

Työsuhteen päättämissopimukset ja niihin liittyvä juridiikka

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja
35/2015



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-227-996-5

KUVAILEHTI
22.4.2015

Julkaisija
Työ- ja elinkeinoministeriö

Julkaisun nimi Työsuhteen päättämissopimukset ja niihin liittyvä juridiikka

Tekijät Työelämän sääntelyryhmä
Puheenjohtaja: Tarja Kröger
Sihteeri: Jan Hjelt

Sarjan nimi ja numero Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raporteja 35/2015

Toimielimen asettamispäivä 21.9.2011

ISSN verkkojulkaisu 1797-3562

ISBN verkkojulkaisu 978-952-227-996-5

ISSN painettu

ISBN painettu

URN-tunnus

Kieli Suomi

Julkaisun muut kieliversiot

Julkaisun laji Verkkójulkaisu

Kokonaissivumäärä 40

Julkaisun taittotaho

Kustantaja

Painopaikka ja -aika

Julkaisun jakelu

Verkkosivuilla PDF: www.tem.fi

Yhteyshenkilön nimi

Tarja Kröger, puh. 029 504 8937 (Työelämä- ja markkinaosasto), Sanna Soukko, puh. 029 5848 286 (Työelämä- ja markkinaosasto). Lisätietoja työttömyysturvan työvoimapolitiittisista edellytyksistä antaa Timo Meling, puh. 029 504 9084 (Työllisyys- ja yrittäjyysosasto).

Hinta

Asia- ja avainsanat

Työoikeus, päättämissopimus, työttömyysturva, yhteensovitus, jaksottaminen

Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriö on 21.9.2011 tekemällään päätöksellä asettanut työelämän sääntelyryhmän seuraamaan ja arvioimaan työläinsäädännön kehittämistarpeita. Työelämän sääntelyryhmä on käsitellyt työministerin toimeksiannosta työsuhteen päättämissopimuksiin liittyviä ongelmia sekä arvioinut näiltä osin lainsäädännön muutostarpeita.

Työelämän sääntelyryhmä on tarkastellut työsuhteen päättämissopimustyyppisiä (lakkauttamis- ja sovintosopimukset) sekä sopimuksissa sovittavia asioita. Lakkauttamissopimuksiin luettavien eropakettien yhteydessä on käyty läpi muun muassa pakettien suhdetta yhteistoimintamenettelyihin sekä pakettien tarjoamisessa huomioitavia asioita, kuten yhdenvertaisuutta ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Työelämän sääntelyryhmä on käsitellyt päättämissopimusten pätevyyteen liittyviä kysymyksiä, kuten sopimusten suhdetta pakotettavaan työläinsäädäntöön ja varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain pätemättömyysperusteisiin. Sopimusten pätevyysarvioinnissa sääntelyryhmä on tarkastellut erikseen ennen työsuhteen päättämistä tehtäviä ja työsuhteen päättämisen jälkeen solmittavia sopimuksia. Ennen työsuhteen päättämistä tehtäviä sopimuksia on arvioitu neljän vaihtoehdoisen tilanteen näkökulmasta. Lisäksi on käyty läpi päättämissopimuksia koskevaa oikeuskäytäntöä, jonka on havaittu olevan tietyiltä osin aukollista, esimerkkinä takaisinottovelvollisuudesta sopiminen työsuhteen päättämisen jälkeen.

Työelämän sääntelyryhmä on selvittänyt myös päättämissopimusten vaikutusta työttömyysturvaan. Tarkastelun kohteena on ollut muun muassa korvauksettoman määräajan asettaminen sekä työttömyysetuuden tasoon ja työssäoloehdon täyttymiseen liittyvät kysymykset. Lisäksi on arvioitu taloudellisen etuuden jaksotusta koskevaa työttömyysturvalain säännöstä sekä jaksotuksen piiriin kuuluvia etuuksia.

Työelämän sääntelyryhmä on tarkastellut työsuhteen perusteettomasta päättämisestä säädetyn kokonaiskorvauksen muodostumista sekä arvioinut työsuhtesopimuslain mukaista yhteensovitusta ja yhteensovitus säännöksen toimivuutta. Lisäksi on käyty läpi sovintosopimuksen muodossa ja laadinnassa huomioitavia asioita. Sääntelyryhmä on työnsä aikana kiinnittänyt huomiota etenkin siihen, että käytännössä on esiintynyt tulkintaongelmia sopimuksessa sovittuun suoritukseen luonteen määrittelyn suhteen; ts. onko sovittu jaksotettavasta taloudellisesta etuudesta vai jaksottamatta jäävästä (vahingon)korvauksesta ja/tai hyvityksestä.

Lopuksi työelämän sääntelyryhmä on tuonut esiin sopimuksissa sovittujen suoritusten verotukseen liittyviä näkökulmia. Epäkohtana on pidetty sitä, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset hyvitykset ovat verottomia vain, jos ne ovat tuomioistuimen määräämiä tai jos ne on sovittu tuomioistuimen vahvistamassa sopimuksessa.

Työelämän sääntelyryhmä ei esitä muutoksia voimassa olevaan lainsäädäntöön.

Publikationens namn Avtal om upphävande av anställningsförhållande och anknytande juridik

Författare Gruppen för reglering av arbetslivet
Ordförande: Tarja Kröger
Sekreterare: Jan Hjelt

Publikationsseriens namn och löpande nummer Arbets- och näringsministeriets publikationer
ANM Rapporter 35/2015

Ärendenummer

Sekretessgrad

Datum då organet tillsattes 21.9.2011

ISSN elektronisk publikation 1797-3562

ISBN elektronisk publikation 978-952-227-996-5

ISSN tryckt

ISBN tryckt

URN

Publikationens språk Finska

Publikationens övriga språkversioner

Typ av publikation e-publikation

Sidantal 40

Layout

Förläggare

Tryckort och tryckdatum April, 2015

Distribution

Publikationen som PDF: www.tem.fi

Kontaktpersonens namn

Tarja Kröger, tfn 029 504 8937 (avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor).
Sanna Soukko, tfn 029 5848 286 (avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor).
Ytterligare upplysningar om arbetskraftspolitiska förutsättningar för utkomstskydd för arbetslösa ges av Timo Meling, tfn 029 504 9084 (avdelningen för sysselsättning och företagande).

Pris**Ämnes- och nyckelord**

Arbetsrätt, avtal om upphävande, utkomstskydd för arbetslösa, jämkning, periodisering.

Sammanfattning/referat

Arbets- och näringsministeriet tillsatte genom sitt beslut av den 21.9.2011 en grupp för reglering av arbetslivet för att följa och bedöma behoven att utveckla arbetslagstiftningen. Gruppen för reglering av arbetslivet har på uppdrag av arbetsministern behandlat problem som hänför sig till avtal om upphävande av anställningsförhållande samt till denna del bedömt behoven att ändra lagstiftningen.

Gruppen för reglering av arbetslivet har granskat typerna av avtal om upphävande av anställningsförhållande (hävningssavtal och förlikningsavtal). I samband med avskedspaket som räknas till hävningsavtalen har gruppen bland annat gått igenom paketets förhållande till samarbetsförfaranden samt frågor som beaktas när paket erbjuds, såsom likabehandling och kravet på opartiskt bemötande.

Gruppen för reglering av arbetslivet har behandlat frågor som hänför sig till giltigheten för avtal om upphörande, såsom avtalens förhållande till tvingande arbetslagstiftning och ogiltighetsgrunderna i rättsbehandlingslagen. I bedömningen av avtalens giltighet har regleringsgruppen separat granskat avtal som ingås innan anställningsförhållandet upphör och avtal som ingås efter att anställningsförhållandet upphört. Avtal som ingås innan anställningsförhållandet upphör har bedömts ur perspektivet för fyra alternativa situationer. Dessutom har gruppen gått igenom rättspraxis som gäller avtal om upphävande och observerat att rättspraxisen till vissa delar inte är heltäckande, exempel på detta är avtalande om skyldighet att återanställa efter att anställningsförhållandet upphört.

Gruppen för reglering av arbetslivet har även utrett hur avtal om upphävande inverkar på utkomstskyddet för arbetslösa. Granskningen har bland annat gällt föreläggande av tidsperiod utan ersättning samt frågor kring arbetslöshetsförmånens nivå och uppfyllande av arbetsvillkoret. Dessutom har gruppen bedömt bestämmelsen om periodisering av ekonomiska förmåner i lagen om utkomstskydd för arbetslösa samt de förmåner som ingår i periodiseringen.

Gruppen för reglering av arbetslivet har granskat hur den föreskrivna totala ersättningen för ogrundat upphävande av anställningsförhållande bildas samt bedömt jämkningen enligt arbetsavtalslagen och hur väl jämkningsbestämmelsen fungerar. Dessutom har gruppen gått igenom frågor som ska beaktas i formen och utarbetandet av förlikningsavtal. Regleringsgruppen har under sitt arbete i synnerhet fäst vikt vid att det i praktiken har förekommit tolkningsproblem i fråga om definieringen av karaktären hos den betalning som överenskommit i avtalet, m.a.o. om det har avtalats om ekonomisk förmån som ska periodiseras eller om skadestånd/ersättning och/eller gottgörelse som inte ska periodiseras.

Avslutningsvis har gruppen för reglering av arbetslivet lyft fram aspekter som hänför sig till beskattningen av överenskomna betalningar. Det har ansetts vara ett missförhållande att gottgörelserna enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen endast är skattefria om de har bestämts av domstol eller överenskommit i ett avtal som fastställts av domstol.

Gruppen för reglering av arbetslivet föreslår inte ändringar i den gällande lagstiftningen.

SISÄLLYS

JOHDANTO	8
1 Päätämissopimustyypeistä	9
1.1 Lakkauttamissopimukset	9
1.2 Sovintosopimukset	10
2 Päätämissopimusten pätevyden arvioinnista	10
2.1 Sopiminen työsuhteen aikana	11
2.2 Sopiminen työsuhteen päättymisen jälkeen	14
2.3 Päätämissopimusten suhde oikeustoimilakiin	16
3 Päätämissopimukset ja työttömyysturva	18
3.1 Päätämissopimuksesta seuraava 90 päivän karenssi	18
3.1.1 Työntekijän henkilöön liittyvä päättämisperuste	19
3.1.2 Taloudellis-tuotannollinen päättämisperuste	19
3.2 Pitkän työuran perusteella maksettava peruspäivärahan korotusosa ja ansiopäivärahan korotettu ansio-osa	20
3.3 Työssäoloehdon voimassaolo	21
3.4 Taloudellisen etuuden jaksottaminen	21
3.5 Irtisanomisajan palkka	22
4 Sovintosopimukset	23
4.1 Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä	23
4.2 Yhteensovitus	24
4.3 Sovintosopimuksen muoto ja sopimuksessa huomioitavia asioita	26
4.4 Sovintosopimukset ja työttömyysturva – Onko sopimuksessa sovittu korvaus jaksotettavaa taloudellista etuutta vai vahingonkorvausta?	28
4.5 Verotukseen liittyviä näkökulmia	31
4.5.1 Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus	31
4.5.2 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys	32
4.5.3 Yhteistoimintalain mukainen hyvitys	33
4.6 Eläkevakuutusmaksut	33
4.7 Työttömyysvakuutusmaksu	33
5 Yhteenveto	34
LÄHTEET	38

JOHDANTO

Työsuhde voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työ sopimus. Työsuhde voi poikkeuksellisesti päättyä myös työ sopimuksen raukeamiseen tai esimerkiksi sen seurauksena, että jommallakummalla työsuhteen osapuolella on oikeus käsitellä työsuhdetta purkautuneena. Käytännössä työsuhde päättyy kuitenkin tyypillisimmin irtisanomisen johdosta. Työ sopimuslain (55/2001, TSL) mukaisten päättämistapojen lisäksi työsuhteen päättämisestä sopiminen on yksi mahdollinen ja käytännössä yleistynyt tapa päättää työsuhde. Työnantajalla ja työntekijällä on mahdollisuus yleisen sopimusvapautensa puitteissa sopia työsuhteen päättämisestä sekä työsuhteen aikana että sen päättymisen jälkeen, vaikka työ sopimuslaissa ei ole tästä nimenomaista säännöstä.¹

Työsuhteen päättämissopimuksissa on kyse tietynlaisesta kaupanteosta; sopimuksella työnantaja haluaa ostaa oikeusvarmuutta ja välttää päättämiseen liittyvät riitaisuudet, kun taas työntekijän intressissä on solmia mahdollisimman suuren korvauksen sisältävä sopimus, joka turvaa hänen toimeentulonsa työsuhteen päättymisen jälkeen. Sopimuksen solmimisen taustalla vaikuttavat myös monet muut syyt, kuten mahdollisuus sopia asioista nopeasti ja joustavasti, tarve turvata työpaikan ilmapiiri ja työnantajan julkisuuskuva, henkisesti kuormittavan selvitysprosessin välttäminen, yrityssalaisuuksien turvaaminen, haitallisen kilpailun estäminen sekä tarve varmistaa tietojen siirto ja keskeneräisten asioiden hoito.²

Päättämissopimusten eduista huolimatta niihin liittyy toisaalta myös moniulotteisia juridisia kysymyksiä ja erilaisia heijastusvaikutuksia, joita sopimusosapuolet eivät aina osaa ennakoida. Sopimusten solmimisajankohdalla, solmimistavalla ja sisällöllä voi olla vaikutusta työntekijän oikeuteen saada sosiaaliturva- tai muita vastaavia etuuksia. Ongelmia voi syntyä esimerkiksi sopimuksessa maksettavaksi sovitun korvauksen vaikutuksesta edunsaajan tuleviin työttömyyspäivärahoihin. Lisäksi päättämissopimusten sitovuudesta tai niiden epäselvistä sopimusehdoista saattaa jo itsessään aiheutua riitaisuuksia. Jotta myöhemmiltä epäselvyyksiltä ja tulkinnanvaraisuuksilta voidaan välttyä, on ensiarvoisen tärkeää, että päättämissopimuksesta neuvotellaan avoimesti ja että sopimus valmistellaan huolellisesti.³

¹ *Tiitinen – Kröger*: Työsopimusoikeus 2012, s. 479–484 ja *Murto, Jari*: Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis N:o 6/2005, s. 1230 sekä *Huldén, Alexis*: Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättämiseen liittyvät oikeustoimet. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 535 ja *Kultanen, Anna-Maija*: Työsuhteen päättämissopimuksista oikeuskäytännössä. Oikeustieto 3/2012, s. 7 sekä *Koskinen – Nieminen – Valkonen*: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 766 ja *Sorjonen, Antti*: Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa (teoksessa *Jalanko, Risto – Siiki, Marika* (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta 2009), s. 225–227.

² *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 759–760 sekä *Järvinen, Taija*: Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset 2010, s. 8 ja 19–21 sekä *Sorjonen* 2009, s. 231–232.

³ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 760 ja *Valkonen, Mika*: Päättämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex 2004, s. 28 sekä *Sorjonen* 2009, s. 231.

1 Päätämissopimustyypeistä

Päätämissopimus voidaan solmia ennen työsuhteen päättämistä tarkoittavaa tahdonilmaisua, sen jälkeen, sen kanssa samanaikaisesti tai ilman kyseistä tahdonilmaisua.⁴ Työsuhteen päätämissopimukset jaetaan niiden solmimisajankohdan perusteella lähtökohtaisesti kahteen eri kategoriaan:

- a) *Työsuhteen lakkauttamisesta työsuhteen aikana tehtävät sopimukset*
- b) *Työsopimuksen päättämisen jälkeen laadittavat sovintosopimukset.*

1.1 Lakkauttamissopimukset

Työsuhteen lakkauttamissopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän yhteisymmärryksessä työsuhteen aikana tekemää sopimusta työsuhteen päättämisestä. Työsuhteen lakkauttamissopimukseen voidaan päätyä joko molempien tai jommankumman työsuhteen osapuolen aloitteesta. Sopimuksen solmimisen edellytyksenä ei ole se, että työnantajalla olisi vaihtoehtoisesti oikeus irtisanoa tai purkaa työntekijän työsuhteesta. Käytännössä lakkauttamissopimuksen solmimisen taustalla vaikuttaa kuitenkin yleensä se, että työnantaja harkitsee työsuhteen päättämistä joko kollektiivi- tai individuaaliperusteella.⁵

Lakkauttamissopimuksessa osapuolet voivat sopia työsuhteen päättymisen ohella työntekijälle työsuhteen päättymisen seurauksena maksettavasta erokorvauksesta ja siitä, ettei kummallakaan ole sopimuksen solmimisen jälkeen vaatimuksia työsuhteeseen liittyen. Samalla voidaan sopia myös erilaisista työsuhteesta johtuvista eduista, oikeuksista ja velvollisuuksista, kuten muun muassa:

- työntekijän palkkasaatavien maksamisesta (säännöllisen työajan palkka + korvaukset)
- irtisanomisajan palkasta
- työntekovelvoitteesta irtisanomisaikana tai siitä vapauttamisesta
- lomakorvauksista ja mahdollisista lomarahastoista
- työsuhte-etuuskäytöstä ja niiden voimassaolosta (esim. työterveyshuolto)
- työvälineiden käytöstä ja omaisuuden palauttamisesta
- eläkkeistä (vapaakirja)
- kilpailukiellosta ja salassapidosta.⁶

Lakkauttamissopimus voi olla luonteeltaan joko yksittäisen työntekijän kanssa neuvoteltu sopimus tai työvoiman vähentämistilanteessa neuvoteltu eropaketti. Vähentämistilanteessa neuvotellulla eropaketilla tarkoitetaan vapaaehtoista päätämissopimusta, jota työntekijöille tarjotaan yhteistoimintaneuvotteluista mahdollisesti seuraavan kollektiiviperusteisen irtisanomisen vaihtoehtona. Paketin sisältöä käydään

⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 764.

