

Antti Sorjonen

## Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa

### 1. Johdanto

Sopimukset, joilla työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen päättymiseen liittyvistä erinäisistä kysymyksistä ovat käytännön työelämässä yhä yleisemmin käytettyjä. Tällaisia sopimuksia tehdään niin yhteisenä sopimuksena työsuhteen päättämisestä ja osapuolten keskinäisestä asemasta kuin sopimuksina työsuhteen yksipuolisen päättämisen seurauksista. Voidaan olettaa, että tällaisia sopimuksia laaditaan tulevaisuudessa entistä useammin. Sopimustyyppille on käytännössä annettu erilaisia yleisnimityksiä, kuten päättämis- tai päättymissopimus ja lakkaamissopimus. Tämän kirjoituksen tarkoituksena on luoda yleiskatsaus niihin keskeisiin kysymyksiin, joista näissä päättämissopimuksissa yleisimmin sovitaan sekä niihin sovellettaviin keskeisiin normeihin. Sopimusvapauden laajuus saa esityksessä kohtuullisen suuren sijan.

Aiheen teoreettisen laajuuden rajaamiseksi esityksessä keskitytään yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä neuvoteltaviin ja solmittaviin sopimukseen eli työsuhteen päättämisestä sopimiseen individuaalisesti. Sen vuoksi esimerkiksi käytännön työelämässä yleiset kollektiivisiin yhteistoimintaneuvotteluihin perustuvat sopimukset erilaisista tukipaketeista osana työsuhteen päättämistä jäävät esityksen ulkopuolelle.

Kirjoituksen lähestymistapa on käytännönläheinen ja yleinen ottaen huomioon sekä työnantajan että työntekijän näkökulman ja intressit. Näkökulma ei ole perinteisen lainopillinen vaan pragmaattinen sekä osin asianajollinen. Työsopimuksen päättämistä koskevia sopimuksia tarkastellaan siitä lähtökohdasta, että työsuhteen päättämiseen on päädytty joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta. Valitusta lähtökohdasta seuraa, ettei kirjoituksessa käsitellä sellaisia sopimuksia, joilla työsuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja muutetaan työsuhteen kestäessä tai aiemmin, jo työsuhteesta sovittaessa. Sopimuksen tekoajankohdan merkitystä tarkastellaan kuitenkin eräiltä osin erikseen sen suhteen, onko sopimus tehty työsuhteen päättämisilmoituksen jälkeen työsuhteen vielä jatkuessa vai työsuhteen jo päättyttyä, koska tällä seikalla on merkitystä muun ohessa sopimusvapauden laajuuden kannalta.

Aiheena olevan sopimustyyppin osalta kirjoitettu lainsäädäntö on varsin niukkaa. Työsuhteen päättämistä koskevia sopimuksia ei ole erityisesti laissa säännelty<sup>1</sup>. Työoikeuden ollessa monin kohdin pakottavaa oikeutta, seuraa yleisestä työlainsäädännöstä kuitenkin runsaasti materiaalisesti velvoittavia normeja, jotka sopimuksissa tulee ottaa huomioon. Sopimuskäytäntöä ohjaavia ennakkopäätöksiä ei ole runsaasti, samoin kuin ei myöskään teemaa koskevaa oikeuskirjallisuutta.

Oikeuskäytännössä sopimus on kuitenkin esillä hyvin usein muun muassa niissä tapauksissa, joissa työsuhteen päättämiseen liittyvä riitaisuus on saatettu tuomioistuinkäsittelyyn, jonka kuluessa osapuolet päätyvät keskinäiseen sopimukseen, jonka vahvistamista he pyytävät tuomioistuimelta. Näin ollen aiheena oleva sopimus on käytännön oikeuselämässä ajankohtainen niin työmarkkinajuristeille, asianajajille kuin tuomareillekin.

Työntekijän sosiaalietuuksien ja päättämissopimuksen perusteella hänelle maksettavien taloudellisten etuuksien yhteensovittaminen ja jaksottaminen on käytännössä hyvin yleinen tilanne, joka aiheuttaa myös selviä tulkintaongelmia. Tässä kirjoituksessa ei käsitellä näitä yhteensovittamisongelmia<sup>2</sup>.

Kirjoituksessa pyritään antamaan suosituksia, joiden tarkoituksena on edistää hyvässä järjestyksessä ja asianmukaisesti syntyvien tasapuolisten ja oikeudenmukaisten työsuhteen päättämissopimusten yleistymistä työelämässä varsin tavanomaisten konfliktien ratkaisukeinona.

## 2. Sopimuksen osapuolista

Työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen sopijapuolina ovat työntekijä ja työnantaja. Työnantajana olevan sopijaosapuolen kohdalla tulee ottaa huomioon, että työnantajaan rinnastetaan eräiltä osin työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentin nojalla myös muu oikeushenkilö kuin työntekijän kanssa työsuhteen tehnyt taho<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Selvänä poikkeuksena työttömyysturvalain 3 luvun 6 §, joka säätää päättämissopimuksen sisältämän taloudellisen etuuden jaksottamisesta työntekijälle myönnettävään työttömyyskorvaukseen sekä työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 4 momentti, jonka mukaisesti työnantajan korvausvelvollisuudesta tehtävässä sopimuksessa on eriteltävä korvauksen sisältö työntekijän saamien etuuksien vähentämiseksi ja vähennettävä summa on suoritettava työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle, joille tulee toimittaa myös jäljennös tällaisesta sopimuksesta. Tämän työnantajaa velvoittavan lainkohdan perusteella sopimus on tehtävä kirjallisesti.