⁵ Ks. tästä esim. Rautiainen – Äimälä: Työsopimuslaki 2008, s. 187 ja Järvinen 2010, s. 17–19.

⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 759–760 ja Sorjonen 2009, s. 233–236.

yleensä läpi yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa. Yksittäinen työntekijä ei kuitenkaan ole velvollinen vastaanottamaan hänelle tarjottua eropakettia.⁷

Työnantajan kannalta keskeinen eropaketteihin liittyvä kysymys on se, kenelle paketteja ylipäättään tarjotaan ja millaiset edellytykset paketin saannille voidaan asettaa. Eropaketin sisältöä valmisteltaessa ja paketteja tarjotessa tulisi ottaa huomioon:

- eropakettien suhde yhteistoimintamenettelyihin
 - menettelytavat
 - aikataulut
 - vähentämistarpeen ja eropakettitarjouksen käsittely
- eropakettien kohderyhmä (ts. kenelle pakettia tarjotaan)
 - kaikki työntekijät
 - tietyt työntekijät
 - yhteistoimintamenettelyn piirissä olevat työntekijät
 - irtisanottaviksi valikoituvat työntekijät
- eropakettien ehtojen ja myöntämisedellytysten muotoilu
- työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimus.⁸

1.2 Sovintosopimukset

Sovintosopimuksissa on kysymys työsuhteen päättämistahdonilmaisun/työsuhteen päättämisen jälkeen tehtävistä sopimuksista, jotka solmitaan päättämisperusteen riitaisuuden vuoksi. Sovintosopimuksen käsite pitää sisällään: 1) *ennen oikeudenkäyntiä* tehtävät sovintosopimukset, jotka solmitaan oikeudenkäynnin välttämiseksi ja 2) *oikeudenkäynnin aikana* tehtävät sovinnot. Keskeinen osa sovintosopimusta on työsuhteen päättämisen 12 luvun 2 §:n mukaisesta korvauksesta sopiminen.

2 Päättämissopimusten pätevyuden arvioinnista

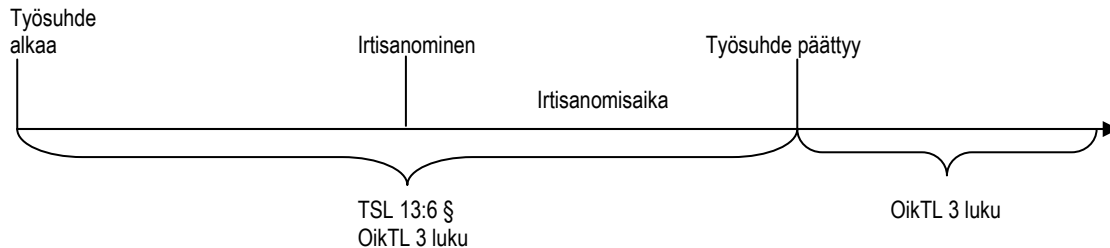
Päättämissopimukseen sovelletaan varallisuus oikeudellisina sopimuksina yleisiä sopimusoikeudellisia sääntöjä ja periaatteita, kuten sopimusvapauden ja sopimusten sitovuuden periaatetta. Näin ollen lähtökohtana on, että osapuolet voivat vapaasti sopia työsuhteen päättämisestä ja kun tällainen sopimus solmitaan, se sitoo sopimusosapuolia.⁹ Osapuolten sopimusvapaus on kuitenkin riippuvainen päättämissopimuksen solmimisajankohdasta, koska työntekijän asema ja suojan tarve on erilainen työsuhteen päättyessä kuin sen kestäessä. Työsuhteen aikana laadittavien päättämissopimusten kohdalla osapuolten sopimusvapautta rajoittavat työntekijän suojaksi säädetyt pakottavat normit, joista poikkeaminen työntekijän vahingoksi ei ole sallittua. Työsuhteen päätyttyä tilanne on toinen ja osapuolet voivat vapaasti so-

⁷ Järvinen 2010, s. 24–26 ja Murto, Jari: Työsuhteen päättämiseen liittyvä yrityskohtainen tukipaketti. Oikeustieto 2/2010, s. 15 sekä Mäkelä, Pete: Työsuhteen päättämiseen liittyvät tukipaketit työttömyysturvassa 2012, s. 3–8.

⁸ Ks. Murto, Jari: Työsuhteen päättämiseen liittyvien työntekijäkohtaisten erorahasopimusten tulkinta. Oikeustieto 2/2010, s. 21–23. Mäkelä 2012, s. 7 ja 11–13. Ks. yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 168 ja 196–203 sekä työ- ja elinkeinoministeriö: Työ – Työlainsäädäntö – Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä.

⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 765–766 ja 789 sekä Valkonen 2004, s. 4 ja Sorjonen 2009, s. 232.

pia myös pakottavista säännöksistä poikkeavasti. Päätämissopimuksen solmimisajankohdasta riippumatta sopimuksen on aina oltava varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1929, *oikeustoimilaki* OikTL) mukainen eli sopimusta ei saa rasittaa mikään oikeustoimilain 3 luvussa säädetty pätemättömyysperuste.



2.1 Sopiminen työsuhteen aikana

Sopimusvapautta työsuhteen aikana rajoittaa työntekijän hyväksi työsopimuslain 13 luvun 6 §¹⁰, jonka mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja on mitätön, ellei laista muuta johdu. Työsuhteen aikana tehty päätämissopimus ei saa näin ollen olla pakottavan lainsäädännön vastainen eikä työntekijä voi etukäteen luopua vähimmäispakottavien¹¹ säännösten turvaamista oikeuksista häntä sitovalla tavalla. Siten esimerkiksi sopimukset, joilla etukäteen lievennetään työnantajan noudatettavia irtisanomisperusteita tai joilla heikennetään työntekijän oikeutta korvaukseen työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta, ovat mitättömiä.¹²

Koska työsuhteturvassa on kyse työntekijän suojasta työnantajan suorittamaa yksipuolista työsuhteen päättämistä vastaan¹³, työsuhteen aikana laadittavien päättämissopimusten pätevyyden arvioinnissa on merkitystä sillä, onko mitään irtisanomista ylipäätään suoritettu ja onko sopimus solmittu päättämisperusteeseen kantaa ottamatta vai siihen kantaa ottaen. Työsuhteen aikana tehtävien päättämissopimusten pätevyysarvioinnissa voidaan siten erottaa neljä eri tilannetta:

- a) *sopimus työsuhteen päättämisestä yhteisymmärryksessä ilman ja ennen mitään irtisanomista*
- b) *sopimus irtisanomisen yhteydessä tai sen jälkeen päättämisperusteeseen kantaa ottamatta*
- c) *sopimus irtisanomisen yhteydessä tai sen jälkeen päättämisperusteeseen kantaa ottaen*

¹⁰ TSL 13:6 § soveltuu ennen työsuhteen alkamista tehtävään sopimukseen, työsuhteen aikana tehtävään sopimukseen sekä työsuhdetta päätettäessä tehtävään sopimukseen, jolloin työsuhde on vielä voimassa. Ks. tästä Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 771.

¹¹ Pakottavia ovat kaikki sellaiset työsopimuslain säännökset, joiden tahdonvaltaisuutta ei ole erikseen nimenomaisesti mainittu. Ks. tästä esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 56 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 352 sekä Kairinen ym.: Työoikeus 2013 (I Työoikeuden perusteita – 2. Työoikeuden normijärjestelmä – Työlainsäädäntö – Lakinormien pakottavuus ja tahdonvaltaisuus).

¹² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 766–767 ja 771 sekä Kultanen 2012, s. 7–9 ja Sorjonen 2009, s. 227 ja 232 sekä HE 157/2000 vp, s. 126 ja KKO 2012:40 ratkaisun perustelujen kohta 7.

¹³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 772.

- d) *sopimus työsuhteen päättämisestä yhteisymmärryksessä sen jälkeen, kun työnantajan suorittama irtisanominen on peruutettu irtisanomisajan kuluessa.*

Mikäli irtisanomista ei ole suoritettu ja jos työsuhteen päättämisestä on sovittu osapuolten kesken vapaaehtoisesti päättämisperusteeseen kantaa ottamatta, kysymys ei ole työnantajan suorittamasta työsuhteen päättämisestä. Tällainen sopimus ei siis ole työsuhteturvan näkökulmasta ongelmallinen. Ongelmallisia eivät ole myöskään sopimukset, jotka solmitaan irtisanomisen yhteydessä tai sen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä, jos sopiminen koskee muuta seikkaa kuin perustetta (esim. pelkäämistä irtisanomisajasta luopuminen¹⁴). Työsuhteen katsotaan nimittäin tällaisesta sopimuksesta huolimatta päättyneen työnantajan suorittaman irtisanomisen seurauksena.¹⁵

KKO 2010:20 *G:n työsopimus on irtisanottu 8.2.2000 siten, että työsopimus olisi päättynyt 27.8.2000. Hän on omasta pyynnöstään allekirjoittanut 10.2.2000 sopimuksen, jonka mukaan työsopimus päättyi 14.2.2000. Sopimuksessa ei ole mainintaa siitä, että G olisi luopunut hänelle työsuhteen perusteella kuuluvista oikeuksista. Koska G:n työsopimus on ensin irtisanottu ja hän on vasta tämän jälkeen sopinut irtisanomisajan lyhentämisestä, edellytykset yhteistoimintalain mukaisen hyvityksen tuomitsemiselle hänen osaltaan ovat olemassa.*

Pakottavien työsuhteturvasäännösten kannalta tulkinnanvaraisempia ovat sen sijaan irtisanomisen jälkeen tai sen yhteydessä laaditut päättämissopimukset, joissa on otettu kantaa päättämisperusteeseen. Ennen korkeimman oikeuden ratkaisua (KKO 2012:40) oli epäselvää, voiko työntekijä irtisanomisensa jälkeen ennen työsuhteensa päättymistä pätevästi hyväksyä työnantajan esittämän irtisanomisperusteen ja samalla sitovasti luopua perusteen riitauttamisesta ja siihen perustuvien korvausvaateiden esittämisestä:

KKO 2012:40 *Kaksi kuukautta aikaisemmin aloitettujen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Runsaan viikon kuluttua he olivat tehneet sopimuksen, jossa oli todettu irtisanominen ja sen peruste sekä sovittu palkan ja muiden korvausten suorittamisesta ja siitä, ettei työntekijällä ollut irtisanomisaikana työntekovelvoitetta. Lopuksi oli todettu, ettei sopijapuolilla ollut toisiaan kohtaan mitään muita työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Työntekijän katsottiin hyväksyneen, että irtisanomisperuste oli olemassa irtisanomisen ja sopimuksen tekemisen aikana. Sopimusehto ei ollut työsopimuslain pakottavien säännöksiin vastainen eikä muillakaan perusteilla pätemätön.¹⁶*

Korkeimman oikeuden ratkaisusta johdettavan oikeusohjeen perusteella työntekijä voi lähtökohtaisesti hyväksyä työnantajan esittämät irtisanomisperusteet työsuhteen voimassaolon aikana. Ratkaisun perusteella jää kuitenkin edelleen jossain määrin epäselväksi, mistä oikeuksista työntekijän on mahdollista pätevästi luopua työsuhteen kestäessä. Käsillä olleessa tapauksessa työntekijöiden katsottiin hyväksyneen sen, että *sopimuksen tekohetkellä ja sitä ennen* työnantajan olosuhteet osoittivat

¹⁴ Sovittaessa työsuhteen päättämisestä sopimuksin työnantaja ja työntekijä voivat lyhentää muutoin työsuhteessa noudatettavaa irtisanomisaikaa, ellei työehtosopimuksesta muuta seuraa. Ks. tästä Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 773.

¹⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 764–765 ja Valkonen 2004, s. 4–5.

¹⁶ Työntekijät olivat itse tehneet aloitteen sopimuksen tekemisestä irtisanomisen toimittamisen jälkeen ja he olivat neuvottelleet sopimuksen sisällöstä luottamusmiehen kanssa. Näiden seikkojen lisäksi irtisanomisperusteen hyväksymisen puolesta puhui KKO:n mukaan myös se, että sopimus oli tehty n. 2 kuukautta aiemmin aloitettujen yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen.

taloudellis-tuotannollisten irtisanomisperusteiden olemassaolon. Kysymys ei siis ollut korkeimman oikeuden mukaan sellaisesta vastaisen varalta annetusta sitoumuksesta, jolla työntekijät olisivat etukäteen sitoutuneet hyväksymään, että tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi myös irtisanomisajan päättyessä. Kun työntekijät vetosivat sopimuksen riitautusperusteena näihin *samoihin sopimuskentekoi-*
kana ja sitä ennen vallinneisiin olosuhteisiin eivätkä olosuhteisiin irtisanomisajan päättyessä, korkein oikeus piti sopimuksen pätevyyden riitautusta aiheettomana, vaikka työntekijät vetosivatkin siihen, ettei heillä ollut käytettävissään kaikkia tietoja sopimuksen harkinnassa.¹⁷

Työsuhteen aikana tehtävällä päättämissopimuksella ei voida pätevästi luopua myöskään työsuhteen 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta, koska siinä on kyse työsuhteen päättämisen jälkeen syntyvästä pakottavien säännösten mukaisesta oikeudesta, jota koskeva suojan tarve voi ylittääkin syntyä vasta työsuhteen päättämisen jälkeen.¹⁸ Tämä on vahvistettu myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä:

KKO 2007:69 *Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsuhteen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsuhteen päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Sopimalla 6.6.2002 siitä, ettei työnantajalla ole lain mukaan 6.12.2002 alkavaa velvollisuutta ilmoittaa hänelle työsuhteen päättämisen jälkeen, työntekijä on etukäteen luopunut hänelle työsuhteen mukana kuuluvasta oikeudesta. Tällainen sopimusehto oli työsuhteen 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön.*

Lisäksi oma kysymyksensä on, voidaanko takaisinottovelvollisuudesta luopua tilanteessa, jossa työnantaja on ensin irtisanonut työntekijän työsuhteen kollektiiviperusteella, mutta osapuolet ovat sittemmin irtisanomisajan kuluessa sopineet työnantajan suorittaman irtisanomisen peruuttamisesta ja työsuhteen päättämisestä yhteismääräyksessä sopimuksin. Työsuhteen päättämistä sopimisen edellytyksenä on tällaisessa tilanteessa ensin se, että työntekijä hyväksyy työnantajan yksipuolisesti suorittaman irtisanomisen peruuttamisen.¹⁹ Kun irtisanominen on työntekijän suostumuksella peruutettu ja päättämissopimukseen on sen jälkeen yhteisestä tahdosta päädytty, kyse ei kuitenkaan ole enää työnantaja-aloitteisesta kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta, joka on takaisinottovelvollisuussäännöksen soveltumisen edellytys.

Osapuolten sopimusvapautta työsuhteen aikana rajoittavia pakottavia säännöksiä on työsuhteen 6 luvun 6 §:n lisäksi myös vuosilomalaissa (3 §), työaikalaisissa (39 §), vahingonkorvauslaissa (7 luvun 1 §) ja oikeustoimilaisissa (3 luku). Oikeuskäytännössä on esimer-

¹⁷ Ks. KKO:n ratkaisun perustelujen kohdat 6 ja 9–13 sekä Kultanen 2012, s. 7–10 ja Kairinen, Martti teoksessa Korkeimman oikeuden ratkaisut kommentein I 2012, s. 303–307. KKO:n ratkaisun perustelujen kohdassa 8 todetaan lisäksi, että irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisen jälkeen irtisanomisaikana tehtyjen sopimusten ”sitovuutta ja vaikutuksia on tarkasteltava kunkin sopimusehdon osalta erikseen ottaen huomioon, että tietyt työnantajalle pakottaviksi säädettyt velvoitteet jatkuvat irtisanomisajan ja sen jälkeenkin (esimerkiksi KKO 2007:69)”.

¹⁸ KKO 2007:69 ratkaisun perustelujen kohta 6 sekä Kultanen 2012, s. 8 ja Kairinen, Martti teoksessa Korkeimman oikeuden ratkaisut kommentein II 2007, s. 55 sekä Sorjonen 2009, s. 228.