<sup>2</sup> Ks. erityisesti päättämissopimuksessa sovitun työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen yhteensovittamisesta ja muun sopimukseen perustuvan taloudellisen etuuden jaksottamisesta laajemmin esim. Moilanen s. 125–143.

<sup>3</sup> Ks. laajemmin Moilanen s. 32–36.

### 3. Sopimuksen tekemisajankohdasta

Kun työsuhde päättyy jommankumman sopijapuolen tahdonilmaisun johdosta, syntyy yleisesti tilanne, jossa työsuhteeseen perustuvista asioista on tarve neuvotella ja sopia. Työsuhde voi päättyä toisen sopijapuolen toimittamaan työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen taikka se voi päättyä purkautuneena pitämisen kautta. Sovittavien asioiden piiri vaihtelee luonnollisesti tapauskohtaisesti hyvinkin paljon. Tyypillisesti sovittavia asioita ovat työsuhteen loppuajan järjestämistä koskevat käytännön toimenpiteet, työntekijän mahdollisten saatavien selvittäminen sekä työntekijälle henkilökohtaisesti tärkeä uudelleen työllistyminen ja siihen liittyvät järjestelyt<sup>4</sup>.

Sopimuskäytännön perusteella voidaan yleisellä tasolla todeta, että sopiminen kannattaa pyrkiä hoitamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sen jälkeen, kun työsuhteen päättymisen on tiedossa. Aikainen sopiminen siihen liittyvine käytännön toimenpiteineen on omiaan edistämään työsuhteen sovinnollista päättämistä. Asioiden aukiolo aiheuttaa niin työnantajalle kuin työntekijälle epätietoisuutta. Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu työnantajan puolelta se, että työsuhteen päättymistilanteessa työntekijää tuetaan ja hänelle selvitetään kaikki sellaiset toimet, joiden avulla hän voi mahdollisimman tehokkaasti työllistyä uudelleen. Kun tällainen informaatio annetaan työntekijälle mahdollisimman aikaisin, edesauttaa se kaikkien työsuhdetta koskevien asioiden sopimista.

Selkeä oikeudellinen vedenjakaja työsuhteen päättämissopimuksen solmimisajankohtana on työsuhteen päättymishetki. Mikäli kaikki avoimet asiat voidaan sopia ennen työsuhteen päättymistä, tulee sopimuksen sisällön vastata työlainsäädännön pakottavia säännöksiä, joista ei saa poiketa työntekijän vahingoksi. Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta”. Siteerattu ainakin prima facie varsin indispositiiviselta vaikuttava lainkohta on omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia arvioitaessa käytännön sopimustoiminnassa ratkaistavia kysymyksiä.

Työsuhteen päättymishetken jälkeen tilanne on toinen. Silloin sovelletaan laajemmin yleistä sopimusoikeutta.

Työntekijän kannalta varhaisessa vaiheessa saavutettu sopimus on hyvä senkin vuoksi, että sopimusaikakohta vaikuttaa usein työntekijän oikeuteen saada työttömyyskorvausta tai vastaavaa tukea, kun työnantajan maksama korvaus tulee yhteen sovitettavaksi ja / tai jaksotettavaksi työttömyysetuuksien kanssa.

Päättämissopimus tehdään käytännössä viimeistään työsuhteeseen perustuvan riita-oikeudenkäynnin jälkeen, jolloin osapuolilla on käytettävissään tosiasiallinen tieto erimielisyyksiensä oikeudellisesta ratkaisusta<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 381.

<sup>5</sup> Ks. laajemmin Moilanen s. 30–31.

## 4. Sopimusvapauden rajoista

Työntekijä ja työnantaja voivat lähtökohtaisesti varsin vapaasti sopia kaikista työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista haluamallaan tavalla.<sup>6</sup> Lähtökohtana on työ sopimuksen sisältö ja siitä aiheutuvat molemminpuoliset velvollisuudet<sup>7</sup>. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin muuttaa työ sopimuksessa sovittua sekä tässä yhteydessä puolin ja toisin luopua omista oikeuksistaan ja / tai vapauttaa toisen sopijapuolen tämän työ sopimuksen mukaisista velvollisuuksista. Tällaiset muutokset ovat yleisiä mm. silloin, kun työsuhde päättyy työntekijän irtisanottua työ sopimuksen vaihtaakseen työpaikkaa. Pääsääntöisesti päättämissopimuksissa kuitenkin noudatetaan työ sopimuksen ehtoja. Usein työnantaja on valmis myös työ sopimuksen ehdot ylittäviin taloudellisiin suorituksiin.

Oikeuskäytännön perusteella sopimusvapautta on rajoitettu työ sopimuslain 6 luvun 6 §:n tarkoittaman työntekijän takaisinottovelvollisuuden osalta eli kun työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2007:69 tulkinnut työ sopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitättömäksi työsuhteen päättämistä koskeneessa sopimuksessa olleen ehdon, jonka mukaan työntekijälle ei tarvinnut ilmoittaa, mikäli työnantaja tarvitsisi työntekijöitä vastaaviin tehtäviin lainkohdan tarkoittaman yhdeksän kuukauden aikana<sup>8</sup>. Ennakkopäätös on äänestysratkaisu, ja se on herättänyt keskustelua työoikeudellisia asioita hoitavien asianajajien ja muiden lakimiesten keskuudessa.

Ratkaisun perusteena on korkeimman oikeuden enemmistön tulkinta siitä, että työntekijälle laissa säädetty oikeus lainkohdan tarkoittamaan suojaan työttömyydeltä aktualisoituu vasta hänen jäätyään työttömäksi, minkä vuoksi tästä suojasta ei voi etukäteen pätevästi luopua työsuhteen ollessa vielä voimassa. Tällainen sopimusehto on tulkittu mitättömäksi. Korkeimmassa oikeudessa vähemmistöön jääneet esittelijä ja yksi oikeusneuvos puolestaan katsoivat – Korkeimman oikeuden aikaisempiinkin tulkintoihin työsuhteen päättämissopimustilanteissa viitaten – että kyseessä ei ollut mitätön sopimusehto. Vähemmistön perusteluiden mukaan irtisanomisen yhteydessä sovitun sopimusehdon pysyvyyttä tulee tulkita työ sopimuslain sijasta yleisten sopimus-oikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

Ratkaisun perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että takaisinottoveloitteesta ei voida pätevästi sopia, mutta työntekijä voi päättämissopimuksessa ilmoittaa, ettei hän tule ottamaan vastaan hänelle mahdollisesti lainkohdan perusteella tarjottavaa uutta työtä. Tällainen ilmoitus lienee kuitenkin peruutettavissa. Kantaa voidaan pitää perusteltuna, mutta työsuhteen päättämissopimuksen sisällön kannalta työnantajanäkökulmasta riittämättömänä.

<sup>6</sup> Ks. työ sopimuslain pakottavuudesta laajemmin Tiitinen – Kröger 2008 s. 49–52.

<sup>7</sup> On kuitenkin huomattava, että työsuhteeseen sovellettavissa työehtosopimuksissa voi olla sopimusvapautta rajoittavia määräyksiä.

<sup>8</sup> Ks. ratkaisusta myös Tiitinen – Kröger s. 51–52 ja s. 381–382.

Työnantajan sopimusehdolta hakema suoja vahvistuu merkittävästi, mikäli päättämissopimuksessa todetaan työsuhteen päättämisen perustuvan yhteiseen sopimukseen eikä työsuhteen irtisanomiseen työnantajan toimesta tuotannollis-taloudellisella perusteella. Tällöinhän ei ole kyse takaisinottovelvollisuuden perustavasta työnantajan irtisanomisesta.

Ennakkopäätöksen KKO 2007:69 perusteella ei voitane tehdä varmoja päätelmiä siitäkään, onko vasta työsuhteen päättämishetken jälkeen tehty vastaavankaltainen sopimus työoikeudellisessa katsannossa pätevä. Korkeimman oikeuden enemmistön argumentaatio työsuhteen 6 luvun 6 §:n suojelufunktion painavuudesta eli työntekijän työttömyyden torjumisesta ei nimittäin poistu samalla hetkellä, kun hänen työsuhteensa päättyy ja hän jää vaille työtä. Käsitykseni mukaan tällaisessa tilanteessa kuitenkin tulisivat sovellettaviksi yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, joita em. prejudikaatissa korkeimman oikeuden vähemmistö olisi soveltanut jo työsuhteen ollessa päättämisen vaiheessa. Tällaiseen tulkintaan viittaa myös korkeimman oikeuden enemmistön perustelunaan käyttämä näkemys työntekijän suojan tarpeen päättymisestä työsuhteen päättämiseen.

Näin ollen käytännön työelämässä sinänsä tavallisissa tilanteissa, joissa sekä työnantaja että työntekijä aidosti haluavat päättää sopimussuhteensa lopullisesti, lienee ainakin työnantajan taholta varmintaa joko allekirjoittaa koko sopimus vasta työsuhteen jo päättyttyä tai varmistaa takaisinottovelvollisuutta koskevan sopimuskohdan pätevyys allekirjoittamalla sitä koskeva erillinen sopimus niin ikään vasta työsuhteen päättämisen jälkeen.

Mikäli ratkaisusta KKO 2007:69 seuraisi yleisenä johtopäätöksenä kategorisesti se, että työntekijä ei työsuhteen 13 luvun 6 §:n perusteella voi pätevästi työsuhteensa yhä jatkuessa tehdyllä päättämissopimuksella luopua mistään ”oikeudestaan tai edustaan”, kaventuu työsuhteen päättämissopimusten tosiasiallinen sisältö kapeammaksi. Tällainen tulkintavaikutus olisi omiaan vaikuttamaan myös päättämissopimuksilta odotettuun oikeusvarmuuteen heikentävästi mahdollistaen mitä erilaisimpia riitatilanteita, joissa tehty sopimus riitautettaisiin väittevaraisesti pakottavan lainsäädännön vastaisena.