¹⁹ Oikeuskirjallisuudessa irtisanomisen peruuttamisesta todetaan mm. seuraavaa: ”Yksipuolisena oikeustoimena irtisanominen sitoo työnantajan, jos se ehtii määräävästi vaikuttaa työntekijän toimiin. Ellei työntekijä suostu irtisanomisen peruuttamiseen, työsuhte päättyy irtisanomisajan kuluttua työnantajan irtisanomana eikä työnantaja voi sitä siis estää (KKO 2.5.1994 S 93/1070). Vain oikeustoimilain mukainen irtisanomistoimenpidettä rasittava pätemättömyysperuste edellyttää työntekijän suostumista peruuttamiseen (TT 1991-29, ks. myös TT 2006-28).” Ks. Valkonen, Mika teoksessa Työoikeus 2013 (IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Vähentämisperusteiden arviointi – Ennakointi – Irtisanomisen peruuttaminen).

kiksi työaikalain pakottavan säännöksen osalta vahvistettu, ettei työntekijä voi luopua oikeudestaan ylityökorvaukseen työsuhteen kestäessä säännöksen pakottavan luonteen vuoksi:

KKO 2007:50 *Työnantajan ja työntekijän työsuhteen kestäessä tekemään kirjalliseen työsopimukseen oli otettu ehto, jonka mukaan sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen osapuolilla ei ollut toisiaan kohtaan sopimuksen allekirjoittamista edeltävään aikaan kohdistuvia työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Sopimusehto oli työaikalain 39 §:n 1 momentin nojalla mitätön siltä osin kuin sillä vähennettiin työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia korvauksia. Työaikalain säännös sopimuksen mitättömydestä ei korkeimman oikeuden mukaan koske pelkästään etukäteistä etuudesta luopumista, vaan myös työsuhteen aikana tehtyä sopimusta siitä, ettei työntekijä vaadi lain pakottavan säännöksen mukaista korvausta jo tehdystä työstä.*

Koska työsopimuslain 13 luvun 6 §:n seurauksena työntekijä ei voi etukäteen luopua vähimmäispakottavien säännösten turvaamista oikeuksista, mitään estettä ei ole sille, että osapuolet sopivat eräänntyneistä saatavista. Eräänntyneiden saatavien lisäksi vapaasti voidaan sopia myös vähimmäisedut ylittävistä eduista.²⁰

2.2 Sopiminen työsuhteen päättymisen jälkeen

Työntekijän suojelun periaate ja työsopimuslain 13 luvun 6 § eivät koske enää työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, jolloin osapuolet voivat sopia myös pakottavasta lainsäädännöstä poikkeavasti. Työsuhteen päättymisen jälkeen laadittavan sopimuksen sitovuuden edellytyksenä on siten ainoastaan se, ettei sopimusta rasita mikään oikeustoimilain mukainen pätemättömyysperuste.²¹

KKO 1984 I 1 *Vahingonkorvauslain (VahL) 7 luvun 1 §:ää ei sovellettu työntekijän työnantajalleen aiheuttaman vahingon korvaamisesta koskevaan sopimukseen, kun sopimus oli tehty työsuhteen päättymisen jälkeen. Koska sopimusta kuitenkin pidettiin kohtuuttomana, sitä soviteltiin OikTL 36 §:n 1 momentin nojalla. Korkein oikeus ei ottanut kantaa siihen, voitiinko työntekijän VahL 4 luvun 1 §:n mukaista korvausvastuuta VahL 7 luvun 1 §:n estämättä lisätä sopimuksen jälkeen syntyvistä vahingoista. Ään.*

KKO 1995:86 *Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet työntekijän menettelystä työnantajalle aiheutuneen luottotappion korvaamisesta sekä samalla työntekijän työsuhteen päättymisestä. Työntekijän työsuhde oli päättynyt samana päivänä, kun sopimus oli tehty, eli käytännössä samanaikaisesti. Sopimuksen solmiminen näissä olosuhteissa oli rinnastettavissa siihen, että vastaavanlainen sopimus tehdään työsuhteen jo päätyttyä. Sopimusta, jota ei pidetty vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §:n nojalla mitättömänä, soviteltiin varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain 36 §:n 1 momentin nojalla. Ään.*

TN 1384-02 (Ään.) *Asianosaiset ovat 30.11.1999 allekirjoittaneet työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen, jossa on sovittu, että osapuolten solmima työsopimus päättyy yhteisestä sopimuksesta ilman irtisanomisaikaa 30.11.1999. Sopimuksessa on sovittu, että työsuhteen päättyessä kummalla-*

²⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 771 ja Kultanen 2012, s. 10 sekä Kairinen, Martti teoksessa Korkeimman oikeuden ratkaisut kommentein 2007 I ja II (kommentit ratkaisuista KKO 2007:69 ja KKO 2007:50).

²¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 779, Valkonen 2004, s. 4 – 5 ja Kultanen 2012, s. 8 sekä KKO 2012:40 ratkaisun perustelujen kohta 8, jossa todetaan seuraavaa: [Koska työntekijän riippuvuusuhde työnantajaan ja] ” suojan tarve ovat olemassa yleensä vain työsuhteen kestäessä, pakottavuus koskee yleensä vain työsopimusta tehtäessä ja työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia. Sitä vastoin työsuhteen päätyttyä tehtyjä sopimuksia arvioidaan yleensä yleisten sopimusoikeudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan (KKO 1984 I 1 ja 1995:86)”.

kaan osapuolella ei ole toiseen sopijapuoleen kohdistuvia ja/tai mainittuun työ-sopimukseen tai työsuhteeseen perustuvia minkäänlaisia vaatimuksia tai vel-vollisuuksia paitsi ne, mitkä on sopimuksessa erikseen yksilöity. Sopimukseen on myös otettu maininta siitä, että työnantaja on maksanut täysimääräisesti kaikki työ-sopimuksen mukaiset palkat, myyntipalkkiot, vuosilomakorvaukset sekä kulukorvaukset ja päivärahat ynnä mahdolliset muut sovitut suoritukset. Työneuvoston mukaan velvoiteoikeuden yleisistä periaatteista seuraa, että vuosilomalain 16 §:n 1 momentin säännös ei tule sovellettavaksi arvioitaessa työ-sopimuksen päättämiseksi tehdyn tai tehtävän sopimuksen pätevyyttä. Työntekijä voi vuosilomalain 16 §:n 1 momentin estämättä luopua lausunto-pyyntönsä tarkoitetun kaltaisella sopimuksella työ-sopimuksen päättämistä työ-suhteensa kestäessä ansaitsemistaan vuosilomaetuuksista. Tällaisen so-pimuksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi varallisuus-oikeudellisista oikeusto-i-mista annetun lain (228/1929) säännösten perusteella.²²

Vaikka työsuhteen päättymisen jälkeen osapuolet voivat sopia pakottavasta lainsäädännöstä poikkeavasti, on epäselvää, koskeeko sopimusvapaus myös takaisinotto-velvollisuutta. Tähän kysymykseen ei löydy vastausta oikeuskäytännöstä, koska korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2007:69) takaisinotto-velvollisuudesta luopu-mista koskevan sopimusehdon pätevyyttä arvioitiin tilanteessa, jossa sopimus oli solmittu työsuhteen aikana. Ratkaisun perusteella jää siten edelleen avoimeksi, olisi-ko luopuminen mahdollista työsuhteen päätyttyä. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kahdensuuntaisia näkemyksiä sen suhteen, voivatko osapuolet työsuhteen pääty-misen jälkeen sopia vapaasti myös takaisinotto-velvollisuudesta vai muodostaako se tästä sopimusvapaudesta poikkeuksen.²³

²² Yksi työneuvoston jäsen jätti asiassa eriävän mielipiteen, koska hänen mielestään työntekijä ei voi luopua pakot-tavasti säädetystä eduistaan työ-sopimusta päätettäessä tehtävällä sopimuksella työntekijän suojaksi säädetyn säännöksen vuoksi. Ks. työneuvoston lausunnon s. 8–10. Käräjäoikeuden kyseisessä asiassa antamassa ratkaisus-sa katsottiin, että päättämissopimuksen kohta, jossa työnantajan todettiin maksaneen täysimääräisesti kaikki vuosi-lomakorvaukset oli tosiasioita vastaamaton ja siten kyseiseen sopimuskohtaan vetoaminen oli kunnianvastaista ja arvotonta. Ehto jätettiin huomioimatta. Ks. käräjäoikeuden ratkaisusta Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 780–781.

²³ Koskinen, Nieminen ja Valkonen ovat todenneet seuraavaa: ”Työsopimuslain 13 luvun 6 § ei ylimalkaan koske sopimusta, joka on tehty sen jälkeen, kun työ-sopimus on jo päättynyt eli kun toisena osapuolena ei enää ole työntekijä (poikkeuksena kuitenkin TSL 6:6 §:n mukainen takaisinotto-velvollisuus, KKO 2007:69).” Kultanen on sen sijaan katsonut, että työsuhteen päättymisen jälkeen ”työntekijän suojelun periaate ei ole enää voimassa ja osapuolten välillä vallitsee täysi sopimusvapaus. Tällöin työntekijä voi luopua vapaasti hänelle kuuluvista oikeuksistaan, myös takaisinotto-velvollisuudesta.” Huldén on puolestaan tuonut esiin seuraavia näkökulmia: ”Kun työntekijä voi irtisano-missuojastaan riippumatta disponoida TSL 7:2, 7:3–4 (ja 8:1) ja 12:2:ien mukaisista oikeuksistaan, on perusteltua katsoa hänen voivan disponoida myös TSL 6:6 ja 12:1:ien mukaisista oikeuksistaan. Koska TSL 6:6 soveltuvuus varmistuu ex lege TSL 7:3–4:n nojalla irtisanotun työsuhteen päättymisen jälkeen, relevantin oikeustilan voidaan katsoa syntyvän jo tällaisen irtisanomistahdonilmaisun antamisen yhteydessä. Vaihtoehtoinen näkemys, joka voisi olla perusteltavissa yksin säännöksen sanamuodon ja esitöiden valossa, olisi katsoa kompetenssin syntyvän vasta työsuhteen päätyttyä irtisanomistahdonilmaisun johdosta. Voitaisiin jopa teoriassa katsoa, että kompetenssi syntyy takaisinottoajan kuluessa ja lopullisesti vasta yhdeksän kuukauden mittaisen takaisinottoajan päätyttyä. Vahvat systemaattiset ja reaaliset argumentit puhuvat kuitenkin tällaista tulkintaa vastaan. Irtisanomistahdonilmaisun jälkeistä kompetenssia vastaan puhuvana seikkana, voidaan sinänsä perustellusti pitää lainsäätäjän tarkoitusta suojella työntekijää työttömyydeltä. On lisäksi huomattava, että katsottaessa säännöksen soveltuvan – alkuperäisten perus-telujensa mukaisesti – vasta pätevään kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen päätyneeseen työsuhteeseen. Sään-nös ei siten tarkalleen ottaen edes voi tulla sovellettavaksi tilanteessa, jossa työntekijä disponoi hänelle irtisano-mistahdonilmaisun johdosta tulleista oikeuksistaan tässä luvussa kuvatulla tavalla. Irtisanomisenhan voi tällöin dis-ponointitilanteessa olla yhtä hyvin pätemätön kuin pätevä. Työsopimuslaki ei myöskään a priori anna työntekijälle mitään pakkokeinoja, jolla tämä ylipäänsä käytännössä voisi velvoittaa työnantajan ottamaan työntekijän takaisin TSL 6:6:ssä säädettyjen edellytysten täyttyessä, tai edes antamaan säännöksessä tarkoitettu työtarjous. Työntekijän pakkokeinoin toteutettavissa oleva oikeus on siten faktisesti vahingonkorvaus TSL 12:1:n nojalla, eikä ole mitään ilmeistä laista tai oikeusjärjestyksestä seuraavaa syytä miksi hän ei voisi itseään sitovasti disponoida oikeudestaan mahdolliseen vahingonkorvaukseen.” Sorjonen on todennut, että ”ennakkopäätöksen KKO 2007:69 perusteella ei voitane tehdä varmoja päätelmiä siitäkään, onko vasta työsuhteen päättymishetken jälkeen tehty sopimus työoikeu-dellisessa katsannossa pätevä. Korkeimman oikeuden enemmistön argumentaatio työ-sopimuslain 6 luvun 6 §:n suojelufunktion painavuudesta eli työntekijän työttömyyden torjumisesta ei nimittäin poistu samalla hetkellä, kun

2.3 Päätämissopimusten suhde oikeustoimilakiin

Päätämissopimusten tulee varallisuus oikeudellisina sopimuksina täyttää myös tietyt oikeustoimilain mukaiset edellytykset, jotta ne katsottaisiin osapuolia sitoviksi. Sopimuksen tulee ensinnäkin syntyä osapuolten aidosta sopimistahdosta ja sitä ei saa rasittaa mikään oikeustoimilaisissa säädetty pätemättömyysperuste, joita ovat pakko, petollinen viettely, kiskominen, erehdys sekä kunnianvastainen ja arvoton menettely.²⁴

Oikeustoimilain pätemättömyysperusteiden arvioinnin osalta korkein oikeus on ratkaisussaan (KKO 2012:40) todennut, että työnantajan toiminnan moitittavuutta on tulkittava ankarammin tilanteessa, jossa työsuhdetta vasta päätetään tai kun työsuhde on jo irtisanottu, mutta se ei ole vielä päättynyt kuin tilanteessa, jossa sopimus on tehty työsuhteen päättymisen jälkeen.²⁵

Päätämissopimus sitoo työntekijää, kun työntekijä on saanut tietoonsa hänen oikeuksiinsa ja etuihinsa vaikuttavat seikat ja hänelle on annettu riittävästi aikaa harkita tarjotun päätämissopimuksen ehtoja ja sopimuksen merkitystä edellyttäen, että työntekijän oikeustoimikelpoisuutta ei rasita mikään pätevä este. Sopimus ei sen sijaan sido työntekijää, jos se on syntynyt sellaisissa olosuhteissa, joissa työntekijällä ei ole ollut tosiasiallisia mahdollisuuksia tai valmiuksia harkita tahdonilmaisunsa merkitystä ja vaikutuksia tai jos työntekijä ei ole solminut sopimusta omasta vapaasta tahdostaan, vaikkapa uhkailun vuoksi. Ratkaisevaa arvioinnissa on sopimuksen solmimishetkellä vallinnut tahdonmuodostuksen tila.²⁶ Käytännössä työnantajan ja työntekijän näkemykset saattavat poiketa siitä, mikä on katsottava riittäväksi ja kohtuulliseksi ajaksi harkita päätämissopimuksen ehtoja. Esimerkiksi työntekijäpuolella pidetään merkittävänä ongelmana sitä, ettei työntekijälle aina anneta riittävä harkinta-aikaa, mikä olisi tarpeen sopimuksen kaikkien vaikutusten selvittämiseksi.

HHO 24.2.2005 S 03/450. *Työntekijä oli ollut hänen työsuhteensa koske-
neessa neuvottelussa aamupäivällä ja sopimus työsuhteen päättymisestä oli
tehty samana päivänä iltapäivällä. Aamupäivän neuvottelu huomioon ottaen*

hänen työsuhteensa päättyä ja hän jää vaille työtä.” Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 779 ja 782 sekä Kultanen 2012, s. 8 ja 10 sekä Huldén 2014, s. 546–547 ja Sorjonen 2009, s. 229.

²⁴ Oikeustoimilain 28 §:ssä säädetään *pakosta* ja 29 §:ssä *törkeästä pakosta*. Päätämissopimus on aina pätemätön, jos työntekijä on saatu törkeällä pakolla solmimaan sopimus. Työntekijä voi vedota lievään paktoon vain, jos työnantaja on itse pakottanut työntekijän solmimaan sopimuksen tai jos työnantajan olisi pitänyt tietää jonkun pakottaneen työntekijän sopimuksen solmimiseen. Lievä pakko voi olla hyvin erilaista, mutta törkeä pakossa pakottamiseen on käytetty väkivaltaista pitelemistä taikka pakottavaa hengen tai terveyden vaaraa käsittävää uhkausta. Oikeustoimilain 30 §:n mukainen *petollinen viettely* tarkoittaa sellaisen seikan esittämistä, joka ei pidä paikkaansa. Kysymys voi olla jostain sopimuksen kannalta merkityksellisen seikan salaamisesta tai tosiasioiden vääristämisestä edellyttäen, että tällä seikalla on merkitystä sopimuksen solmimisen kannalta. *Kiskomisella* (OikTL 31 §) tarkoitetaan toisen pulan, ymmärtämättömyyden tai riippuvaisen aseman tai muun vastaavan tilanteen hyväksikäyttöä itselleen edullisen sopimuksen solmimiseksi. Oikeustoimilain 32 §:ssä säädetyllä *erehdyksellä* viitataan siihen, että tahdonilmaisus ei sido antajaansa, jos se on erehdyksen johdosta saanut toisen sisällyksen kuin on tarkoitettu ja jos sopimusosapuoli tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää erehdyksestä. Peruste ei sovellu, jos työntekijällä on ollut edellytykset arvioida sopimusolosuhteita ja niiden merkitystä työsuhteensa kannalta. *Kunnianvastainen ja arvoton menettely* (OikTL 33 §) on ns. harkinnanvaraa jättävä yleissäännös, jonka mukaan sopimus on pätemätön, jos se on tehty olosuhteissa, joissa siihen vetoaminen olisi kunnianvastaista ja arvotonta ja jos sopimukseen vetoava osapuoli on tästä seikasta tietoinen. Oikeuskäytännössä päätämissopimusten kohdalla pätemättömyysperusteena on monesti vedottu juuri kunnianvastaaiseen ja arvottomaan menettelyyn. Ks. tästä *Rautiainen – Äimälä* 2008, s. 283–284 ja *Järvinen* 2010, s. 35–40 sekä *Saarnilehto, Ari* ym.: Varallisuus oikeus 2012 (III Sopimus – 4. Sopimuksen pätemättömyys – Oikeustoimilain pätemättömyysperusteista) ja *Hemmo, Mika – Hoppu, Kari*: Sopimus oikeus 2015 (6. Sopimuksen tekeminen – Sopimuksen pätemättömyys).

²⁵ KKO 2012:40 ratkaisun perustelujen kohta 12. KKO:n mukaan sopimusosapuolten välinen epätasapaino voidaan ottaa yhtenä sopimukseteko-olosuhteena huomioon, kun arvioidaan sitä, onko toinen sopijapuoli menetellyt hylättävällä tavalla ja käyttänyt hyväkseen sopijakumppaniaan. Ks. tästä *Kultanen* 2012, s. 9–10 ja Kairinen teoksessa Korkeimman oikeuden ratkaisut kommentein 2012 I, s. 303–307.