Esimerkiksi käytännössä hyvin yleiset työsuhteen irtisanomisen perusteen hyväksymiset voitaisiin tällä perusteella riitauttaa<sup>9</sup>. Kun erityisesti työoikeudessa on yleisemminkin tavoitteena asioista sopiminen, on toivottavaa, että tällaista sopimusten pysyvyyden rapautumista ei tapahtuisi, vaan ratkaisun KKO 2007:69 ennakkopäätösvaikutus rajoittuisi lähtökohtaisesti vain työnantajan takaisinottovelvollisuuteen. Muissa kysymyksissä työsuhteen päättämissopimuksen tai yksittäisen sopimusehdon pysyvyys tulisi ratkaistavaksi lähtökohtaisesti yleisten sopimus- ja velvoiteoikeudellisten periaatteiden nojalla, ellei erinomaisia työsuhteen oikeudellisia vastasyitä esitettäisi.

<sup>9</sup> Ks. Moilanen s. 85–86; työntekijä voi nimenomaisesti hyväksyä päättämisperusteen. Näin on todettu myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2006-28.

Työntekijän suojeleperiaatteen merkitys on mielestäni huomattavasti alentunut siinä tilanteessa, kun hän käy työnantajansa kanssa keskusteluita päättämissopimuksen sisällöstä käyttäen yleensä apunaan työoikeuteen perehtynyttä lakimiestä tai muuta asiantuntijaa. Työsuhde on joka tapauksessa päättymässä. Tällaisessa tilanteessa on sopimisvapaudelle sallittava tilaa eikä asioista tulisi ensin olla pakko riidellä ennen kuin ne voidaan pätevästi sopia.

Ennakkoratkaisussa KKO 2007:50 annettu oikeusohje, jonka mukaan työntekijä ei voi pätevästi ennakkolisesti tai työsuhteen aikanakaan luopua työaikalain säätämistä korvauksista jo tehdyn työn osalta, ei mielestäni ole sovittamattomassa ristiriidassa edelliskappaleessa esitetyn kanssa. Ratkaisu koskee työaikalain nimenomaista toisen sopimisen kieltävää säännöstä<sup>10</sup> eikä sen analoginen soveltaminen esimerkiksi työntekijän aidosti ja nimenomaisesti hyväksymään irtisanomisperusteiden olemassaoloon ole sopimusoikeuden taikka työsopimuslain 13 luvun 6 §:n<sup>11</sup> soveltamisen perusteella kestäväällä tavalla perusteltavissa. Nyt lausutun edellytyksenä on luonnollisesti päättämissopimuksen syntyminen oikeustoimipiirissä oikealla tavalla sekä oikeiden ja riittävien tietojen perusteella.

Todettakoon, että työsopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla takaisinottovelvollisuudesta voidaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella laista poiketen. Tällainen takaisinottovelvollisuudesta sopimisen mahdollistava määräys on ainakin Teknologiateollisuuden sekä Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksissa.

Tulkintaongelmia sopimusvapauden laajuudesta voi aiheutua myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään päättämissopimukseen liittyen työsopimuksessa tai laissa säädettyä ko. työsuhdetta koskevasta pidemmästä irtisanomisajasta ja työsuhteen päättymisestä tietynä päivänä. Työsopimuslain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisaika ei voi olla kuutta kuukautta pidempi. Tällaisessa tilanteessa ollaan lähellä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen muuttumista määräaikaiseksi, joka työsopimuslain mukaisesti edellyttää perusteltua syytä<sup>12</sup>.

Mikäli riitatilanteessa työnantaja ei kykene esittämään määräaikaaisuudelle perusteltua syytä, voi alun perin kenties hyvässä yhteisymmärryksessä työnantajan ja työntekijän kesken tehty päättämissopimus tulla tulkituksi toistaiseksi voimassa olevaksi. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta työtuomioistuimen ratkaisu TT 2008-41, jossa irtisanomisen sijaan tehty määräaikainen työsopimus tulkittiin toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällaisen riskin välttämiseksi työsuhteen loppuajan perusteleva on työnantajan kannalta syytä kirjata huolellisesti osana päättämissopimusta.

<sup>10</sup> Työaikalain 39 §:n 1 momentti kuuluu: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.”

<sup>11</sup> Työsopimuslain 13 luvun 6 § kuuluu: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.”

<sup>12</sup> Ks. tästä Moilanen s. 76, jossa esitettyyn jyrkkään näkemykseen päättymisajankohdasta sopimisen kategorisesta kiellettävyydestä en voi yhtyä.