²⁶ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 783–784.

työntekijällä oli ollut aikaa harkita tilannetta ja ennen sopimuksen allekirjoittamista mahdollisuus hahmottaa, mihin se johti. Työntekijän ei ole näytetty olleen sopimusta allekirjoittaessaan myöskään sellaisessa psyykkisessä tilassa, että hänellä olisi ollut vaikeuksia arvioida tekemänsä sopimuksen sisältöä ja seurauksia. Näin ollen sopimus on pätevä.

Päätämissopimus voi käydä pätemättömäksi oikeustoimeen osallisen tahdonmuodostuksessa olevan virheen perusteella esimerkiksi siitä syystä, että työntekijää on harhautettu tai erehdytetty päättämisen perusteista. Työnantaja ei saa uskotella työntekijälle, että työntekijän henkilöön liittyvät päättämisperusteet ovat käsillä, jos työnantajalla ei tosiasiallisesti ole ollut aihetta harkita työsuhteen päättämistä. Mikäli päätämissopimusta tehtäessä työntekijä on toiminnallaan ja kannanotoillaan antanut työnantajalle perustellun aiheen luottaa siihen, että perusteet työsuhteen päättämiseksi ovat sopimuksentekohetkellä olleet olemassa, työntekijä ei voi tehokkaasti myöhemmin väittää muuta ja katua ratkaisuaan. Työnantaja ei saa myöskään salata todellista taloudellisesti-tuotannollista asemansa sopimuksentekohetkellä, sillä jos tahdonilmaisuuksien saatuun aikaan väärillä edellytyksillä, työnantaja voidaan katsoa työsuhteen tosiasialliseksi päättäjäksi.²⁷

HHO 23.3.2007 S 05/594. *Oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannan mukaisesti työnantajalla ei ole lähtökohtaisesti oikeutta tehdä työntekijän kanssa sopimusta työsuhteen päättämiseksi, jos sillä ei ole ollut lain tai irtisanomissuojasopimuksen mukaisia perusteita irtisanoa tai purkaa työntekijän työsuhtea. Siten työnantaja ei ole saanut asettaa työntekijää pakottavan valintatilanteen eteen. Työntekijältä saatuun irtisanoutumis- ja eläkkeellesiirtymistahdonilmaisuuksien vetoamista on pidettävä oikeustoimilain 33 §:n mukaisesti kunnianvastaavana ja arvottomana. Tämän vuoksi sopimus ei sido työntekijää.*

THO 19.12.2008 S 07/2767. *Yhtiöllä oli ollut perusteltu aihe menettää luottamuksensa työntekijään ilman kuittia tapahtuneen ostomenettelyn johdosta. Yhtiö ei ollut menetellyt asiattomasti ottaessaan työntekijän kanssa esille mahdollisuuden työsuhteen päättämiseen yhteisellä sopimuksella. Työnantaja oli keskusteluissa katsonut mahdottomaksi, että työntekijä jatkaisi aikaisemmassa tehtävässään, vaikka hänen työsuhteensa ei ollutkaan tarkoitus päättää. Työnantajan mukaan työntekijälle oli annettu mahdollisuus jatkaa työnantajan palveluksessa tai sopia työsuhteen päättymisestä. Työntekijälle oli selvitetty työnantajan mukaan sopimuksen sisältö ja hän oli allekirjoittanut sopimuksen noin 20–30 minuuttia sen jälkeen, kun se oli hänelle esitetty. Päätämissopimus ei ollut syntynyt sellaisissa olosuhteissa, että siihen vetoaminen olisi kunnianvastaava ja arvoton. Sopimus ei myöskään ollut kohtuuton.*

IHO 14.10.2003 S 02/1507. *Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsuhteen ilmoittaen perusteeksi tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Osapuolet olivat sittemmin tehneet sopimuksen: ”Me allekirjoittaneet HK (työnantaja) ja AK (työntekijä) olemme 9.10.2001 sopineet AK:n työsuhteesta L ja K Oy:hyn. HK maksaa lomaltapaluurahaa ja kertakaikkista vahingonkorvausta 13 558 mk 24.10.2001 mennessä. Tämän jälkeen kummallakaan osapuolella ei ole siviilieikä rikosoikeudellista vaatimusta tästä työsuhteesta”. Asiassa oli riidatonta, että tuotannollisia ja taloudellisia syitä kantajan irtisanomiseksi ei ole ollut olemassa. Näin ollen kantaja on työnantajan ilmoituksen vuoksi erehtynyt sopimuksen edellytyksistä siinä määrin, että sopimusta ei olisi syntynyt, jos asian todellinen tila olisi ollut selvillä. Tämän vuoksi sopimus ei sido kantajaa ja kantaja voi esittää kanteessa kysymyksessä olevat vaatimukset.*

TT 2006–28: *Yhtiö ja irtisanottu toimihenkilö olivat allekirjoittaneet irtisanomisilmoitukseksi otsikoidun sopimuksen, jonka mukaan toimihenkilö oli hyväk-*

²⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 784–787.

synyt irtisanomisperusteet ja sitoutunut olemaan niitä riitauttamatta. Sopimuksen sanamuoto on selkeä ja toimihenkilöllä on myös ollut riittävä tilaisuus perehtyä sopimuksen sisältöön. Toimihenkilön pitkä luottamusmiesura huomioon ottaen hänen voidaan katsoa olleen hyvin perillä neuvottelujen kohteena olevista kysymyksistä. Asiassa jäi näyttämättä, että toimihenkilöä olisi erehdytetty allekirjoittamaan sopimus, eikä sopimus siten ollut oikeustoimilain 33 §:ssä tarkoitettulla tavalla pätemätön. Näin ollen toimihenkilöllä ei ollut oikeutta vaatiinsa korvaukseen työsuhteensa päättämisestä.

TT 2014–110: *Työntekijä oli säännöllisesti ja pitkäaikaisella aikavälillä kirjautunut työajanseurantajärjestelmään aamulla kotona etäyhteyden kautta. Asiassa ei ollut näytetty, että työntekijä olisi tehnyt kotona töitä etäyhteyden kautta. Työnantaja oli järjestämässään kuulemistilaisuudessa ilmoittanut, ettei työntekijä työajan väärinkäytön takia voinut jatkaa yhtiön palveluksessa. Samalla työntekijälle oli annettu mahdollisuus irtisanoutua itse. Työnantajalla oli työntekijän menettelyn johdosta ollut painavia perusteita harkita hänen työsuhteensa päättämistä. Tässä tilanteessa työnantaja ei ollut menetellyt asiattomasti antaessaan kuulemistilaisuudessa työntekijälle mahdollisuuden työsopimuksen purkamisen sijasta irtisanoutua itse työnantajan palveluksesta. Asiassa ei ollut näytetty, että irtisanoutuminen olisi tapahtunut olosuhteissa, jotka oikeustoimilain säännökset huomioon ottaen aiheuttaisivat sitoumuksen pätemättömyyden tai että irtisanoutumista olisi myöskään pidettävä kohtuuttomana. Työsopimuksen katsottiin päättyneen työntekijän oman irtisanoutumisen johdosta. Näin ollen työntekijällä ei ollut oikeutta vaatimiinsa irtisanomissuojasopimukseen perustuviin korvauksiin.*

Vaikka päättämissopimusta ei rasittaisi mikään pätemättömyysperuste, sen kohtuutonta sopimusehtoa voidaan oikeustoimilain 36 §:n perusteella myös sovitella tai se voidaan jättää kokonaan huomioimatta. Kohtuuttomuutta arvioitaessa otetaan huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, olosuhteet oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen sekä muut asiaan vaikuttavat seikat. Jos ehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon sovittelun vuoksi kohtuullista, sopimusta voidaan sovitella muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan. Päättämissopimus voi olla kohtuuton esimerkiksi silloin, jos sopimus ei vastaa tosiasioita tai työntekijä on luopunut saatavistaan suuremmalta osin kuin hän on perustellusti ymmärtänyt. Päättämissopimusta on toisaalta vaikea katsoa kohtuuttomaksi, jos siihen liittyy riittäväksi katsottava työntekijälle tuleva korvaus ja etenkin jos työntekijä on itse esittänyt tiettyä etuutta sopimuksen ehdoksi.²⁸

3 Päättämissopimukset ja työttömyysturva

Päättämissopimukset vaikuttavat monella tavoin työttömyysetuuden hakijan oikeuteen saada työsuhteen päättymisen jälkeen työttömyysturvaa. Työttömyysturvassa sopimuksilla on merkitystä muun muassa työsuhteen päättymissyyn arvioinnissa ja päättämisaikajankohda voi vaikuttaa työttömyysetuuden tasoon tai työssäoloehdon täyttymiseen.²⁹

3.1 Päättämissopimuksesta seuraava 90 päivän karenssi

Työnhakijalla, joka on ilman pätevää syytä eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän korvauk-

²⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 787–789.

²⁹ Valkonen 2004, s. 3 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 796.

settoman määräajan eli ns. *karenssin* ajalta. Asiasta säädetään työttömyysturvalain (1290/2002, TTL) 2 a luvun 1 §:ssä. Korvaukseton määräaika alkaa työsuhteen päätymispäivää seuraavasta päivästä. Mikäli korvaukseton määräaika asetetaan, se kuluu työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksotusajan kanssa päällekkäin.³⁰

3.1.1 Työntekijän henkilöön liittyvä päättämisperuste

Työttömyysturvajärjestelmässä on periaatteena, että itse aiheutetusta työttömyydestä tai työttömyyden pitkittymisestä voi aiheutua työttömyysetuuden menettäminen määräajaksi tai toistaiseksi. Jos työnantaja irtisanoo työntekijän viimeksi mainitun henkilöön liittyvästä syystä tai purkaa työsopimuksen, työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) arvioi, onko työsuhteen päättymisen syynä työnhakijan työvoimapoliittisesti arvioituna moitittava menettely. Jos työnhakijan menettelyä ei ole pidettävä moitittavana, hän ei menetä oikeuttaan työttömyysetuuteen. Vastaavasti toimitaan, jos työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen päättymisestä työntekijän henkilöön liittyvästä syystä. Työttömyysturvalaissa ei säädetä, missä tilanteissa työnhakija ei menetä oikeuttaan työttömyysetuuteen työnantajan irtisanottua hänet.

Mikäli työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella taikka jonka työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tai merityösopimuslain 9 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella, on riitauttanut irtisanomisen tai purkamisen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee vasta riitautusasian päätyttyä, tuleeko työnhakijalle asettaa korvaukseton määräaika. Jos määräaika asetetaan, se alkaa takautuvasti työsuhteen päättymisestä lukien. Silloin kun riitauttamista on pidettävä ilmeisen aiheuttomana, korvauksetton määräajan asettamista koskeva asia voidaan ratkaista heti. Työ- ja elinkeinotoimisto voi tarvittaessa myöhemmin käsitellä asian uudelleen itseoikaisuna, jos riitautusasian lopputulos antaa siihen aihetta.

3.1.2 Taloudellis-tuotannollinen päättämisperuste

Korvauksetonta määräaikaa ei aseteta, jos työsuhde on irtisanottu taloudellis-tuotannollisin perustein. Mikäli ero-/tukipakettia tai muuta sopimusta työsuhteen päättymisen ehdoista tarjotaan henkilölle, joka yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen on valittu irtisanottavaksi ja henkilö tässä tilanteessa hyväksyy järjestelyn, kysymyksessä ei ole työsuhteen päättyminen työntekijästä johtuvasta syystä tai työntekijän omasta pyynnöstä, eikä korvauksetonta määräaikaa aseteta. Tämä perustuu siihen, että työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen allekirjoittamisesta huolimatta henkilöllä ei kyseessä olevassa tilanteessa ole ollut tosiasiallista valinnan mahdollisuutta, koska hänet on joka tapauksessa valittu irtisanottavaksi. Jos henkilö sen sijaan vapaaehtoisesti ilmoittautuu halukkaaksi ottamaan eropaketin tai tekemään muun sopimuksen työsuhteen päättymisestä, vaikka hän ei ole irtisanottavien henkilöiden joukossa tai jopa ennen kuin irtisanottavista henkilöistä on yrityksessä päätetty, henkilön on katsottava eronneen työstä omasta pyynnöstään.³¹

³⁰ HE 111/2011 vp, s. 18 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 797 ja 801 sekä Valkonen 2004, s. 4.

³¹ Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työttömyysturvan työvoimapoliittisista edellytyksistä 30.12.2013 (TEM/2679/03.01.04/2013), s. 89.

Korvauksetonta määräaika ei aseteta, jos päättämissopimus on tehty työttömyysturvalain 2 a luvun 2 §:ssä tarkoitetusta pätevistä syistä. Pätevistä syistä ei säädetä työttömyysturvalaissa tyhjentävästi.

3.2 Pitkän työuran perusteella maksettava peruspäivärahan korotusosa ja ansiopäivärahan korotettu ansio-osa

Työttömyysturvalain 6 luvun 3 a §:ssä säädetään, että peruspäivärahan korotusosaa ja ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa maksetaan muidenkin edellytysten täyttyessä yhteensä enintään 90 päivältä työnhakijalle, joka on jäänyt työttömäksi sen vuoksi, että hänen työsopimuksensa on irtisanottu eikä irtisanominen ole 2 a luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla hänen syytään.³² Säännöksen esitöiden mukaan:

"[--] tarkoituksena on, että työntekijällä olisi oikeus korotusosaan tai korotettuun ansio-osaan myös niissä tilanteissa, joissa hän on tehnyt työnantajan kanssa sopimuksen työsuhteen päättämisen ehdoista. On tavallista, että työnantajat vähentäessään työvoimaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä tarjoavat irtisanottaville taloudellisia etuuksia. Näiden etuuksien ehtona on yleensä, että työntekijä luopuu joistakin työsopimuslain mukaisista oikeuksistaan. Voimassa olevan lain tulkinta on, ettei tällaisen sopimuksen tehneelle työntekijälle makseta korotusosaa tai korotettua ansio-osaa.

Pääsääntönä korotusosaa ja korotettua ansio-osaa myönnettäessä olisi, että oikeus niihin syntyisi, jos työnantaja on irtisanonut työntekijän ja eikä irtisanominen ole työntekijän syytä. Irtisanomisen katsottaisiin johtuvan työntekijästä, jos siitä seuraisi 2 a luvun 1 §:n 1 momentin mukainen korvaukseton määräaika."³³

Sosiaali- ja terveysministeriön työttömyyskassoille antaman soveltamisohjeen (STM/4806/2013) mukaan oikeus korotusosiin voi syntyä myös ilman työnantajan yksipuolista irtisanomistahdonilmaisua työnantajan ja työntekijän sopiessa työsopimuksen päättämisestä.³⁴

Pitkän työuran päättymisen perusteella maksettavan korotusosan ja korotetun ansioosan muita edellytyksiä ovat työttömyysturvalain mukaan myös se, että: a) työttömäksi jäänyt on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi 60 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä ja se, että b) työttömäksi jääneellä on työsuhteen päättyessä 6 luvun 11 §:n³⁵ mukaista työssäoloaika vähintään 20 vuotta. Korotetun ansioosan maksamisen edellytyksenä on lisäksi se, että työttömäksi jääneellä on palkansaajakassan jäsenyysaika yhteensä vähintään viisi vuotta.

³² Peruspäiväraha on 32,80 euroa päivältä ja peruspäivärahan korotusosa on 4,80 euroa päivältä. Ansiopäiväraha muodostuu puolestaan peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta. Työttömyysturvalain 6 luvun 2 §:n mukaan ansiopäivärahan ansio-osa on 45 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Korotettu ansio-osa on 58 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta.

³³ HE 90/2013 vp, s. 28–29.

³⁴ STM/4806/2013, s. 12.

³⁵ Työssäoloaika lasketaan työttömyysturvalain 6 luvun 11 §:n mukaan työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä tarkoitettujen työeläkelakien alaisten ansioiden perusteella. Työssäolokuukausien lukumäärä saadaan jakamalla kunkin kalenterivuoden ansiot luvulla 510. Kalenterivuosi kohtainen osamäärä pyöristetään alaspäin lähimpään kokonaislukuun, joka voi olla enintään 12. Eri vuosien osamäärät lasketaan yhteen.

3.3 Työssäoloehdon voimassaolo

Työttömyyspäivärahaa maksetaan, jos työnhakija täyttää työssäoloehdon. Työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on ollut 28 kuukauden tarkastelujakson aikana vähintään 26 kalenteriviikkoa työssä, jonka työajan edellytetään (pääsääntöisesti) olevan vähintään 18 tuntia viikossa ja josta maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka.

Pääsääntöisesti työssäoloehtoon voidaan lukea vain työsuhteessa tosiasiallisesti tehty työ. Joissakin tapauksissa työssäoloehtoon voidaan kuitenkin lukea sellaista aikaa, jona työntekijällä ei työsuhteen voimassa ollessa ole työntekovelvollisuutta, jos työnantajalla on lain tai työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollisuus. Työssäoloehtoon luetaan esimerkiksi aika, jolta henkilö saa irtisanomisajan palkkaa, vaikkei työntekovelvoitetta olisi. Sen sijaan irtisanomisajan palkkaa vastaavia korvauksia ei lueta työssäoloehtoon. Myöskään lakiin tai työehtosopimukseen perustumaton pelkästään (työsuhteen päättämistä koskevaan) sopimukseen perustuva palkanmaksuvelvollisuus ei merkitse sitä, että aika, jolta palkkaa tai korvausta on maksettu, tulisi lukea työssäoloehtoon. Tältä osin on huomattava myös irtisanomisajan enimmäispituus ja se, että työssäoloehtoon lukeminen edellyttää työsuhteen voimassaoloa.

Jos henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli kuusi kuukautta, hänelle ei työttömyysturvalain 5 luvun 10 §:n mukaan myönnetä työttömyyspäivärahaa ennen kuin hän on täyttänyt poissaolon jälkeen työssäoloehdon. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijän tulee ilmoittautua työnhakijaksi TE-toimistoon kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, vaikka työnantaja maksaisi hänelle jaksotettavaa taloudellista etuutta työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen perusteella ja jaksotusaika olisi vielä kesken.

3.4 Taloudellisen etuuden jaksottaminen

Päättämissopimuksessa sovittavien suoritusten vaikutuksesta työttömyysturvaan säädetään sekä työttömyysturvalaissa että työsopimuslaissa. Sopimuksessa sovitun suorituksen luonne ratkaisee sen, kumman lain säännösten mukaisesti työttömyysturvavaikutukset otetaan huomioon. Mikäli päättämissopimuksessa sovittu suoritus on luonteeltaan taloudellista etuutta, se kuuluu työttömyysturvalain jaksotussäännöksen piiriin. Työttömyysturvalain jaksotuksen piiriin eivät sen sijaan kuulu työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavaksi sovitut (vahingon)korvaukset vaan ne kuuluvat työsopimuslain 12 luvun 3 §:n yhteensovitusäännöksen piiriin.³⁶

Työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n mukaan työsuhteen päättämiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn perustuva työnantajalta saatu *taloudellinen etuus* estää työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle etuus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien. Mikäli päättämissopimuksessa sovittu etuus on luonteeltaan jaksotettavaa taloudellista etuutta, päivärahaoikeus vastaavalta ajalta evätään tai mahdollisesti jo maksettu etuus peritään takaisin. Taloudellisen etuuden ei tarvitse olla rahaa, vaan kysymykseen voi tulla myös esine tai muu omaisuus. Etuuden luonteen arvioinnissa ratkaisevaa ei ole se, millä nimikkeellä etuus on maksettu, vaan merkitystä on sillä, onko suoritus luonteeltaan korvausta tehdystä työstä

³⁶ Tiitinen – Kröger, s. 744–745 ja HE 115/2002 vp, s. 53 sekä työministeriö: Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan yhteensovitus 2006, s. 13.

vai ei. Jaksotettava taloudellinen etuus voidaan maksaa työsuhteen aikana, sen päättyessä tai päättymisen jälkeen eli suoritusajankohdalla ei ole merkitystä etuuden jaksotettavuuden arvioinnissa. Ainoastaan käyttöön saatu etuus jaksotetaan.³⁷

a) Jaksotettavaa taloudellista etuutta ovat:

- o erilaiset erorahat
- o kultaiset kädenpuristukset
- o työsuhteen päättyessä maksettavat tukipaketit
 - työehtosopimukseen perustuvat irtisanomisajan ”pidennykset” tai muut sopeuttamiskorvaukset, joita maksetaan, jos irtisanottu ei työllisty tietyn ajan kuluttua
- o kannustin- ja tuotantopalkkiot, sitouttamiskorvaukset, alasajolisät yms. suoritukset, mikäli henkilöltä ei ole edellytetty laadullisesti tai määrällisesti normaalia työsuoritusta enemmän
- o palkankorotukset, jotka eivät perustu työehtosopimukseen, tehtyyn työhön, toimenkuvan muuttumiseen, työn tulokseen tms. syyhyn, jos ne ovat ajallisessa ja asiallisessa yhteydessä työsuhteen päättämiseen.³⁸

b) Jaksotettavaa taloudellista etuutta eivät ole:

- o työsuhteen perusteettoman päättämisen perusteella maksettava työ-sopimuslakiin perustuva korvaus tai vahingonkorvaus
- o lomakorvaus (ei enää jaksoteta 1.1.2013 lukien³⁹)
- o työsuhteen perustuva työsuhteen aikana ansaittu ja eräänntynyt provisio, bonus, tulospalkkio tai viivästynyt palkka (huom. jaksotus ylimääräiseltä osin)
- o eläkevakuutusmaksu (vrt. yksilölliset ”eläkejärjestelyt” tai raha eläketurvan ostamiseksi, jotka jaksotetaan)
- o työnantajan järjestämä tai hankkima koulutus (vrt. raha koulutuksen hankkimiseen jaksotetaan).⁴⁰

3.5 Irtisanomisajan palkka

Työttömyysturvalain 3 luvun 5 §:n mukaan työntekijällä ei ole oikeutta työttömyys-etuuteen ajalta, jolta työntekijä on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan. Jos päättämissopimuksessa vahvistetaan oikeus irtisanomisajan palkkaan, työntekijällä ei ole oikeutta vastaavalta ajalta työttömyysetuuteen. Tätä oikeutta työntekijällä ei ole

³⁷ *Sosiaali- ja terveysministeriö*: Työttömyysturvalain 3 lukua koskevat soveltamisohjeet (STM/4796/2013), s. 27–28. Soveltamisohjeiden mukaan jaksotettavalle etuudelle on tyypillistä se, ettei etuuden maksaminen perustu lain pakot-taviin säännöksiin vaan työsuhteen osapuolten sopimukseen tai työnantajan tahtoon. Etuuden jaksottamisessa ratkaisevaa on se, että etuuden maksamisen tulee liittyä työsuhteen päättymiseen (ts. kyseessä ei yleensä ole jaksotettava etuus, jos työntekijä olisi saanut etuutta, vaikka työsuhte olisi jatkunut). Etuuden luonteen arvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, onko etuudesta maksettu työeläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut. Näiden maksujen maksamatta jättäminen viittaa siihen suuntaan, että kysymyksessä on jaksotettava etuus eikä palkka tai sitä vastaava tulo. Ks. tästä myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 797 ja 807–814 sekä *Valkonen* 2004, s. 10–11.

³⁸ STM/4796/2013, s. 28–29 ja 34 sekä *Koskinen – Nieminen – Valkonen*, s. 807–814 ja *työministeriö* 2006, s. 13.

³⁹ Ks. HE 115/2012 vp s. 7.

⁴⁰ STM/4796/2013, s. 28–29 ja 34 sekä *Koskinen – Nieminen – Valkonen*, s. 807–814.

myöskään silloin, jos sopimuksessa sovitaan, ettei työnantajan tarvitse maksaa irtisanomisajan palkkaa.⁴¹

4 Sovintosopimukset

Sovintosopimuksilla tarkoitetaan työsuhteen päättämistahdonilmaisun/työsuhteen päättymisen jälkeen tehtäviä sopimuksia, jotka solmitaan päättämisperusteen riittävyyden vuoksi. Sovintosopimuksen käsite pitää sisällään:

- a) *ennen oikeudenkäyntiä* tehtävät sovintosopimukset, jotka solmitaan oikeudenkäynnin välttämiseksi
- b) *oikeudenkäynnin aikana* tehtävät sovinnot.

Sovintosopimuksen keskeinen osa on työsuhteen laittomaan päättämiseen liittyvistä työsuhteen lakien 12 luvun 2 §:n korvauksista sopiminen. Lisäksi sovintosopimuksessa voidaan sopia irtisanomisajan palkan maksusta siltä osin kuin irtisanomisaikaa ei ole noudatettu sekä muista työsuhteen päättämiseen liittyvistä hyvityksistä, kuten yhdenvertaisuuslain (1325/2014), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, *tasa-arvolaki*) ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, *yhteistoimintalaki*) mukaisista hyvityksistä. Sopimukseen saattaa sisältyä myös eria, joita joudutaan arvioimaan työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n mukaisina jaksotettavina taloudellisina etuuksina.⁴²

4.1 Korvaus työsuhteen purkamisesta päättämistä

Työsuhteen lakien 12 luvun 2 §:n⁴³ mukaan työsuhteen lakivastaisesti päättäneen työnantajan on maksettava korvausta purkamisesta vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiesten ja luottamusvaltuutettujen osalta korvauksen enimmäismääräksi on säädetty 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus.⁴⁴

Henkilöperusteisessa irtisanomisessa työsuhteen lakien purkamisen katsotaan kohdistuvan työntekijään aina niin loukkaavasti, ettei korvauksen vähimmäismäärää voida alittaa. Mikäli työnantaja sen sijaan on irtisanonut työsuhteen puhtaasti taloudellisuotannollisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä, kolmen kuukauden vähimmäiskorvausmäärää ei sovelleta, koska irtisanomisen ei katsota kohdistuvan tällaisessa tilanteessa työntekijään samalla tavoin loukkaavasti tai epäasiallisesti kuin työsuhdetta henkilöperusteella päätettäessä. Kolmen kuukauden vähimmäiskorvausmäärää ei kuitenkaan saa alittaa, jos irtisanomiseen liittyy taloudellisen ja tuotannollisen syyn ohella työntekijän henkilöön liittyviä perusteita. Laissa säädetystä

⁴¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 803–804.

⁴² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 825 ja 829 sekä Valkonen 2004, s. 3 ja Murto 2005, s. 1230 – 1232.

⁴³ Työsuhteen lakien 12 luvun 2 § tulee sovellettavaksi seuraavissa tilanteissa: a) työnantaja on irtisanonut työsuhteen lakivastaisesti työsuhteen lakien 7 luvun irtisanomisperusteita (individuaali- tai kollektiiviperusteinen irtisanominen) b) työnantaja on purkanut työsuhteen lakivastaisesti työsuhteen lakien perusteita (TSL 8:1.1 § purku ja TSL 1:4 § koeaika-purku) c) työnantaja on pitänyt työsuhteen lakivastaisesti purkautuneena vastoin TSL 8:3 §:ssä säädettyä d) työntekijä on purkanut työsuhteen lakivastaisesti työnantajan olennaisen sopimusrikkomuksen perusteella (TSL 8:1 §). Korvausta voidaan maksaa irtisanomisajan palkan lisäksi myös silloin, kun työnantaja on purkanut työsuhteen lakivastaisesti, vaikka hänellä olisi ollut ainoastaan irtisanomisperuste. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 723–724 ja Murto 2005, s. 1231 ja 1234.

⁴⁴ Vastaava 30 kuukauden palkan enimmäiskorvaus koskee myös työsuojeluvalluutettua, yhteistoimintaedustajaa sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa säädettyssä laissa tarkoitettua työntekijöiden edustajaa.

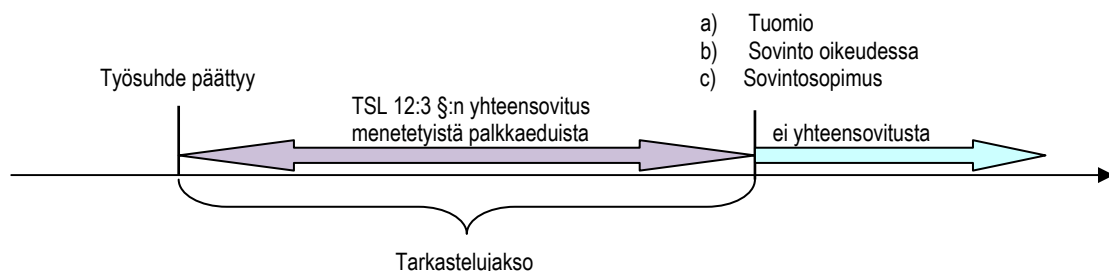
vähimmäiskorvausmäärästä on lisäksi mahdollista poiketa myös koeaikapurkutapa-uksissa.⁴⁵

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädetty asteikkokorvaus sisältää korvausta sekä a) *aineellisesta vahingosta* että b) *aineettomasta vahingosta*. Aineellisella vahingolla tarkoitetaan konkreettisesti aiheutuneita palkkaetujen menetyksiä ja muuta taloudellista vahinkoa, kun taas aineettomalla vahingolla viitataan työntekijän kokemuksen loukkauksen perusteella suoritettavaan korvaukseen. Merkittävin osa korvauksesta sekä individuaali- että kollektiiviperusteisissa päättämistilanteissa on kuitenkin aineellisen vahingon korvausta. Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.⁴⁶

4.2 Yhteensovitus

Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta sovittavan korvauksen ja työttömyys-etuuden yhteensovittamisesta säädetään työsopimuslain 12 luvun 3 §:ssä. Säännös soveltuu myös perusteettomasta lomautuksesta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n nojalla maksettavaan vahingonkorvaukseen. Työsopimuslain 12 luvun 3 §:n mukaan perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta on vähennettävä, siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista:

- 1) 75 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalais- sa tarkoitetusta ansioon suhteutetusta *työttömyyspäivärahasta*;
- 2) 80 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalais- sa tarkoitetusta *peruspäivärahasta*; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain nojalla maksettu *työmarkkinatuki*.



Vähennystä laskettaessa työntekijälle maksetut työttömyyspäivärahat otetaan huomioon työsuhteen päättymisestä alkavan tarkastelujakson ajalta, mutta kuitenkin enintään yhtä pitkältä ajalta kuin vahingonkorvauksessa on korvausta palkkaetujen todellisesta menetyksestä työsuhteen päättymisestä lukien ja enintään sopimuksen

⁴⁵ Tiittinen – Kröger 2012, s. 724–728 ja Murto 2005, s. 1233.

⁴⁶ Tiittinen – Kröger 2012, s. 726 ja 728–732 sekä Murto 2005, s. 1234–1235.

allekirjoittamiseen saakka. Mikäli sovintosopimuksessa sovitaan työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen korvauksen lisäksi myös irtisanomisajan palkasta, maksetut työttömyyspäivärahat otetaan vähennystä laskettaessa huomioon vasta laskennallisen irtisanomisajan jälkeen alkavalta tarkastelujaksolta, koska irtisanomisajan palkanmaksu siirtää työsuhteen päättymisajankohtaa (Turun HO 2.4.2004 nro 1098).⁴⁷

Työsopimuslain mukainen yhteensovitus koskee ainoastaan sitä osaa korvauksesta, joka sovitaan maksettavaksi *palkkaetujen menetyksestä* ennen sovinnon tekemistä. Yhteensovituksen ulkopuolelle jäävät seuraavat korvauserät:

- o irtisanomisajan palkka
- o takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta tuomittu vahingonkorvaus (TSL 12:1 §)
- o muu lopputilin yhteydessä maksettava palkkaerä (lomakorvaukset, saamatta jäänyt palkka, työaikakorvaukset työaikapankista jne.)
- o aineettoman vahingon korvaus
- o muun kuin palkkaetujen menetyksestä tuomittava korvausosuus (tulevan taloudellisen vahingon korvaus).⁴⁸

Korvauksesta voidaan tehdä laissa säädettyä pienempi vähennys tai vähennys voidaan jättää kokonaan tekemättä, mikäli se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle (TVR) tai Kansaneläkelaitokselle (Kela) ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi. Vähennys maksetaan ja sopimusjäljennös toimitetaan Työttömyysvakuutusrahastolle silloin, kun työntekijä on saanut ansiopäivärahaa ja Kansaneläkelaitokselle, jos työntekijä on saanut peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Koska sopimusosapuolet voivat vaikuttaa Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle maksettavaan osuuteen sopimalla aineettoman vahingon korvauksesta tai vähennyksen kohtuullistamisesta, Työttömyysvakuutusrahaston ja Kansaneläkelaitoksen edun valvominen edellyttää, että kaikki sopimukset toimitetaan niille tiedoksi. Sovintosopimus on toimitettava siitä huolimatta, että sopimuksen perusteella suoritettava korvaus olisi pelkästään korvausta aineettomasta vahingosta tai vaikka vähennys jätettäisiin kokonaan tekemättä. Työttömyysvakuutusrahastolta voi myös pyytää sitovan kommentin sovintosopimuksesta tai sen luonnoksesta.⁴⁹

⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 738–739 ja LaVL 18/2000, s. 6. LaVL mukaan ”Jos korvaus ei kata palkkaetujen menetystä koko työttömyysajalta, vähennys voidaan tehdä vain siltä osin kuin korvaus sisältää korvausta palkkaetujen menetyksestä. Esimerkiksi, jos työttömyysaika on 18 kuukautta ja [--] kokonaiskorvaus on 10 kuukautta, vain enintään 10 kuukauden ajalta saadut työttömyysedut voidaan vähentää.” Käytännössä työttömyysetuuden maksaneelta työttömyyskassalta tai Kansaneläkelaitokselta on ennen sopimuksen allekirjoittamista selvitettävä, minkä verran työntekijälle on maksettu työttömyyspäivärahaa työsuhteen päättymisen ja tuomion antamisen tai sopimuksen allekirjoittamisen väliseltä ajalta. Maksetut työttömyysetuudet otetaan vähennystä laskettaessa huomioon bruttomääräisinä. Selvyyden vuoksi työttömyyskassan antamasta todistuksesta tulisi liittää kopio TVR:lle tai Kelalle toimitettavaan sopimuskappaleeseen. Ks. tästä *Työttömyysvakuutusrahasto: Yhteensovitus – tarkastelujakso ja Sopiminen – Yhteensovitus sopimuksissa* sekä *Kujala, Sanna – Pohja, Heikki: Työttömyyspäivärahan vaikutus työsuhteen perusteetomasta päättämisestä maksettavaan korvaukseen* 2004, s. 8, 10 ja 15–16.