## 5. Sopimisen yleisistä periaatteista

Kuten muidenkin sopimustyyppien, myös työsuhteen päättämissopimusten onnistumisen edellytyksenä on sopimuksen tasapuolisuus, kohtuullisuus ja oikeudenmukaisuus. Siksi sopimuksesta on syytä neuvotella avoimesti ja rehellisesti sekä pyrkien kummankin sopijapuolen kannalta hyvään ratkaisuun. Työsuhteen päättyessä kummallakin osapuolella on omia intressejä tavoiteltavanaan ja vastakkaisille tavoitteille on pyrittävä hakemaan tasapainotilanne, jonka molemmat voivat kohtuudella hyväksyä. Tämän saavuttamista edistää jatkuvan ja hyvän neuvottelusuhteen ylläpitäminen työntekijän ja työnantajan välillä.

Työnantaja on yleensä työsuhteeseen liittyvissä yksittäisissä kysymyksissä työntekijää asiantuntevampi, mutta tällaista epätasapainoa ei tule sopimustilanteessa käyttää työntekijän vahingoksi. Päinvastoin on myös työnantajan etu, että neuvottelukompanina oleva työntekijä saa käyttöönsä tarvitsemansa oikeudellisen avun ja ettei sopimuksen allekirjoittamista kiirehdiä ennen kuin kummallakin sopijapuolella on ollut riittävä aika harkita sopimusta niin yksittäisten kohtien kuin sen muodostaman kokonaisuuden kannalta. Mikäli sopimusta myöhemmin esimerkiksi riitatilanteessa tulkittaessa ilmenee, että työntekijä ei aidosti ole jotakin seikkaa tiedostanut tai ymmärtänyt, on riski sopimuksen pätemättömyydestä tai sen muuttamisesta kohtuullistamisen avulla suuri.

Ajan kuluminen lisää helposti kummankin osapuolen kustannuksia. Samalla myös periaatteellisten seikkojen merkitys voi kasvaa, mikä korottaa sopimiskynnystä. Asian pitkittyessä erimielisyyksien pysyminen vain osapuolten kahdenvälisenä vaarantuu ja riitaisuuksista työpaikalle leviävä tieto on omiaan vaikuttamaan myös yleistä työilmapiiriä heikentävästi. Näiden syiden vuoksi sopimusneuvotteluiden venyttäminen ei ole järkevää.

## 6. Sopijapuolten motiiveista

Työsuhteen päättämissopimuksen tekemiselle on hyviä syitä niin työnantajan kuin työntekijän kannalta. Työnantajan kannalta tällaisia syitä ovat mm:

- Oikeudellisten riskien välttäminen
- Oikeusvarmuuden saaminen työsuhteen lakkaamisesta ehtoineen
- Joustavuus
- Julkisuuden välttäminen
- Rahan, ajan ja muiden resurssien säästö
- Yrityskuva ja työilmapiiri

Työntekijän kannalta päättämissopimuksen motiiveita voivat olla mm:

- Oikeudellisten riskien välttäminen
- Saatavien nopea ja varma kertyminen
- Vaikutukset omaan työllistymiseen
- Oikeudenkäyntikuriskin välttäminen

Yhteisenä nimittäjänä kummankin sopijapuolen osalta on pyrkimys saada kaikki työsuhteen päättymiseen liittyvät avoimet asiat ja erimielisyydet ratkaistuksi kerralla, yhdellä sopimuksella.

## 7. Sopimuksen sitovuudesta

Myös työsuhteen päättämissopimuksen kohdalla lähtökohtana on sopimuksen sitovuus, pacta sunt servanda. Sitovuuden ja pätevyuden osalta syntyvä riita tulee ratkaista yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Asianmukaisesti ja tasavertaisesti neuvotellun työsuhteen päättämissopimuksen sisältö on tarkoitettu pysyväksi.

Mikäli päättämissopimus on allekirjoitettu ennen työsuhteen päättymistä, ratkaistaan sopimuksen pätevyys ja sitovuus indispositiivisen työlainsäädännön<sup>13</sup> sekä yleisen oikeustoimioopin perusteella.

Työsuhteen päättymisen jälkeen osapuolten sopimusvapaus on laajempi, kun työntekijän suojaksi säädettyjen lakien velvoittavuus lakkaa. Tällöin on mahdollista sopia esimerkiksi työaikalakiin perustuvista saatavista luopumisesta<sup>14</sup> taikka työntekijän työssään aiheuttaman vahingon korvaamisesta suuremmalla määrällä kuin vahingonkorvauslaki työsuhteen aikana sallii<sup>15</sup>. Sopimuksen pätevyys tulkitaan lähtökohtaisesti Oikeustoimilain 3 luvun perusteella.

Sellaisissa päättämissopimuksissa, joissa on tarve sopia tyyppitilanteista poikkeavia – yleensä työntekijälle epäedullisempia – ehtoja, on siis otettava huomioon työsuhteen päättymishetken merkitys pätevästi sovittavissa oleviin kysymyksiin.

## 8. Sopimuksen rakenteesta

Hyvässä työsuhteen päättämissopimuksessa on riittävä johdanto-osa, jossa sopimuksen tausta tuodaan esiin. Mikäli sopimus laaditaan vasta siinä vaiheessa, kun työsuhteesta on jo syntynyt riita, on riidan sisältö syytä kirjata taustatiedoksi.