⁴⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 735–736, 738 ja 745 sekä *Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat*.

⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 746, *Kujala – Pohja* 2004, s. 17 ja *Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Sovintosopimuskommentti rahaston osuudesta*.

4.3 Sovintosopimuksen muoto ja sopimuksessa huomioitavia asioita

Työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 4 momentin mukaan työnantajan korvausvelvollisuudesta tehtävässä sopimuksessa on erikseen mainittava työsopimuslain 12 luvun 2 §:n nojalla sovittu *kokonaiskorvaus* sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, *ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus*. Erottelu on olennainen, jotta yhteensovitus voidaan kohdistaa korvauksen oikeaan osaan. Lisäksi sopimuksessa eritellään korvaus aineettomasta vahingosta ja muu mahdollinen korvaus, kuten korvaus tulevasta ansionmenetyksestä. Sopimuksessa ilmoitetaan myös, miltä ajalta päivärahaa on maksettu (jos sitä on ehditty maksaa) ja maksamisajankohdalle kohdistuva osuus palkkaetukorvauksesta sekä siitä Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle tehtävä vähennys. Jos vähennys on jätetty tekemättä tai se tehdään laissa säädettyä pienempänä, sopimuksessa (tai erillisessä sopimusliitteessä) esitetään peruste sille, miksi vähennys on jätetty tekemättä tai miksi vähennyistä on kohtuullistettu.⁵⁰

Käytännössä sovintosopimusten osalta on noussut esiin muun muassa kysymys siitä, voidaanko sopimus laatia siten, että ennen sopimuksen tekemistä tapahtuneita palkan menetyksiä arvioidaan tosiasiallisia olosuhteita pienemmäksi ja aineetonta loukkausta tavanomaista suuremmaksi. Kun aineettoman vahingon perusteella suoritettavaa korvauksen osaa ei yhteensovitetä, saattaa olla houkuttelevaa sopia pelkästä aineettoman vahingon korvauksesta tai keskittää suuri osa korvauksesta siihen (vastaava tilanne saattaa nousta esiin myös yhteistoiminta-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaisten hyvitysten osalta, jotka eivät myöskään kuulu yhteensovituksen piiriin). Sovintosopimuksessa ei ole toisaalta myöskään pakko sopia ennen sopimuksen tekemistä aiheutuvista palkkaetujen menetyksistä eli korvaus on mahdollista rajata koskemaan vain aineetonta vahinkoa.⁵¹

Sovintosopimuksen laadinnassa on otettava huomioon, että sopimusosapuolilla on velvollisuus eritellä korvauksen osat todellisten olosuhteiden mukaan. Osapuolten mahdollisuutta sopia aineettoman vahingon korvauksesta rajoittaa etenkin työsopimuksen perusteettoman päättämisen loukkaavuus, koska aineettoman vahingonkorvauksen hyväksyttävyyttä arvioidaan loukkaavuuden perusteella. Loukkaavuusarviointissa otetaan huomioon muun muassa työsuhteen päättämisperuste, työsuhteen päättämismenettely ja työsuhteen kesto. Loukkaavuutta on mahdollista perustella esimerkiksi sillä, että työsuhde on päätetty työntekijän sairausloman aikana tai raskauden vuoksi. Perusteina voidaan vedota myös työnantajan mahdollisiin laiminlyönteihin työntekijän kuulemisessa ja päättämisperusteen selvittämisessä. Lisäksi loukkauskorvauksen perusteena voidaan käyttää työsuhteen pitkää kestoa, koska perusteettoman päättämisen katsotaan loukkaavan työntekijää sitä enemmän, mitä pidempään perusteettomasti päätetty työsuhde on jatkunut.⁵²

⁵⁰ Sovintosopimukseen tai erilliseen liitteeseen tulee aina kirjata riittävä selvitys vähennyksen kohtuullistamisen tai kokonaan pois jättämisen perusteista, koska kohtuullistaminen ei voi tapahtua ilman lain mukaisten perusteiden nimenomaista toteamista. Vähennys voidaan jättää kokonaan tekemättä esimerkiksi, jos sopimus solmitaan ennen kuin työttömyysetuutta on edes alettu maksaa. Tällöin on selvää, ettei mitään vähennyistä voida tehdä, koska sitä ei ole ehtinyt muodostua. Tilanteissa, joissa vähennys jätetään kokonaan tekemättä, sopimukseen on hyvä liittää esim. sosiaalilautakunnan lausunto päivärahan saajan varallisuusoloista ja taloudellisesta asemasta. Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 833, *Kujala – Pohja* 2004, s. 14 ja 16 sekä *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 745 ja *Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Sopiminen – Yhteensovitus sopimuksissa*.

⁵¹ *Valkonen* 2004, s. 18 ja *Kujala – Pohja* 2004, s. 15 ja 18 sekä *työministeriö* 2006, s. 21 ja *Murto* 2005, s. 1244–1245.

⁵² *Kujala – Pohja* 2004, s. 14–15 ja *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 731. Ks. myös *työministeriö* 2006, s. 17 ja *Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Sopiminen – Kokonaiskorvauksen erittelyvelvollisuus*.

Loukkausarvioinnin kannalta ratkaiseva merkitys on kuitenkin työsuhteen päättämisperusteella. Koska taloudellis-tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen ei liity loukkaavuutta samalla tavoin kuin individuaaliperusteiseen irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen, kollektiiviperusteiden osalta lähtökohtana on aineellisen vahingon korvaaminen. Mikäli työsuhde on päätetty taloudellis-tuotannollisista syistä, suurimman osan sopimuksen mukaisesta kokonaiskorvauksesta tulisi olla korvausta palkkaetu-
jen menetyksestä. Jos työntekijä on irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ja hänelle suoritetaan korvausta aineettomasta vahingosta, loukkauskorvausta on aina perusteltava Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle. Työttömyysvakuutusrahasto tai Kansaneläkelaitos voi tarvittaessa muutenkin pyytää osapuolia perustelemaan kokonaiskorvauksen jakoa ja työsuhteen päättymisen loukkaavuutta. Äärimmäisissä tapauksissa sopimus voidaan lisäselvityspyynnön jälkeen riitauttaa tuomioistuimessa, mikäli siinä esitettyjä perusteluita ei katsota riittäviksi. Tämä tulee kyseeseen lähinnä tilanteissa, joissa on syytä epäillä lain kiertämistä.⁵³

Kysymyksiä on herättänyt myös se, kuinka paljon Työttömyysvakuutusrahaston tai Kansaneläkelaitoksen osuutta voidaan sopimuksessa kohtuullistaa ja miten sitä tulisi perustella. Kohtuullistamisen perusteena voi tulla kyseeseen ensinnäkin korvauksen määrä. Työttömyysvakuutusrahaston mukaan määrää voidaan käyttää perusteena etenkin silloin, kun sovittava korvaus on lähellä minimikorvausta. Kohtuullistamisperusteena voidaan vedota myös pitkittyneeseen työttömyyteen, työllistymisnäkyisiin, suureen asuntolainaan, huoltovelvollisten määrään ja puolison taloudelliseen asemaan. Oikeuskirjallisuudessa kohtuullistaminen on katsottu lähtökohtaisesti perustellummaksi individuaaliperusteella irtisanottaessa, vaikka säädettyä pienemmän vähennyksen tekeminen on mahdollista myös kollektiiviperusteella irtisanottaessa. Kirjallisuuden mukaan kohtuullistaminen olisi perusteltua etenkin sellaisten henkilöperusteisten irtisanomisten kohdalla, joissa työnantajan menettely on kokonaisuudessaan loukannut työntekijää merkittävällä tavalla ja työntekijä on ollut pitkään työttömänä. Jos kohtuullistamisen perusteena on vedottu työntekijän kokemaan loukkaukseen, loukkausta ei voida Työttömyysvakuutusrahaston mukaan käyttää samassa asiassa perusteena sekä aineettoman vahingon korvaamiselle että rahaston osuuden kohtuullistamiselle.⁵⁴

Keskustelua on käyty myös Työttömyysvakuutusrahaston ja Kansaneläkelaitoksen vähennyksen poisjättämisestä tai kohtuullistamisesta koskevan kannanoton sitovuudesta ts. ovatko osapuolet velvollisia sopimaan sen mukaisesti. Jos Työttömyysvakuutusrahastolla tai Kansaneläkelaitoksella on syytä vastustaa vähennyksen pienentämistä tai poisjättämistä, niiden on mahdollista riitauttaa sopimus. Näin pyritään välttämään

⁵³ Kujala – Pohja 2004, s. 14 ja 16–17 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 727 ja 731 sekä Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Sopiminen – Kokonaiskorvauksen erittelyvelvollisuus. Ks. myös Hyvönen, Elina: Työttömyysvakuutusrahasto ja työ sopimuslain 12 luvun 3 §:n mukainen yhteensovitus 2012.

⁵⁴ Hyvönen 2012, Kujala – Pohja 2004, s. 11–13, Tiitinen – Kröger 2012, s. 743, Valkonen 2004, s. 18 ja HE 157/2000 vp, s. 121 sekä LaVL 18/2000, s. 6. LaVL:n mukaan kohtuullistaminen ”voi tulla sovellettavaksi sekä kollektiiviperusteisissa että individuaaliperusteisissa työsuhteen päättämisissä, mutta sen merkitys korostuu individuaaliperusteisissa irtisanomisissa. Tämä johtuu mm. siitä, että arvioitaessa työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen korvausta, huomioon on otettava paitsi muuta, ne olosuhteet, joissa työsuhde on päätetty, sekä toisaalta työnantajan menettelyn loukkaavuus ja toisaalta työntekijän itsensä antama aihe tai myötävaikutus. Korvaus sisältää tällöin taloudellisen vahingon korvaamisen ohella usein myös korvausta työntekijään kohdistuvasta loukkauksesta.” Ks. myös Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Yhteensovitus – Kohtuullistaminen ja Yhteensovitus sopimuksissa sekä Murto 2005, s. 1243.

se, ettei työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sovita työttömyysetuuden maksajan kustannuksella.⁵⁵

4.4 Sovintosopimukset ja työttömyysturva – Onko sopimuksessa sovittu korvaus jaksotettavaa taloudellista etuutta vai vahingonkorvausta?

Keskeisin sopimukseen liittyvä ongelma on se, katsotaanko sopimuksessa suoritettavaksi sovittu erä työttömyysturvalain perusteella jaksotettavaksi taloudelliseksi etudeksi vai työsuhteen perusteettomasta päättämisestä suoritettavaksi korvaukseksi⁵⁶ ja/tai hyvitykseksi, joita ei jaksoteta. Nämä vaihtoehdot ovat nimittäin toisensa poisulkevat. Sekä (vahingon)korvauksesta että hyvityksestä voidaan sopia ilman vaikutusta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta silloin, kun työnantaja on menettänyt laittomasti.⁵⁷

Työnantajan suorittama korvaus työsopimuksen laittomasta päättämisestä (TSL 12:2 §)

- ei pidetä työttömyysturvassa jaksotettavana etuutena
- ei vaikutusta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta
- TSL 12:3 §:n mukainen yhteensovitus ennen sopimuksen tekoa menetetyistä palkkaeduista
 - Huom. aineettoman vahingon korvausta ei yhteensoviteta

Hyvitys tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja yhteistoimintalain vastaisesta toiminnasta

- ei ole työttömyysturvassa jaksotettavaa etuutta
- ei vaikutusta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta
- ei TSL 12:3 §:n mukaista yhteensovitusta

Jaksotettava taloudellinen etuus (TTL 3:6 §)

- työttömyysturva-oikeuteen vaikuttavaa etuutta
- työttömyysetuuden epääminen tai takaisinperintä jaksotusajalta

Sosiaali- ja terveysministeriön työttömyysturvalain 3 lukua koskevien soveltamisohjeiden mukaan ratkaisu siitä, onko kyseessä jaksotettava taloudellinen etuus vai jaksottamatta jäävä (vahingon)korvaus, täytyy tehdä *tapauskohtaista harkintaa käyttäen*

⁵⁵ Kujala – Pohja 2004, s. 15 ja Hyvönen 2012 sekä Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Sopiminen – Tuomioistuimen vahvistamat sovinnot.

⁵⁶ Ks. STM/4796/2013 s. 37–39, jossa todetaan, että työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettava korvaus voi perustua 1) tuomioistuimen tuomioon, 2) tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon, 3) työsuhteen osapuolia edustavien järjestöjen väliseen neuvottelutulokseen tai 4) työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen. Korvauksen luonteesta ei ole epäselvyyttä silloin, kun kysymyksessä on tuomio tai järjestöjen välinen neuvottelutulos. Korvausta ei jaksoteta, jos tuomiossa tai järjestöjen välisessä sopimuksessa on todettu, että kyseessä on työnantajan laittomaan menettelyyn perustuva korvaus. Tuomioistuimen vahvistama sovinto on puolestaan eri asemassa, sillä tuomioistuin ei tutki korvauksen perustetta tai päätä sen määrästä vaan ainoastaan vahvistaa osapuolten välisen yhteisen tahdon. Mikäli tuomioistuimen vahvistamasta sovinnosta käy ilmi työnantajan laitton menettely ja siinä on määrätty työttömyysvakuutusrahastolle suoritettavasta vähennyksestä, korvausta ei lähtökohtaisesti jaksoteta, ellei asiaa ole syytä arvioida toisin asiassa esitetyn selvityksen perusteella. Ks. työsuhteen osapuolten välisessä sopimuksessa sovitun korvauksen luonteen arvioinnista jäljempänä s. 29–31.

⁵⁷ Valkonen 2004, s. 3, 17 ja 28 sekä Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 796–797, 808, 826 ja 829 sekä STM/4796/2013, s. 34 ja 39. Toisaalta on kuitenkin mahdollista, että sopimuksessa sovittu kokonaiskorvaus sisältää sekä jaksottamatta jäävää korvausta että jaksotettavaa taloudellista etuutta.

silloin, kun kysymys on työsuhteen osapuolten välisestä sopimuksesta.⁵⁸ Soveltamisohjeissa tuodaan esiin muun muassa seuraavia seikkoja, jotka tulee ottaa huomioon ratkaistaessa sopimuksessa sovitun korvauksen tai etuuden vaikutusta työttömyysetuusoikeuden kannalta:

”Jotta työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen perustuva korvaus voitaisiin katsoa jaksottamatta jääväksi korvaukseksi, asiassa on lähtökohtaisesti ilmeistä työnantajan laitton menettely, koska muutoin ei voida puhua korvauksesta tai vahingonkorvauksesta. Jos työnantajan laitton menettely ei ilmene asiassa ja sopimus on tehty ottamatta yksimielisesti kantaa työsuhteen päättämisperusteiden laillisuuteen, asiassa ei välttämättä voida todeta, että kysymyksessä olisi jaksottamatta jäävä korvaus tai vahingonkorvaus. Pelkästään työntekijän tai hänen edustajansa väite tai vakuutus siitä, että työnantaja on päättänyt sopimuksen lainvastaisesti ja kyseessä olisi työsuhteen 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu korvaus, ei riitä osoittamaan sitä, että kyseessä olisi jaksottamatta jäävä korvaus.

Toisaalta ei voida pitää asianmukaisena, että selvästi työsuhteen päättymistä koskevien säännösten vastaisesti menetelleen työnantajan perusteeton kiistäminen johtaisi aina siihen, että esimerkiksi työsuhteen 12 luvun 3 §:n mukainen korvaus pidetään jaksotettavana etuutena. [...] Oikeuskäytännössä on joissain tapauksissa asiaa kokonaisuutena arvioiden katsottu, että kyseessä voi olla jaksottamatta jäävä korvaus, vaikka työnantaja ei myöntäisikään irtisanomisen laittomuutta (VAKO 505/2011/1781 sekä 1142/2012/323, 7041/2010/308 ja 809/2011/308). Tällöin voi olla kysymys siitä, että irtisanomiselle ilmoitettu syy, [yhteistoiminta]neuvotteluvaiheen täyttämättä jättäminen tai joku muu yksittäiseen tapaukseen liittyvä seikka viittaa riittävän vahvasti siihen, että kyseessä on työnantajan laittoman menettelyyn liittyvä korvaus tai hyvitys, eikä jaksotettava etuus. Korvauksen jättäminen jaksottamatta edellyttää aina vähintään sitä, että työsuhteen päätetty työnantajan yksipuolisella tahdonilmaisella, eikä yhteisymmärryksessä tehdyllä sopimuksella. Lisäksi työntekijän ja työnantajan välillä on tullut olla selvä ja aito erimielisyys siitä, onko työsuhteen päättämisen peruste ollut laillinen.”⁵⁹

Työttömyysturvan kannalta ongelmattomia ovat toisin sanoen sopimukset, joissa työnantajan menettelyn lainvastaisuus todetaan nimenomaisesti. Ongelmallisia ovat sen sijaan sopimukset, joissa ei ole otettu kantaa työnantajan menettelyn laillisuuteen tai joihin on otettu työnantajan syyllisyyden peittäviä sopimuskirjauksia⁶⁰. Tällaisessa tilanteessa joudutaan arvioimaan, onko työsuhteen 12 luvun 3 §:n mukainen vähennys ja tilitys Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle otettu sopimukseen etuuden jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi. Työttömyysetuusoikeuden kannalta merkitystä ei ole sillä, miksi korvaus on sopimuksessa

⁵⁸ STM/4796/2013, s. 39–40. Mikäli työntekijä ja työnantaja sopivat yhteisymmärryksessä työsuhteen päättämisestä ja työntekijälle maksettavasta etuudesta tai korvauksesta, tällainen etuus tai korvaus tulee soveltamisohjeen mukaan jaksottaa. Soveltamisohjeessa todetaan lisäksi, että toisaalta ”työsuhteen osapuolet voivat olla erimielisiä työsuhteen päättämisperusteiden laillisuudesta silloin, kun työnantaja yksipuolisesti päättää työsuhteen ja sopia keskenään työsuhteen päättämiseen liittyvästä korvauksesta. Tällaisessa tilanteessa ratkaisu siitä, onko kyseessä jaksotettava etuus tai jaksottamatta jäävä korvaus, täytyy tehdä tapauskohtaista harkintaa käyttäen.”

⁵⁹ STM/4796/2013, s. 39–40.

⁶⁰ Esim. sopimuskirjaus ”erimielisyyksien/oikeudenkäynnin välttämiseksi” katsotaan lähtökohtaisesti jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, kun laittomuutta ei voida kirjauksen vuoksi todeta. Ks. Valkonen 2004, s. 12–15. Valkonen on todennut myös seuraavaa: ”Jos työnantaja ei myönnä [menettelynsä lainvastaisuutta], lainvastaisuus voidaan osoittaa muulla luotettavalla tavalla. [...] Estettä sille, että sopimuksen tarkoitus selvitetään muilla asiakirjoilla tai jälkikäteen saatavin näytöin, ei ole. Jälkikäteen saatavan näytön tulee kuitenkin olla korostetun luotettava. Näytön perusteella tulee voida varmistua siitä, että korvaus on maksettu työnantajan laittoman toiminnan seurauksena. Jälkikäteen esitettyä uutta aikaisemmasta näytöstä poikkeavaa selvitystä ei voida siksi yleensä pitää luotettavana.” Valkonen on myös katsonut, että ilmeinen todennäköisyys päättämisperusteiden riittämättömyydestä tai työnantajan menettelyn lainvastaisuudesta riittää. Valkosen mukaan päättämissopimuksen tosiasiallinen luonne voidaan riittävästi varmuudella yleensä selvittää vasta usean samaa seikkaa tukevan dokumentin perusteella.

nimetty, sillä kirjaus vahingonkorvausluonteesta on voitu ottaa sopimukseen juuri siinä tarkoituksessa, että työsuhteen osapuolet maksimoisivat etunsa työttömyysturvajärjestelmän kustannuksella.⁶¹

Sopimuksessa sovitun suorituksen luonnetta arvioitaessa otetaan huomioon:

- o Sopimuksen sisältö
- o Sopimuksen solmimisajankohta
- o Sopimuksen taustaolosuhteet
- o Työsuhteen päättymisestä ja korvausvelvollisuudesta esitettävä selvitys.⁶²

Jaksotettavaan etuuteen lähtökohtaisesti viittaavia seikkoja:

- Työsuhteen päättymiseen liittyvästä etuudesta on tehty sopimus ilman työnantajan yksipuolista päättämistähdönilmaisua, mikä kuvastaa yleensä osapuolten tahtoa sopia asia yhteisymmärryksessä ilman tarvetta ottaa kantaa menettelyn lainmukaisuuteen.
- Sopimus on tehty ennen tai ajallisesti lähellä (muodollista) irtisanomis- tai purkamistoimenpidettä.⁶³

Vahingonkorvaukseen lähtökohtaisesti viittaavia seikkoja:

- Sopimus on laadittu työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 4 momentin mukaisessa muodossa
→ Toisaalta muodon noudattamatta jättäminen ei estä etuuden katsomista vahingonkorvaukseksi, jos riittävä ja luotettava selvitys työsopimuslain vastaisesta päättämisestä esitetään eikä TVR:lle maksettavaa vähennystä ole sopimuksen tekemisen ajankohtana vielä ehtinyt syntyä.
- Vähennystä on tosiasiallisesti suoritettu Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle.⁶⁴

Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeen mukaan työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaiseen korvaukseen sisältyvää korvausta aineettomasta vahingosta (josta ei siis suoriteta Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle vähennystä) ei yleensä tule arvioida työttömyysturvalain jaksotusta koskevia säännöksiä sovellettaessa toisin kuin siihen sisältyvää korvausta työttömyydestä johtuvista palkkaetujen menetyksestä (VAKO 1332:2011). Aineettoman vahingon osuutta ei tule jaksottaa silloin, kun on tosiasiaa kyseessä työsopimuslain mukainen korvaus.⁶⁵

Rajanveto yhteistoiminta-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaisen hyvityksen ja jaksotettavan taloudellisen etuuden välillä tapahtuu samojen periaatteiden mukaisesti kuin vahingonkorvauksen ja taloudellisen etuuden välillä. Mikäli hyvityksestä on sovittu sopimuksessa, asiassa on käytävä ilmi *selvästi ja riidattomasti*, että työnanta-

⁶¹ STM/4796/2013 s. 39–41. Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 825–831 ja Valkonen 2004, s. 13 sekä HE 115/2002 vp, s. 53.

⁶² STM/4796/2013 s. 39 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 832–833.

⁶³ STM/4796/2013 s. 39 ja 41 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 832–835 sekä Valkonen 2004, s. 10–11 ja 16. Vahingonkorvaukseen lähtökohtaisesti viittaavia seikkoja voi soveltamisohjeen mukaan olla syytä arvioida toisin, jos Työttömyysvakuutusrahastolle maksettavasta vähennyksestä on otettu maininta sopimukseen jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi tai jos sovittua korvausta ei muuten voida pitää TSL 12 luvussa tarkoitettuna korvauksena esimerkiksi siitä syystä, ettei työnantajan laiton menettely ilmene asiassa millään tavoin.

⁶⁴ STM/4796/2013 s. 39 ja 41 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 832–835 sekä Valkonen 2004, s. 10–11 ja 16.

⁶⁵ STM/4796/2013 s. 42.

ja on todellisuudessa menetellyt vastoin edellä mainittuja lakeja, minkä perusteella hän on velvollinen maksamaan hyvitystä. Jos hyvitykseksi nimetty etuus sen sijaan sisältyy sellaiseen työsuhteen päättämiseen liittyvään sopimukseen, jossa muutoin on katsottava sovitun jaksotettavasta taloudellisesta etuudesta, myös tällaista summaa on lähtökohtaisesti pidettävä jaksotettavana etuutena.⁶⁶

4.5 Verotukseen liittyviä näkökulmia

Työsuhteen päättämiseen liittyvien korvausten verokohtelu määräytyy korvausperusteen mukaan. Tuloverolain 78 §:n mukaan vahingonkorvaus tai muu siihen verrattava korvaus ei ole veronalaista tuloa, ellei sitä ole saatu veronalaisen tulon sijaan tai korvaukseksi elatuksen vähentymisestä. Arvioinnissa ratkaisevaa on siten se, onko korvauksen syntyperuste työsuhteessa eli rinnastetaanko korvaus veronalaisen palkkatulon sijaan saaduksi tuloksi. Silloin kun korvaus liittyy työsuhteeseen, työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia sen veronalaisuudesta.⁶⁷

4.5.1 Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus

Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä saatu korvaus on oikeuskäytännössä katsottu kokonaisuudessaan veronalaiseksi palkkatuloksi, vaikka se olisi korvausta aineettomasta vahingosta.⁶⁸

KHO 1969-I-52 *Irtisanomisajalta suoritettava palkka ja ilman asiallista perustetta tapahtuneesta irtisanomisesta suoritettava korvaus ovat sellaisia työstä suoritettavia korvauksia, joita tarkoitetaan ennakkoperintälain 4 §:ssä. Äänestys 4-1.*

KHO 1969-I-53 *Ilman asiallista perustetta tapahtuneesta irtisanomisesta työsopimuksen perusteella suoritettu korvaus katsottiin työstä suoritettuna korvauksena työntekijän veronalaiseksi tuloksi eikä verovapaaksi vahingonkorvaukseksi. Verovuosi_1968 Ennakkotieto.*

KHO 1986-II-585 *Irtisanotulle työntekijälle työntekijän ja työnantajan välisen sopimuksen perusteella irtisanomismenettelystä annetun lain 20 §:n mukaisena korvauksena maksettua suoritusta pidettiin sellaisena työsuhteesta johtavana korvauksena, jota tarkoitetaan ennakkoperintälain 4 §:n 2 momentissa. Ennakkotieto. Ennakkoperintäl 4 § 2 mom. L irtisanomismenettelystä 20 §.*

KHO 2009:96 *Irtisanottu työntekijä A ja hänen työnantajansa olivat tehneet sopimuksen, jonka mukaan A:lle suoritettiin työsuhteen päättymisestä johtavana korvauksena 6 kuukauden bruttopalkkaa vastaava määrä 16 800 euroa ja lisäksi aineettomana korvauksena 16 800 euroa. Aineettoman vahingon korvaustakin pidettiin veronalaisen palkkatulon sijaan saatuna tulona eikä verovapaana vahingonkorvauksena. Verovuosi 2006. (Äänestys 3-2)*

⁶⁶ STM/4796/2013 s. 42. Soveltamisohjeessa todetaan myös seuraavaa: "Jos hyvityksiä on määrätty maksettavaksi tuomioistuimen tuomiolla, hyvitystä samoin kuin korvausta tai vahingonkorvausta on mahdollista pitää sellaisena korvaukseen rinnastettavana suorituksena, joka ei vaikuta oikeuteen saada työttömyysetuutta".

⁶⁷ Verohallinto: Syventävät vero-ohjeet. Ansiotulojen verotus. 2.3. Työsuhteen päättyessä maksetut korvaukset 5.9.2014.

⁶⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 709 ja Verohallinto: Syventävät vero-ohjeet. Ansiotulojen verotus. 2.3. Työsuhteen päättyessä maksetut korvaukset 5.9.2014 sekä työministeriö 2006, s. 24 ja Työttömyysvakuutusrahasto: Maksuohjeet – Työntekijälle maksettavan korvauksen verotus ja muut lakisääteiset pidätykset.

Viimeaikaisessa hallinto-oikeuskäytännössä on kuitenkin aineettoman vahingon korvauksen osalta poikettu korkeimman hallinto-oikeuden linjasta:

Turun HAO 17.06.2014 14/0346/3 *X oli vaatinut, että työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuneesta aineettomasta vahingosta saatua korvausta pidetään verosta vapaana vahingon- korvauksena. Verotuksen oikaisulautakunta hylkäsi X:n vaatimuksen. X oli työskennellyt työnantaja Y:n palveluksessa vuodenvaihteesta 2002. Työsuhde oli päättynyt 2.3.2007 työnantajan irtisanottua työsopimuksen X:n henkilöön liittyviin syihin vedoten. X oli työllistynyt välittömästi irtisanomisen jälkeen, eikä irtisanomisesta siten ollut aiheutunut X:lle taloudellista vahinkoa. X riitautti irtisanomisen. Kanteessaan X oli vaatinut, että työnantaja veloitetaan maksamaan hänelle erinäisiä työsuhteeseen perustuvia saamia viivästyskorkoineen sekä työsuhteen laittomasta päättämisestä aiheutuneesta aineettomasta vahingosta viiden kuukauden palkkaa vastaava määrä 16 530 euroa korkolain mukaisine viivästyskorkoineen. Käräjäoikeus tuomitsi työnantajan maksamaan X:lle työsuhteeseen perustuvat työajan lyhennys-, ylityö- ja sunnuntaityökorvaukset viivästyskorkoineen. Hovioikeus totesi tämän lisäksi, ettei työnantajalla ollut näytetty olleen X:sta johtuvaa tai tämän henkilöön liittyvää asiallista ja painavaa perustetta irtisanoa hänen työsopimustaan. Hovioikeus velvoitti työnantajan suorittamaan X:lle korvauksena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuneesta aineettomasta vahingosta kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Hallinto-oikeus katsoi, että hovioikeuden X:lle määräämä korvaus on korvausta siitä henkisestä kärsimyksestä, jonka perusteeton työsuhteen irtisanominen on X:lle aiheuttanut. Vaikka korvaus on maksettu työsopimuslain perusteella, korvaus ei ole tullut hänen palkkansa eikä muunkaan työsuhteen perusteella saadun veronalaisen tulon sijaan. Korvaus ei siten ole X:n veronalaista tuloa. Ään 4 – 2. Vähemmistöön jääneet jäsenet katsoivat, että kyse on tuloverolain 61 §:n 2 momentissa tarkoitettusta palkkatuloon rinnastettavasta veronalaisesta ansiotulosta. (Valituslupahakemus vireillä KHO:ssa)*

4.5.2 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys

Tasa-arvolain perusteella maksettua hyvitystä ei ole oikeuskäytännössä katsottu veronlaiseksi tuloksi. Vastaavasti myös yhdenvertaisuuslain nojalla maksetut hyvitykset ovat verovapaita.⁶⁹

KHO 1993-B-514 *Kaupungin tointa hakeneelle mutta siihen valitsematta jääneelle henkilölle sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta maksettavaksi tuomittu 20.000 markan hyvitys oli naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 11 §:n 1 momentissa tarkoitettu hyvitys, johon hänellä oli oikeus riippumatta siitä, oliko työnantajan lain 8 §:n vastaisesta menettelystä aiheutunut vahinkoa. Tähän nähden ja ottaen huomioon hyvityksen luonne kysymyksessä olevaa 20.000 markan hyvitystä oli pidettävä tulo- ja varallisuusverolain 56 §:n 1 momentissa tarkoitettuna vahingonkorvaukseen verrattavana korvauksena. Koska tätä korvausta syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta ei ollut saatu veronalaisen tulon sijaan eikä muutoin korvaukseksi tulojen tai elatuksen vähentymisestä, sitä ei ollut pidettävä saajansa veronalaisena tulona. Verohallituksen valitus, jossa vaadittiin hyvityksen katsomista tulo- ja varallisuusverolain (1240/88) 43 §:n nojalla veronlaiseksi tuloksi, hylättiin. Myös D:929/3/93 (Äänestys 4-1).*

⁶⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 722 ja Verohallinto: Syventävät vero-ohjeet. Ansiotulojen verotus. 2.3. Työsuhteen päättyessä maksetut korvaukset 5.9.2014. Työelämän sääntelyryhmä piti käytännön epäkohtana sitä, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset hyvitykset ovat verottomia vain, jos ne ovat tuomioistuimen määräämiä tai jos ne on sovittu tuomioistuimen vahvistamassa sopimuksessa. Verovapaan hyvityksen saamisen edellytyksenä on toisin sanoen se, että työntekijä nostaa kanteen käräjäoikeudessa.

KVL:022/2011 Käräjäoikeus oli kesäkuussa 2008 antamallaan tuomiolla velvoittanut A:n entisen työnantajan X Oy:n maksamaan A:lle yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 5 000 euroa, koska X Oy oli kohdistanut vastatoimia A:han hänen tukiessaan yhdenvertaisuuslain rikkomiseksi arvioidun menettelyn selvittämistä yrityksessä. Hovioikeus oli pysyttänyt käräjäoikeuden päätöksen tältä osin. Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvitysseuraamuksen tarkoituksena on korvata sitä kärsimystä, jota lainvastaisen menettelyn voidaan arvioida aiheuttaneen. Kun kysymys oli tuomioistuimen määräämästä hyvityksestä, jota A ei saanut tulon sijaan tai muutoin korvaukseksi tulojen tai elatuksen vähentymisestä, hyvitystä pidettiin tuloverolain 78 §:ssä tarkoitettuna vahingonkorvaukseen rinnastettavana korvauksena, joka ei ole veronalaista tuloa. Ennakkoratkaisu vuodelle 2010. Tuloverolaki 78 §. LAINVOIMAINEN.

4.5.3 Yhteistoimintalain mukainen hyvitys

Tuloverolain 80 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan yhteistoimintalain mukainen hyvitys⁷⁰, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle, on verovapaa korvaus.⁷¹

4.6 Eläkevakuutusmaksut

Korvaus laittomasta irtisanomisesta ei lähtökohtaisesti kuulu TyEL-vakuutukseen ilmoitettavaan työntekijän palkkaan. TyEL-palkka on useimmiten sama kuin ennakonpidätyksen alainen palkka verotuksessa, mutta sen ulkopuolelle jää tiettyjä eriä, kuten esimerkiksi erilaisia vahingonkorvauksia. Sopimuksen mukaisesta irtisanomisaajan palkasta sen sijaan pidetään työntekijän eläkemaksu riippumatta siitä, onko työntekijä töissä vai ei.⁷²

4.7 Työttömyysvakuutusmaksu

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesta korvauksesta ei makseta työttömyysvakuutusmaksua. Työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työ- tai virkasuhteessa saatua palkkaa tai muuta vastiketta, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Palkkakäsitteen ulkopuolelle jää tiettyjä eriä, kuten muun muassa työsopimuksen tai virkasuhteen päättämisestä maksettava kor-

⁷⁰ Hyvityksestä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä.

⁷¹ Hallituksen esityksen (HE 254/2006 vp, s. 90) mukaan tuloverolain 80 §:n 1 momentin 8 kohta "[...] tulisi sovellettavaksi sekä tuomioistuimen päätöksellä maksettaviin hyvityksiin että hyvityksiin, joista on sovittu sopimuksella. [...] Hyvityksen maksuperusteena olisi aina oltava yhteistoimintamenettelyssä tapahtunut laiminlyönti. Verovapaus ei siten miltei osin koskisi korvauksia, joita on maksettu esimerkiksi perusteettoman irtisanomisen johdosta." Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 722–723 ja Verohallinto: Syventävät vero-ohjeet 5.9.2014 (Ansiotulojen verotus: 2.3. Työsuhteen päättyessä maksetut korvaukset).