<sup>13</sup> Tärkeimmät työsuhteen päättämissopimuksen sisältöä rajoittavat normit ovat työsopimuslain 13 luvun 6 §, vuosilomalain 3 §, työaikalain 39 § sekä vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §. Lainkohtien mukaan sopimus työntekijän vahingoksi on lähtökohtaisesti mitätön. Ks. myös KKO 2007:50 ja KKO 2007:69.

<sup>14</sup> Ex arg. KKO 2007:50.

<sup>15</sup> Ex arg. KKO 1984 I 1 ja KKO 1995:86.

Sopimukseen tulee sisällyttää varsinainen sopimuksen velvoittava sisältö riittävän selkeästi jaoteltuna. Kummankin sopijapuolen oikeudet ja velvollisuudet kirjataan sopimukseen.

Sopimus tulee päivätä ja asianmukaisesti allekirjoittaa. Mikäli kirjallista sopimusta on edellyttänyt suullinen yhteisymmärrys, on varsinaisen sopimuksen syntyhetken kirjaaminen sopimuksen osaksi usein hyödyllistä. Työnantajan puolesta sopimuksen tulee allekirjoittaa siihen oikeutettu henkilö. Siltä osin kuin sopimuksessa viitataan osapuolten välillä asiamiesten välityksin käytyihin neuvotteluihin, voidaan asiamiesten allekirjoituksilla vahvistaa sopimuksen viittaus neuvotteluihin.

Mitä enemmän asioita sopimuksessa on sovittu, sitä useampi liite sopimukseen on liitettävä. Liiteasiakirjoilla voi olla huomattava merkitys sopimuksesta mahdollisesti syntyvässä riidassa sekä sopimuksen tarkoittaman työntekijälle maksettavan taloudellisen etuuden jakamisessa työttömyysturvalainsäädännön vaatimin tavoin.

## 9. Sopimuksen substanssista

Työsuhteen päättämissopimuksen tekemisen keskeinen motiivi on välttää vastaiset erimielisyydet. Siksi on tärkeää, että sopimukseen tulee kirjatuksi kaikki yksittäiseen työsuhteeseen mahdollisesti liittyvät erimielisyyksien aiheet. Tyypillisessä päättämissopimuksessa sovitaan mm. seuraavista asioista<sup>16</sup>:

### a) Työsuhteen päättämisperusteesta sopiminen

Työsuhteen päättämisen peruste on syytä mainita sopimuksessa. Yksipuoliseen perusteeseen eli irtisanomiseen liittyvän menettelyn ja perusteen laillisuuden voi sopimuksessa nimenomaisesti hyväksyä. Työsuhteen päättyessä yhteiseen sopimukseen, tulee tämä mainita, koska sekin vaikuttaa työntekijän oikeuteen saada työttömyyskorvausta.

### b) Työsuhteen päättämisaikajankohdasta sopiminen

Osapuolet voivat sopia irtisanomisajan pituudesta ja sen myötä työsuhteen päättämisaikajankohdasta. Useimmiten noudatetaan työsopimuksen tai työsopimuslain mukaista irtisanomisaikaa. On myös mahdollista sopia työsuhteen päättymisestä ilman irtisanomisaikaa. Tällöin on syytä ottaa erityisesti huomioon työttömyysturvalainsäädännön vaikutukset työntekijän asemaan etuuden saajana. Päättämisaikajankohdan siirtyessä tavanomaista kauemmaksi, tulee ottaa huomioon riski tulkinnasta määrälliseksi työsopimukseksi ja sen hyväksyttävyyden riitautumisesta.

<sup>16</sup> Ks. sopimuksen substanssiasioista laajemmin Moilanen s. 161–197.

### c) Työn tekemisestä sopiminen

Mikäli päättämissopimus tehdään työsuhteen yhä jatkuessa, on sovittava työntekijän työntekovelvollisuudesta työsuhteen päättymiseen asti. On melko tavallista, että työntekijä vapautetaan työntekovelvollisuudesta irtisanomisajaksi. Tällöin on syytä sopia myös siitä, onko työntekijä oikeutettu tekemään muuta työtä irtisanomisajanaan tai onko hän oikeutettu siirtymään esimerkiksi kilpailevan työnantajan palvelukseen. Ilman tällaista sopimusta työntekijän lojaalisuusvelvollisuus estää häntä siirtymästä toiseen työsuhteeseen kilpailijan palveluksessa.

### d) Työntekijän saatavista sopiminen

Työntekijälle useimmiten tärkein päättämissopimuksessa oleva seikka koskee hänen työnantajaltaan saamaa taloudellista korvausta. Työntekijälle tulee työsuhteen päättyessä maksaa kaikki hänen saatavansa työsuhteensa ajalta. Ns. lopputilin yhteydessä maksetaan tyypillisesti irtisanomisajan palkan lisäksi vuosilomakorvaus, mahdollinen lomarahaa, maksamattomat yli- ja lisätyökorvaukset sekä myös mahdolliseen työehtosopimukseen perustuvat korvaukset. Taloudellista suoritusvelvollisuutta koskeviin sopimuskohtiin on syytä sisällyttää työttömyysturvan yhteensovittamis- ja jaksotusnormien oikean laskemisen varmistamiseksi eri lajisten korvausten huolellisen jaottelun lisäksi suorituksen eräpäivä.

### e) Vahingonkorvauksesta sopiminen

Etenkin sellaisissa päättämissopimuksissa, joiden taustalla on riita työnantajan työsuhteen irtisanomisen laillisuudesta, sovitaan yleisesti jokin työntekijälle maksettava korvaus. Työnantajan kannalta korvauksen määrä arvioidaan usein kokonaisuutena, joka käsittää kertakaikkisen korvauksen työsuhteen päättämisen johdosta. Korvaus voi käsittää erilaisia työoikeudellisia vahingonkorvauksia ja / tai hyvityksiä, myös useita korvausperusteita samanaikaisesti<sup>17</sup>. Työntekijän kannalta sopimuksen mukaisen korvauksen erittelemisen ja muodostumisen puolestaan vaikuttaa hänen oikeuteensa saada työttömyyskorvausta ja muita etuuksia. Nämä usein vastakkaiset intressit tulee päättämissopimuksessa totuudenmukaisesti eritellä työsuhteen 12 luvun 3 §:n pakottavan säännön nojalla. Erittelyn perusteella työnantaja on usein velvollinen suorittamaan osan korvauksesta työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle, mikä vähentää työntekijälle maksettavaa rahamäärää.

Käytännön sopimustoiminnassa lain vaatima erittely on usein jossain määrin keinoitekoista ja hankalaa. Lainkohdan 2 momentti säätää edellytyksistä, joiden valli-

<sup>17</sup> Esimerkiksi sovitaan korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sekä tasa-arvolain ja / tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä.

nessa työntekijälle maksettavasta korvauksesta tehtävää vähennystä voidaan kohtuullistaa pienemmäksi tai poistaa vähennys jopa kokonaan. Työntekijän eduksi on tärkeää, että tältä osin päättämissopimuksen teksti on mahdollisimman selkeä ja totuudenmukainen.

Työnantaja ei ole oikeutettu sopimaan tosiasioita vastaamattomista korvauserusteista, joilla tavoitellaan työntekijälle parempia sosiaalietuuksia. Vakavimmillaan tällainen menettely voi johtaa rikosseuraamuksiin.

Mikäli sopimus vahingonkorvauksesta jätetään tuomioistuimen vahvistettavaksi riitaoikeudenkäynnin sovintona, on tuomioistuimen OK 20 luvun 3 §:stä johdettavan periaatteen mukaisesti arvioitava sopimuksessa mahdollisesti sovitun kohtuullistamisen hyväksyttävyys. Tehtävä on haastava eikä oikeuskäytäntöä liene olemassa tapauksista, joissa tuomioistuin olisi selkeästi poikennut asianosaisten keskenään sopimasta.

f) Muusta taloudellisesta etuudesta sopiminen

Muita päättämissopimuksessa tavanomaisesti sovittavia työntekijälle suoritettavia taloudellisia etuuksia ovat mm. eläke- ja henkivakuutukset, optiot, bonukset, tantieemit sekä koulutuskustannusten korvaaminen

g) Kilpailu- ja / tai rekrytointikiellosta sopiminen

Päättämissopimuksessa voidaan pysyttää voimassa työsopimuksessa sovittu kilpailukiello. Usein kilpailukielloa kuitenkin työntekijän hyväksi lievennetään tai se poistetaan sopimuksella kokonaan sitä vastaan, että työntekijä sitoutuu olemaan houkuttelematta työnantajan muita työntekijöitä mukaansa tai uuden työnantajansa palvelukseen.

h) Liike- ja ammattisalaisuudesta sopiminen

Työnantajan kannalta on usein tärkeää sopia, että työsopimuslain mukainen liike- ja ammattisalaisuuksien suoja säilyy entisellään myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Ilman tällaista sopimusta jäljelle jää sopimuksen ulkopuolinen rikosoikeudellinen suoja liike- ja ammattisalaisuuksien luovuttamista vastaan. Työnantajan kannalta sopimusperusteinen suoja on kattavampi mm. sen vuoksi, että sen perusteella oikeudenloukkaukselta ei edellytetä rikosoikeudellista tahallisuutta.

i) Yksityisyyden suojaan liittyvät seikat

Työntekijälle tärkeitä yksityisyyden suojaan liittyviä asioita ovat erityisesti sähköpostiosoite ja matkapuhelinnumero. Niistä voidaan sopia eri tavoin ja matkapuhelin-

numeron liittymä voidaan myös siirtää työntekijälle. Sähköpostin osalta sovitaan usein lyhytaikaisesta jaksosta, jonka kuluessa työnantajalle kuuluva viestiliikenne siirretään sovittua mekanismia käyttäen työnantajalle, jonka jälkeen sähköpostiosoite lakkautetaan.

j) Muita sovittavia asioita

Päättämissopimuksissa kannattaa tai voidaan sopia lukuisista muistakin työsuhteiden erilaisuuden vuoksi toisistaan suuresti poikkeavista asioista. Hyvin usein työntekijälle on tärkeää saada työsuhteestaan asianmukainen työtodistus. Työtodistuksen sisällöstäkin voidaan päättämissopimuksessa sopia, mutta työtodistuksen sisällöllä ei tule käydä kauppaa. Esimerkkeinä muista sopimukseen otettavista mahdollisista seikoista mainittakoon:

- Outplacement- eli uudelleensijoituspalvelut
- Työntekijällä olevan ns. hiljaisen tiedon siirtäminen työnantajalle
- Työnantajan omaisuuden käyttö / palauttaminen / lunastaminen
- Lojaalisuusvelvollisuuden jatkaminen myös työsuhteen jälkeen
- Immateriaalioikeudet
- Tiedottaminen ja yhteystietojen ilmoittaminen
- Osapuolille syntyneiden kustannusten korvaaminen
- Riidanratkaisu

## 10. Sopimuksen tulkinnasta

Työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen tulkinta suoritetaan lähtökohtaisesti yleisten sopimusoikeudellisten tulkintasääntöjen mukaisella tavalla. Tapauksesta riippuen myös työoikeudellisia periaatteita voidaan joutua tulkintatilanteessa soveltamaan. Tavallisesti tulkintaan joudutaan työntekijän riitauttaessa päättämissopimuksen tai sen jonkin ehdon pätevyys. Työnantajan kannalta riskiä tulkinnan perusteella suoritettavia muutoksia vastaan voidaan pienentää huolehtimalla koko päättämissopimuksen syntymisen asiallisuudesta ja tässä yhteydessä esimerkiksi sopimusehtojen yhteisellä laatimisella työntekijän kanssa, riittävän harkinta-ajan varaamisella sekä soveltamalla yleisen käytännön mukaisia korvausmääriä sekä pidättymällä käyttämästä yllättäviä tai ankaria ehtoja.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Ks. sopimuksen tulkinnasta laajemmin Moilanen s. 42–48.

Keskeisiä päättämissopimusta koskevia tulkintaperiaatteita ovat mm. seuraavat:

- Sopijapuolten tahdon ja tarkoituksen mukainen tulkinta
- Sanamuodon mukainen tulkinta
- Yhteisen käsityksen mukainen tulkinta / falsa demonstratio non nocet
- Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaate
- Työntekijän suojelun periaate (ei sovellu, jos sopimus tehty työsuhteen päätyttyä)
- Epäselvyyssääntö eli tulkinta laatijan vahingoksi
- Lojaliteetti- ja kohtuusperiaatteet

## 11. Johtopäätöksiä

Työsuhteen päättämissopimukset ovat käytännön oikeuselämässä yleisiä ja niihin liittyy niin työoikeudellisesti kuin yleisen sopimus- ja velvoiteoikeuden kannalta avoimia oikeudellisia kysymyksiä. Sen vuoksi on olemassa selvä tarve tällaisten sopimusten tarkemmalle oikeudelliselle analyysille, jossa eri sopijapuolten luonnollisia intressejä punnitaan toisaalta vastakkain ja toisaalta yleisen sopimusoikeuden kannalta.

Erittäin kiinnostavana käytännöllisenä kysymyksenä pidän sitä, millä tavalla työntekijälle annettavan sinänsä lähtökohtaisesti itsestään selvän suojelutarpeen luonne muuttuu siinä tilanteessa, kun työsuhde on päättymässä. Murtuuko työntekijän indispositiiviseen työlainsäädäntöön perustuva yleisesti hyväksytty oikeussuojan tarve vasta työsuhteen päättymishetkellä vai muodostuuko työsuhteen päättymisen edelle eräänlainen harmaa vyöhyke, jonka sisällä perinteisen jyrkät työoikeudelliset sopimusperiaatteet väistyvät yleisen sopimusoikeuden ja -vapauden tieltä?

Oma kantani on, että modernin työoikeuden tulkintojen ei tule olla musta-valkoista ilman riittäviä perusteita, vaan dynaamisempaa, minkä vuoksi yleisen sopimusoikeuden tulee saada kasvava asema myös työoikeuden saralla<sup>19</sup>.

### Lähteet

*Kaisko, Anu – Kiiras, Ari:* Työsuhteen päättämissopimukset – työnantajan ja työntekijän näkökulmasta. Kurssimateriaali. Helsingin seudun kauppakamari 16.10.2008.

*Moilanen, Juha-Matti:* Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki 2005.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja:* Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

*Uoti, Petteri:* Työsuhteen päättämistä koskevat sopimukset. Kurssimateriaali. Lakimiesliiton Koulutus 11.–12.3.2008.

*Uoti, Petteri:* Uutta työoikeudellista oikeuskäytäntöä. Kurssimateriaali. Talentum Työoikeuspäivä 13.5.2008.

<sup>19</sup> Olen esimerkiksi samaa mieltä kuin korkeimman oikeuden vähemmistö tapauksissa KKO 2007:50 ja KKO 2007:69.

*Oikeustapaukset*

Korkein oikeus

KKO 1984 I 1

KKO 1995:86

KKO 2007:50

KKO 2007:69

Työtuomioistuin

TT 2006-28

TT 2008-41