⁷² Lakisääteisen irtisanomisaajan ylittävältä osalta vahingonkorvauksena maksettavasta irtisanomisaajan palkasta (eroraha, kultainen kädenpuristus, erilaiset työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettavat tukijärjestelyt) ei pidetä työntekijän eläkemaksua. Ks. tästä Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 709–710 sekä Työttömyysvakuutusrahasto: Maksuohjeet – Työntekijälle maksettavan korvauksen verotus ja muut lakisääteiset pidätykset.

vaus, muu vahingonkorvaus tai työsuhteen päättymisen yhteydessä maksettava korvaus.⁷³

5 Yhteenveto

Työnantaja ja työntekijä voivat yleisen sopimusvapautensa puitteissa sopia työsuhteen päättämisestä sekä työsuhteen aikana että sen päättymisen jälkeen. Osapuolten sopimusvapautta työsuhteen aikana rajoittavat työntekijän suojaksi säädetyt pakottavat normit, joista ei voida poiketa, koska työntekijä ei voi etukäteen luopua vähimmäispakottavien säännösten turvaamista oikeuksista häntä sitovalla tavalla. Esitetä ei sen sijaan ole erääntyneistä saatavista ja vähimmäisedut ylittävistä eduista sopimiselle. Työsuhteen päättymisen jälkeen osapuolet voivat sopia vapaasti myös pakottavista säännöksistä poikkeavasti. On kuitenkin epäselvää, koskeeko sopimusvapaus myös takaisinottovelvollisuutta. Päättämissopimusten on niiden solmimisajankohdasta riippumatta oltava aina oikeustoimilain mukaisia.

Päättämissopimukset jaetaan kahteen ryhmään: a) lakkauttamissopimukset ja b) sovintosopimukset. Lakkauttamissopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän yhteisymmärryksessä, joko molempien tai toisen osapuolen aloitteesta tekemää sopimusta työsuhteen päättämisestä työsuhteen aikana. Lakkauttamissopimus voi olla joko yksittäisen työntekijän kanssa neuvoteltu sopimus tai työvoiman vähentämistilanteessa neuvoteltu eropaketti. Sovintosopimuksilla tarkoitetaan työsuhteen päättymisen jälkeen tehtäviä sopimuksia, jotka solmitaan päättämisperusteen riittäisyyden vuoksi. Sovintosopimukset voidaan puolestaan jakaa edelleen a) ennen oikeudenkäyntiä tehtäviin sopimuksiin, jotka solmitaan oikeudenkäynnin välttämiseksi ja b) oikeudenkäynnin aikana tehtäviin sovintoihin. Keskeinen osa sovintosopimusta on työsuhteen perusteettomasta päättämisestä suoritettavasta korvauksesta sopiminen. Sovintosopimuksessa voidaan sopia myös irtisanomisajan palkan maksusta siltä osin kuin sitä ei ole noudatettu sekä muista työsuhteen päättämiseen liittyvistä hyvityksistä, kuten yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja yhteistoimintalain mukaisista hyvityksistä.

Päättämissopimus voi vaikuttaa työttömyysetuuden hakijan oikeuteen saada työsuhteen päättymisen jälkeen työttömyysturvaa. Sopimuksilla on merkitystä työsuhteen päättymissyyn arvioinnissa ja päättämisaikakohta voi vaikuttaa työttömyysetuuden tasoon tai työssäoloehdon täyttymiseen.

⁷³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 709–710 sekä Työttömyysvakuutusrahasto: Maksuohjeet – Työntekijälle maksettavan korvauksen verotus ja muut lakisääteiset pidätykset.

Päätämissopimukset ja työttömyysturva

- **Työttömyysturvaan vaikuttava taloudellinen etuus:**
Päätämissopimukseen perustuva työnantajalta saatu *taloudellinen etuus* estää työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle etuus jaksetaan työsuhteen päättymisestä lukien. Mikäli sopimuksessa sovittu etuus on luonteeltaan jaksotettavaa taloudellista etuutta, päivärahoikeus vastaavalta ajalta evätään tai mahdollisesti jo maksettu etuus peritään takaisin. Taloudellista etuutta ovat muun muassa:
 - erilaiset erorahat
 - kultaiset kädenpuristukset
 - työsuhteen päättyessä maksettavat tukipaketit
 - työehtosopimukseen perustuvat irtisanomisajan ”pidennykset” tai muut sopeuttamiskorvaukset, joita maksetaan, jos irtisanotto ei työllisty tietyin ajan kuluu
 - kannustin- ja tuotantopalkkiot, sitouttamiskorvaukset, alasajolisät yms. suorituset, mikäli henkilöltä ei ole edellytetty laadullisesti tai määrällisesti normaalia työsuoritusta enempää
 - palkankorotukset, jotka eivät perustu työehtosopimukseen, tehtyyn työhön, toimenkuvan muuttumiseen, työn tulokseen tms. syyhyn, jos ne ovat ajallisessa ja asiallisessa yhteydessä työsuhteen päättämiseen.
- **Työttömyysturvaan vaikuttamattomat korvaukset:**
Yhteistoimintalain, yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisista hyvityksistä voidaan sopia ilman vaikutusta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta. Henkilöllä on oikeus saada työttömyysetuutta myös siitä huolimatta, että hänelle on suoritettu korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Vaikka perusteettoman päättämisen johdosta maksettavaksi sovittua korvausta ei jaksoteta, siitä tehdään työehtosopimuslain mukainen vähennys siltä osin kuin se on korvausta ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista. Oikeus työttömyyspäivärahaan säilyy, vaikka vähennys olisi jätetty suorittamatta tai jos se on tehty säädettyä pienempänä.
- **Karenssi:**
Työnhakijalla, joka on ilman pätevää syytä eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän korvauksettoman määräajan eli karenssin ajalta. Karenssia ei aseteta, jos henkilö yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen hyväksyy tarjotun sopimuksen/tukipaketin silloin, kun hänet on valittu irtisanottavaksi. Mikäli henkilö vapaaehtoisesti ilmoittautuu halukkaaksi ottamaan eropaketin tai tekemään muun sopimuksen työsuhteen päättymisestä, vaikka hän ei ole irtisanottavien henkilöiden joukossa tai ennen kuin irtisanottavista henkilöistä on yrityksessä päätetty, henkilön on katsottava eronneen työstä omasta pyynnöstään ja karenssi asetetaan. Karenssia ei aseteta myöskään silloin, kun päätämissopimuksen solmimiseen on työttömyysturvalaissa tarkoitettu pätevä syy. Karenssi alkaa työsuhteen päättämispäivää seuraavasta päivästä, ja se kuuluu työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksotusajan kanssa päällekkäin.
- **Työssäoloehto:**
Päätämissopimus voi vaikuttaa siihen, että työttömyyspäivärahan maksamisen edellytyksenä oleva työssäoloehto ei ehdi kertyä. Jos henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli 6 kk, hänelle ei myönnetä työttömyyspäivärahaa ennen kuin hän on täyttänyt poissaolon jälkeen työssäoloehdon. Työntekijän tulee ilmoittautua työnhakijaksi TE-toimistoon 6 kk kuluessa työsuhteen päättymisestä, vaikka työnantaja maksaisi hänelle jaksotettavaa taloudellista etuutta työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen perusteella ja jaksotusaika olisi vielä kesken.
- **Peruspäivärahan korotusosa ja ansiöpäivärahan korotettu ansio-osa:**
Korotusosaa ja korotettua ansio-osaa maksetaan yhteensä enintään 90 päivältä työnhakijalle, joka on jäänyt työttömäksi sen vuoksi, että hänen työsuhtensa on irtisanotto eikä irtisanominen ole hänen syytään.
- **Irtisanomisajan palkka:**
Jos päätämissopimuksessa vahvistetaan oikeus irtisanomisajan palkkaan tai jos sopimuksessa sovitaan, ettei työnantajan tarvitse maksaa irtisanomisajan palkkaa, työntekijällä ei ole oikeutta vastaavalta ajalta työttömyysetuuteen.

Päättämissopimuksessa sovittavien suoritusten vaikutuksesta työttömyysturvaan säädetään sekä työttömyysturvalaissa että työsopimuslaissa. Sopimuksessa sovitun suorituksen luonne ratkaisee sen, kumman lain säännösten mukaisesti työttömyysturvavaikutukset otetaan huomioon. Mikäli päättämissopimuksessa sovittu suoritus on luonteeltaan *taloudellista etuutta*, se kuuluu työttömyysturvalain jaksotussäännöksen piiriin ja se vaikuttaa työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta. Työttömyysturvalain jaksotuksen piiriin ei kuulu työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavaksi sovittu *korvaus*, sillä se kuuluu työsopimuslain yhteensovitussäännöksen piiriin. Yhteensovituksessa työntekijälle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta tehdään työsopimuslain mukainen vähennys siltä osin kuin se on korvausta toteutuneesta palkkaetujen menetyksestä ja kun työntekijälle on maksettu samalta ajalta työttömyyspäivärahaa. Vähennystä ei tehdä muun muassa irtisanomisajan palkasta, takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta seuraavasta vahingonkorvauksesta eikä aineettoman vahingon korvauksesta. Sen sijaan yhteistoiminta-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaiset hyvitykset jäävät sekä työttömyysturvalaissa säädetyn jaksotuksen että työsopimuslain mukaisen yhteensovituksen ulkopuolelle eikä niillä ole vaikutusta työttömyysturvaan.

LAKKAUTTAMISSOPIMUKSET

Sopimuksessa sovittavia asioita	Työntekijän muistilista	Työnantajan muistilista
<ul style="list-style-type: none"> • erokorvaus • työsuhteeseen liittyvistä vaatimuksista luopuminen sopimuksen solmimisen jälkeen • työntekijän palkkasaatavien maksaminen (säännöllisen työajan palkka + korvaukset) • irtisanomisajan palkka • työntekovelvoite irtisanomisaikana tai siitä vapauttaminen • lomakorvaukset ja mahdolliset lomarahat • työsuhte-etuuksien käyttö ja niiden voimassaolo (esim. työterveyshuolto) • työvälineiden käyttö ja omaisuuden palauttaminen • eläkkeet (vapaakirja) • kilpailukielto ja salassapito 	<ul style="list-style-type: none"> • pohdi huolellisesti sopimuksen vaikutus työttömyysturvaan • sopimuksen hyväksyminen ennen yt-menettelyssä irtisanottavaksi valikoitumista johtaa korvauksettomaan määräaikaan työttömyysturvassa • 3 kk korvauksettoman määräajan ajalta työntekijä ei saa työttömyys-etuuksia, mikä on hyvä huomioida korvauksen määrästä sovittaessa 	<ul style="list-style-type: none"> • Työvoiman vähentämistilanteessa neuvoteltavien eropakettien suhde yhteistoimintamenettelyihin: <ul style="list-style-type: none"> • menettelytavat • aikataulut • vähentämistarpeen ja eropaketitarjouksen käsittely • eropakettien kohderyhmä <ul style="list-style-type: none"> • kaikki työntekijät • tietyt työntekijät • yhteistoimintamenettelyn piirissä olevat työntekijät • irtisanottaviksi valikoituvat työntekijät • eropakettien ehtojen ja myöntämisedellytysten muotoilu • työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimus

SOVINTOSOPIMUKSET

Työsopimuslain mukaan sovintosopimuksessa on erikseen mainittava:

- Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä TSL 12 luvun 2 §:n nojalla sovittu *kokonaiskorvauksen määrä*
- Kokonaiskorvaukseen sisältyvä *ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista* maksettava korvaus
 - Sopimuksessa tehdään ts. erottelu:
 - a) ennen sopimuksen allekirjoittamista menetetyistä palkkaeduista maksettavan korvauksen
 - b) aineettoman vahingon korvauksen
 - c) muun korvauksen/tulevan ansionmenetyksen välillä

Sovintosopimuksesta tai siihen liittyvästä erillisestä selvityksestä tulisi ilmetä myös:

- Sopimusosapuolet, sopimuksen tausta ja tarkoitus sekä työsuhteen päättymispäivämäärä
- Monenko kuukauden palkkaa kokonaiskorvauksen määrä vastaa
- Mahdolliset yhteistoiminta-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain perusteella maksettavat hyvitykset
- Ajanjakso, jolta työttömyyspäivärahaa on maksettu, maksetun työttömyyspäivärahan määrä sekä etuuden maksanut työttömyyskassa
- Työntekijälle suoritettavan osuuden määrä
- TSL:n 12 luvun 3 §:n mukaisen vähennyksen eli TVR:lle tai Kelalle maksettavan osuuden määrä
- Perusteet TVR:n tai Kelan osuuden kohtuullistamiselle tai vähennyksen kokonaan poisjättämiselle
- Eräpäivä ja viivästyskorko⁷⁴

Työsopimuslain mukaan työnantajan on muistettava:

- Tilityksen tekeminen ja sopimusjäljennöksen toimittaminen TVR:lle tai Kelalle

⁷⁴ Ks. *Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Sopiminen – Malli sopimusrunoksi*. Lisätietoa TVR:n osuuden maksamisesta *Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättymisriidat – Maksuohjeet*.

LÄHTEET

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 111/2011 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 115/2002 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 90/2013 vp)

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, toimeentulotuesta annetun lain 11 §:n muuttamisesta sekä asumistukilain 15 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (HE 115/2012 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp)

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp)

Lakivaliokunnan lausunto LaVL 18/2000 vp.

Hemmo, Mika – Hoppu, Kari: Sopimusoikeus 2015. Talentum Media Oy. (Verkkokirja)

Huldén, Alexis: Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättymiseen liittyvät oikeustoimet. Defensor Legis N:o 4/2014.

Hyvönen, Elina: Työttömyysvakuutusrahasto ja työsopimuslain 12 luvun 3 §:n mukainen yhteensovitus 2012. (Koulutusmateriaali)

Järvinen, Tajja: Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset. Pro gradu -tutkielma maaliskuu 2009. Julkaistu Edilexissä 9.4.2010.

Kairinen, Martti: Korkeimman oikeuden ratkaisut kommentein II 2007 ja I 2012.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Talentum Media Oy 2013. (Verkkokirja)

Kansaneläkelaitos: Peruspäivärahan määrä sekä korotusosa peruspäivärahaan.

http://www.kela.fi/peruspaivaraha_maara

http://www.kela.fi/maara_korotusosa

Koskinen – Nieminen – Valkonen: Työsuhteen päättäminen. Talentum 2012.

Kujala – Pohja: Työttömyyspäivärahan vaikutus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksetta-vaan korvaukseen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2003–2004. Helsinki 2004.

Kultanen, Anna-Maija: Työsuhteen päättämissopimuksista oikeuskäytännössä. Oikeustieto 3/2012.

Murto, Jari: Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis N:o 6/2005.

Murto, Jari: Työsuhteen päättymiseen liittyvien työntekijäkohtaisten erorahasopimusten tulkinta. Oikeustieto 2/2010.

Murto, Jari: Työsuhteen päättymiseen liittyvä yrityskohtainen tukipaketti. Oikeustieto 2/2010.

Mäkelä, Pete: Työsuhteen päättymiseen liittyvät tukipaketit työttömyysturvassa.

Pro gradu -tutkielma 2012.

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/77399/M%C3%A4kel%C3%A4.Pete.pdf?sequence=2>

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Talentum Media Oy 2008.

Saarnilehto, Ari – Vesa Annola – Mika Hemmo – Juha Karhu – Leena Kartio – Eva Tammi-Salminen – Juha Tolonen – Jarmo Tuomisto – Mika Viljanen: Varallisuus oikeus. Talentum Media Oy 2012. (Verkkokirja)

Sorjonen, Antti: Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa. Artikkeliteoksesta Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeus Helsinki 2009 s. 225–238.

<http://www.oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/fi/index/julkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta.html>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Työttömyysturvalain 6 lukua koskevat soveltamisohjeet 19.12.2013. (STM/4806/2013)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Työttömyysturvalain 3 lukua koskevat soveltamisohjeet 19.12.2013. (STM/4796/2013)

Tiitinen – Kröger: Työsopimusoikeus. Talentum 2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työttömyysturvan työvoimapolitiittisista edellytyksistä (TEM/2679/03.01.04/2013) 30.12.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo työelämässä.

https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo_tyuelamassa

Työministeriö: Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta maksettavien etuuskien ja työttömyysturvan yhteensovitus. Työryhmämietintö 27.10.2006.

Työttömyysvakuutusrahasto: Työsuhteen päättämismenettelyt.

<http://www.tvr.fi/fi/tyosopimuslainyhteensovitus/>

<http://www.tvr.fi/fi/tyosopimuslainyhteensovitus/yhteensovitus/>

<http://www.tvr.fi/fi/tyosopimuslainyhteensovitus/sopiminen/>

<http://www.tvr.fi/fi/tyosopimuslainyhteensovitus/tuomioistuinprosessi/>

<http://www.tvr.fi/fi/tyosopimuslainyhteensovitus/maksuohjeet/>

<http://www.tvr.fi/fi/tyosopimuslainyhteensovitus/sopiminen/mallisopimusrunkoksi/>

Valkonen, Mika: Päättämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex 2004.

Verohallinto: Syventävät vero-ohjeet (A59/200/2014) 5.9.2014. (Ansiotulojen verotus. 2.3. Työsuhteen päättyessä maksetut korvaukset.)

Työsuhteen päättämissopimukset ja niihin liittyvä juridiikka

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-996-5



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY