

Opinnäytetyö (AMK)  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Juridiikka  
2014

Pauliina Helin

# KORVAUKSET TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Pauliina Helin

## KORVAUKSET TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ

Tässä opinnäytetyössä selvitetään työsuhteen päättymiseen liittyviä tukipaketteja ja muita taloudellisia etuuksia sekä niiden vaikutuksia työntekijän kannalta. Tällaisilla paketeilla tarkoitetaan työnantajan työsuhteen päättyessä työntekijälle vapaaehtoisesti maksamia etuuksia, joita työnantajalla ei lain tai työehtosopimuksen mukaan ole velvollisuutta maksaa. Useimmiten tällaiset etuudet perustuvat työnantajan tahtoon tai työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimuksen päättymissopimukseen. Kyse voi olla myös erityistapauksista eli niin kutsutuista johtajasopimuksista ja niissä sovittavista korvauksista.

Työssä käytetään aineistona erilaisia oikeudellisia lähteitä. Työ on teorialähtöinen ja pohjautuu työoikeuden säädöksiin sekä sopimuksiin ja työoikeuteen liittyvään oikeuskirjallisuuteen. Jonkin verran aineistona on käytetty myös aiheeseen liittyviä artikkeleja.

Työssä päädytään siihen, että päättämissopimusten avulla työnantajat voivat paremmin varautua yritysmaailman nopeisiin muutoksiin ja haasteisiin sekä välttää työsuhteen päättämisestä mahdollisesti aiheutuvat riidat. Työntekijöiden tulisi kuitenkin ottaa huomioon päättämissopimuksen heijastusvaikutukset erityisesti työttömyysturvaan ja verotukseen arvioidessaan päättämissopimuksen kannattavuutta.

Työsopimuksen päättämisperuste ja -tapa vaikuttavat olennaisesti työttömyysetuuden ajankohtaan ja sillä voi olla vaikutusta myös työttömyysetuuden suuruuteen. On tärkeää, että työntekijä huomioi kyseiset vaikutukset, sillä muuten on vaarana, että työntekijä tahattomasti heikentää päättämissopimuksella oikeuksiaan työttömyysetuuteen.

### ASIASANAT:

Työsopimus – Johtajasopimus – Eroraha - Työsuhteen päättäminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of Business Administration | Jurisprudence

2014 | 40

Vesa Anttila

Pauliina Helin

## SUPPORT PACKAGES RELATED TO THE TERMINATION OF EMPLOYMENT

The aim of the present bachelor's thesis is to explore the support packages and other financial benefits related to the termination of an employment contract and their possible effects on employees. The packages refer to the non-statutory benefits the employer voluntarily grants the employee when ending an employment relationship. In most cases, these benefits are based on the employer's own will or on an agreement between the employer and the employee about ending an employment relationship. They can also refer to a special case, i.e. the so called executive contracts-, and the compensations determined by them.

The data used in this the present study are gathered from various legal sources. The theory applied in the thesis is based on the Finnish Labour Legislation. Agreements and contracts as well as on juridical literature. In addition, the data were gathered partly from related articles.

The study results show that with the closure agreements of the employment contracts the employers can better anticipate quick changes and challenges in the business environment and avoid possible conflicts when terminating an employment relationship. Employees should, however, consider the effects of the closure agreements especially on unemployment benefits and taxation when evaluating the viability of the closure agreements.

The grounds and the procedures applied in the termination of an employment contract have essential effects on the time and possibly the amount of the unemployment benefits. It is important that the employee takes these effects into account because otherwise there is a risk that the employee inadvertently decreases his or her rights to the unemployment benefit with the closure agreement.

### KEYWORDS:

Contract of Employment - Executive Contract – Redundancy payment - Termination of an Employment Contract

## KÄYTETYT LYHENTEET

KHO	Korkein hallinto-oikeus
HHO	Helsingin hallinto-oikeus
HE	Hallituksen esitys
TTL	Työterveyslaitos
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
vp.	Valtiopäivät
Yt-neuvottelu	Yhteistoimintaneuvottelu

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET</b>	<b>4</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN</b>	<b>8</b>
2.1 Työsuhde	8
2.2 Työsuhdeturva ja työntekijän suojelun periaate	9
2.3 Työsuhteen päättämisen yleiset perusteet	9
2.4 Menettely työsuhteen päättämisissä	12
<b>3 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISSOPIMUS</b>	<b>15</b>
3.1 Osapuolten yhteinen tahto	15
3.2 Aloite päättämissopimuksen solmimiseen	16
3.3 Päättämissopimuksen tarkoitus	17
3.4 Päättämissopimuksen sitovuus	18
<b>4 PÄÄTTÄMISSOPIMUKSEN OIKEUDELLISET JA TALOUDELLISET VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄN KANNALTA</b>	<b>21</b>
4.1 Verotus	22
4.2 Vaikutus työttömyysturvaan	24
<b>5 JOHTAJASOPIMUS</b>	<b>29</b>
5.1 Yksityinen sektori	29
5.2 Julkinen sektori	30
5.3 Johtajasopimuksen riitauttaminen	32
5.4 Kultaisen kädenpuristuksen oikeudelliset ja taloudelliset vaikutukset	33
<b>6 YHTEENVETO</b>	<b>35</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>38</b>

## LIITTEET

# 1 JOHDANTO

Irtisanomisten määrä on pysynyt korkeana jo muutaman vuoden ajan. SAK:n keräämien tietojen mukaan vuonna 2013 yhteistoimintaneuvottelujen piirissä oli lähes 120 000 henkilöä ja irtisanottiin yli 14 500 työntekijää (SAK 2013). Nykyhetken taloudellinen tilanne ja epävarmuus siitä ovat johtaneet YT-neuvotteluruuhkaan ja yhä useammin irtisanomisen vaihtoehtona solmitaan työsuhteen päättämissopimuksia. Tällöin työnantaja tarjoaa usein niin sanottua irtisanomispakettia eli lakiin tai työehtosopimukseen perustumatonta rahallista korvausta niille, jotka vapaaehtoisesti suostuvat päättämään työsuhteensa irtisanomisen sijasta. Työsuhteen päättäminen sopimalla on työnantajien käytettävissä oleva mahdollisuus vähentää työvoimaa ja saada näin kustannussäästöjä, vaikka yrityksen taloudellinen tilanne olisikin hyvä eikä perustetta yksipuoliselle irtisanomiselle näin ollen välttämättä ole.

Viime aikoina julkisuuteen ovat nousseet myös johtajasopimusten myötä johtajien saamat korvaukset työsuhteen päättyessä eli niin kutsutut kultaiset kädenpuristukset. Kyseiset sopimukset ovat aiheuttaneet voimakasta kritiikkiä erityisesti henkilöstön piirissä, kun yritykset irtisanovat henkilökuntaa johtajien saadessa kultaisen kädenpuristuksen.

Sekä irtisanomispaketissa että kultaisessa kädenpuristuksessa on molemmissa kyse työnantajan maksamasta etuudesta, jonka maksamiseen työnantajalla ei ole lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvoitetta. Kyseisten etuuksien maksamisen erona on kuitenkin se, että toimitusjohtajat tekevät kyseisen sopimuksen ennen työn aloittamista, kun taas tavallisessa työsuhteessa olevat työntekijät sopivat kyseisestä korvauksesta vasta työsuhteen päättymisvaiheessa tekemällään uudella sopimuksella. Käytän tässä opinnäytetyössä kultainen kädenpuristus -käsitettä puhuessani johtajasopimukseen liittyvästä korvauksesta ja eroraha-käsitettä eräänlaisena yleisnimikkeenä kaikkia muita työsuhteen päättymistilanteissa saatavia vastaavia työnantajan antamia taloudellisia etuuksia tarkoittaessani.

Käsittelen opinnäytetyössäni ainoastaan lakiin ja työehtosopimukseen perustuttomia työsuhteen päättymiseen liittyviä korvauksia, jolloin työni ulkopuolelle jäävät esimerkiksi vahingonkorvauksenluonteiset etuudet. Tutkimusaineistoa kyseisistä työnantajan suorituksista ja niiden heijastusvaikutuksista työntekijän kannalta on melko vähän, mutta oma mielenkiintoni aiheeseen heräsi oltuani töissä palkkatoimistossa. Asiakkaiden oli usein vaikea käsittää, miksei kyseisiä suorituksia voida vain maksaa ilman tulevaisuuden sivuvaikutuksia.

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työsopimuksen päättämissopimuksia ja selvittää niiden oikeudellisia ja taloudellisia vaikutuksia mm. työttömyysturvan ja verotuksen kannalta. Työntekijät eivät useinkaan tunnu olevan tietoisia näistä vaikutuksista tällaisia etuuksia vastaanottaessaan ja monesti kyseiset vaikutukset tulevatkin yllätyksenä, työnhakijan saadessa kielteisen työttömyysetuutta koskevan päätöksen.

Sivuan työssäni myös johtajasopimuksia, jotka ovat mielenkiintoinen aihealue päättämissopimuksista puhuttaessa. Kultaiset kädenpuristukset ovat viime aikoina saaneet suurta julkisuutta mm. Nokian toimitusjohtajan johtajasopimuksen ollessa useissa otsikoissa. Keskustelua on herännyt paljon siitä, miksi johtajat ovat oikeutettuja näihin korvauksiin ja ovatko korvaukset tarpeettoman suuria. En niinkään ota kantaa summien oikeellisuuteen, mutta halusin tuoda johtajasopimukset työhöni mukaan siksi, että mielestäni kultaisen kädenpuristuksen termiä käytetään usein väärin.

## 2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

### 2.1 Työsuhde

Työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta sääntelee työsopimuslaki. Vain tiettyjä työntekijäryhmiä koskevat omat lakinsa, eikä työsopimuslakia sovelleta myöskään julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin. Työsopimusoikeuden tärkeimmät oikeuslähteet ovat työnantajan ja työntekijän välinen työsopimus sekä tätä oikeussuhdetta sääntelevät lait. Työoikeus eroaa muusta sopimusoikeudesta siinä, että työnantajan katsotaan oikeusjärjestyksen mukaan olevan työntekijää vahvemmassa asemassa. Tämä asema perustuu siihen, että työnantajalla on lain ja sopimuksen nojalla oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä päättää miten ja milloin työtä tehdään. (Bruun & Koskull 2012, 13 ja 20.)

Työsuhde syntyy siis työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ja työsopimuksen tekeminen tuo aina mukanaan molempia osapuolia koskevia oikeuksia ja velvollisuuksia. Työsuhteessa toisen osapuolen lakiin tai sopimukseen perustuvat oikeudet vastaavat toisen osapuolen velvollisuuksia. Esimerkiksi työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle palkkaa, seuraa työntekijän oikeus vaatia kyseisen palkan maksamista. Muita työnantajan velvollisuuksia ovat muun muassa velvollisuus antaa työntekijälle vapaata työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden ajaksi sekä huolehtia kaikesta työpaikan työsuojelusta, kuten työterveydenhuollon järjestämisestä työntekijöille. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 2 ja 4.)

Työntekijän päävelvollisuus työsuhteessa on sovitun työn tekeminen. Tämän lisäksi työntekijän on toimittava lojaalisti työnantajan intressien ja tavoitteiden toteuttamiseksi sekä noudatettava niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa. Työsopimuslaissa kielletään myös työntekijää käyttämästä hyväkseen liike- tai ammattisalaisuuksia tai ilmaisemasta niitä muille. Työntekijä ei myöskään saa vastoin työnantajansa suostumusta kilpailla tämän



kanssa, joten työntekijän velvoitteet suojaavat näin myös työnantajan etuja. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 3.)

## 2.2 Työsuhdeturva ja työntekijän suojelun periaate

Suomen oikeusjärjestys pohjautuu sopimusvapauden periaatteelle, joka on sopimusoikeuden lähtökohta. Sopimusvapaudessa on pelkistetysti kyse siitä, että jokaisella on oikeus tehdä haluamansa sisältöinen sopimus valitsemansa osapuolen kanssa (Karttunen ym. 2012, 109-110). Periaatteessa jokainen päättää siis itse siitä, meneekö töihin, ja jos menee, niin millä ehdoilla. Sama pätee myös toisin päin eli työnantaja päättää siitä, palkkaako hän työntekijän, ja jos palkkaa, niin millä ehdoilla. Kuitenkin kun sopimuksen sisällöstä neuvotellaan, voi liikkumatilaa jäädä varsin vähän, koska työoikeudelliset säännökset rajoittavat suuresti sitä mitä voidaan sopia. Tämä johtuu siitä, että työelämässä työntekijän asema koetaan työnantajaa heikommaksi, jolloin työntekijän asema on haluttu turvata työsopimuslain pakottavilla säännöksillä. Toisin sanoen työlainsäädäntö ja työehtosopimukset rajoittavat sopimusvapautta. (Bruun & Koskull, 2012, 23.)

Työsuhteen lakkauttamistapoja kutsutaan yhteisnimellä työsopimuksen päättäminen (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 6). Työsuhdeturvalla tarkoitetaan niitä säännöksiä, joilla rajoitetaan työnantajan oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimus ja myös koeajan päättämistä rajoittavat säännökset kuuluvat työsuhdeturvaan. Työsuhdeturvassa on ensisijaisesti kysymys siitä, että työsopimuksen päättämiseksi tulee olla riittävän hyväksyttävä syy (Bruun & Koskull, 2012, 71).

## 2.3 Työsuhteen päättämisen yleiset perusteet

### **Työsopimuksen irtisanominen**

Kun työnantaja irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, on hänen esitettävä joko taloudellinen ja tuotannollinen tai henkilöön liittyvä irtisanomisperuste. Toisin kun työnantajalla, työntekijällä ei ole perusteluvelvollisuutta työsopimusta irtisanoessaan.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Kyseisen pykälän tarkoitus on olla yleinen säännös niistä irtisanomisperusteista, jotka työnantajalta vaaditaan. Yleislausekkeella säädetään sekä henkilöön liittyvistä että taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvista irtisanomisperusteista. Huomionarvoista on se, että kyseinen pykälä on pakottava, joten siitä ei voida sopia toisin muuten kuin työntekijän eduksi (Hietala ym. 2008, 293).

Henkilöön liittyvän eli individuaalisen irtisanomisperusteen mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, jos henkilö on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita, jotka kuuluvat hänelle joko työsopimuksen tai lain perusteella. Työntekijä on esimerkiksi voinut jättää hänelle osoitettuja töitä tekemättä tai tehnyt ne huolimattomasti tai muuten käyttäytynyt asiattomasti työnantajaa tai muita työntekijöitä kohtaan. Henkilöön liittyvä irtisanomisperuste voi johtua myös siitä, että henkilöön liittyvät työntekeedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei henkilö kykene enää selviytymään työtehtävistään. Käytännössä tällaista työkyvyn heikentymistä on pidetty tarpeeksi pysyvänä vasta sitten, jos kyvyttömyys on jatkunut niin pitkään, että työntekijällä olisi oikeus työkyvyttömyys eläkkeeseen. (Karttunen ym. 2012, 666.)

Kollektiivisten irtisanomisperusteiden mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, luku 7). Taloudellisilla syillä tarkoitetaan sellaisia syitä, joiden johdosta työnantajan mahdollisuus tarjota työtä on vähentynyt. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen toiminta on muuttunut tappiolliseksi. Tuotannollisilla syillä taas tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen tilauskannan

heikkenemistä, joka puolestaan johtaa tarpeeseen tehdä muutoksia yrityksen toiminnassa (Karttunen 2012, 667).

### **Työsopimuksen purkaminen**

Työsopimuksen purkamisella tarkoitetaan sitä, että toinen sopimuskomppani päättää sopimuksen välittömin vaikutuksin, ilman irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkkaa. Myös määräaikainen työsuhde on purettavissa. Työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos siihen on "erittäin painava syy", kuten työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti. Moitittavan käyttäytymisen täytyy vaikuttaa työsuhteeseen niin olennaisesti, ettei vastapuolelta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 8:1.) Näin ollen työsopimusta ei voida purkaa taloudellisista ja tuotannollisista syistä, vaan ainoastaan silloin, kun kyse on toisen osapuolen viaksi luettavasta seikasta (Koskinen ym. 2003, 66).

Purkamista koskevat oikeusnormit on tarkoitettu suojaamaan molempia työsuhteen osapuolia ja sitovat näin ollen myös työntekijää tämän purkaessa työsopimuksensa (Kröger & Tiitinen 2008, 383).

### **Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen**

Määräaikainen työsopimus päättyy, kun sopimuksessa oleva määräaika päättyy tai kun siinä sovittu työ on saatu päätökseen. Näin sopimus päättyy automaattisesti, ilman erillistä tahdonilmaisua.

Lähtökohtaisesti määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia koko sopimuskauden ajan. Määräaikainen sopimus on mahdollista purkaa samoin edellytyksin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus, mutta sen erityispiirteisiin kuuluu, ettei sitä voida irtisanoa kesken määräajan. (Kröger & Tiitinen 2008, 384.) Mikäli työntekijä ei noudata sovittua määräaikaa, joutuu hän työsopimuslain mukaan

korvaamaan työnantajalle tästä aiheutuneen vahingon (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 12:1).

#### 2.4 Menettely työsuhteen päättämisissä

Ennen kuin työnantaja voi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, on hänen varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9:2). Samoin myös työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi, ennen työsopimuksen purkamista. Työnantajan on lisäksi selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön irtisanomisen sijasta (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7:2.4). Työsopimuslain mukaan työnantajan on henkilöön liittyvissä irtisanomis-tilanteissa aluksi varoitettava työntekijää, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus korjata moitittavaa menettelyään ennen irtisanomista. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse antaa varoitusta, jos työntekijän rikkomus on niin vakava, ettei ole kohtuullista edellyttää työntekijän enää jatkavan työsuhdetta. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse selvittää sitä, olisiko työntekijä sijoitettavissa toisiin työtehtäviin. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7:2.5.)

Kun työntekijä on päätetty sanoa irti, on työnantajan toimitettava hänelle henkilökohtaisesti työsopimuksen päättämisilmoitus (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9:4). Työntekijän pyynnöstä työnantajan on myös ilmoitettava hänelle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen tärkeimmät syyt sekä työsuhteen päättymispäivä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9:5). Työnantajalla tulee siis olla laillinen irtisanomisperuste, jonka hän on velvollinen ilmoittamaan myös kirjallisesti työntekijän pyynnöstä. Säännös korostaa perusteen laillisuuden tärkeyttä ja lisää työntekijän mahdollisuutta pohtia mahdollisten oikeuskeinojen käyttämistä. (Bruun & Koskull 2012, 85.)

Työoikeudelliset riita-asiat kuuluvat useimmiten yleisten tuomioistuinten toimivallan piiriin. Niiden ratkaistaviksi kuuluvat työsopimuslakiin, vuosilomalakiin, työaikalakiin sekä työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen perustuvat

riidat. Yleisiä tuomioistuimia ovat käräjäoikeudet, joiden päätöksistä voidaan valittaa hovioikeuteen ja hovioikeuden ratkaisuihin puolestaan voidaan hakea muutoslupaa korkeimmalta oikeudelta. Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, joka käsittelee ainoastaan työehto- ja virkaehtosopimuslakeihin sekä työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvia riita-asioita. (Koskinen & Ullakonoja 2005, 220-221.)

Lähes aina työoikeudelliset riita-asiat käynnistyvät työntekijän aloitteesta ja niiden vireille paneminen vaatii oikeudellista asiantuntemusta. Omien asiamiespalkkioiden ja muiden kulujen lisäksi oikeudenkäyntiä harkittaessa on otettava huomioon myös se, että riita-asian hävinnyt osapuoli joutuu yleensä korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut.

Työnantajat pyrkivät usein välttämään työsuhteisiin liittyviä riitaisuuksia ja oikeudenkäyntejä. Tämä johtuu siitä, että jos työnantaja irtisanoo työntekijän ilman riittäviä lainmukaisia perusteita, voidaan hänet velvoittaa suorittamaan työntekijälle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työnantajan on pystyttävä näyttämään, että työntekijää on varoitettu, kuultu ja että työntekijän uudelleensijoittamisen mahdollisuutta on selvitetty. Häviötilanteessa työnantaja voidaan velvoittaa suorittamaan kertakorvauksena 3-24 kuukauden palkka, minkä lisäksi suoritettavaksi tulevat tapaukseen liittyvät oikeudenkäyntikulut, jotka riitaisissa tapauksissa harvoin jäävät pieniksi. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 12:2.) Työnantaja haluaakin välttyä mahdollisilta korvausvaatimuksilta ja pyrkii työsopimuksen päättämissopimuksella varmistamaan, ettei työsuhteen päättymistä voida jälkeinpäin riitauttaa.

## **Yhteenveto**

Työsuhde syntyy siis työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ja työsopimuksen tekeminen tuo aina mukanaan molempia osapuolia koskevia oikeuksia ja velvollisuuksia. Työsuhteen päättymiseen liittyvät menettelytavat riippuvat siitä, kuka työsuhteen päättää ja mistä syystä se tapahtuu. Koeaikapurkua ja työsopimuksen irtisanomista ja purkamista koskevat kutakin omat säännökset.

sä. Säännökset velvoittavat yleensä työnantajaa, mutta myös työntekijän on työsopimuksensa päättäessään noudatettava tiettyä lakisääteistä menettelyä. (Bruun & Koskull 2012, 72.)

Yleisimmät työsopimuksen päättämisperusteet ovat irtisanominen ja purkaminen. Irtisanominen tapahtuu irtisanomisaikaa noudattaen, kun taas purkaminen päättää työsopimuksen välittömästi. Päättämismenettelyyn vaikuttavia tekijöitä ovat työsopimuksen päättämisen aloitteentekijä, miten työsopimus päätetään ja päätetäänkö työsopimus henkilöstä johtuvilla vai taloudellis-tuotannollisilla perusteilla. Kun työsopimusta päätetään, on tarkoin noudatettava lain menettelysäännöksiä. Lain lisäksi työsuhteen päättämismenettelyyn liittyviä määräyksiä saattaa olla myös alan työehtosopimuksissa.

Suomessa on pidetty työntekijän irtisanomista, erityisesti henkilöön liittyvillä perusteilla, erittäin vaikeana. Muun muassa tästä syystä määräaikaisten työsopimusten kirjoittaminen on lisääntynyt ja sitä käytetään jossain määrin työntekijän irtisanomissuojan kiertämiseksi. Myös koeaikapurkua käytetään nykyisin herkemmin, jos on pienikin epäily työntekijän soveltuvuudesta työtehtävään tai työympäristöön. Uutena välineenä irtisanomissuojan kiertämiseksi ovat tulleet niin kutsutut työsuhteen päättämissopimukset ja niihin liittyvä rahallinen korvaus vastineeksi siitä, että työntekijä vapaaehtoisesti luopuu työsuhteestaan. On katsottu, että kyseinen sopimus tehdään myös työntekijän eduksi, jolloin sillä ei myöskään rikota työsopimuslain 7 luvun 1§:n edellytyksiä.

## 3 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISSOPIMUS

### 3.1 Osapuolten yhteinen tahto

Työsuhteen päättämisestä säädetään työsopimuslaissa. Vaikka käytännössä yleisin tapa päättää työsuhde on irtisanominen, on työsuhteen päättäminen sopimalla yleistynyt viime vuosina merkittävästi. Sopimusoikeuden lähtökohtana on sopimusvapauden periaate, jonka mukaan jokaisella on oikeus tehdä haluamansa sisältöinen sopimus valitsemansa osapuolen kanssa. Vaikka työsopimuslaki ei nimenomaisesti mainitse sopimista työsuhteen yhdeksi päättämistavaksi, ei sopimisen mahdollisuutta ole kuitenkaan tarkoitettu poissuljetuksi.

Työntekijän suojaksi säädetyillä työsuhdeturvasäännöksillä ei ole haluttu rajoittaa työsuhteen osapuolten aitoa sopimusvapautta (Valkonen 2004, 5). Työntekijä ja työnantaja voivat siis milloin tahansa työsuhteen aikana sopia, että työsuhde päättyy, ja tehdä sopimuksen työsuhteen päättämisestä (Saarinen 2007, 298). Tavallista tällainen sopiminen on mm. kollektiiviperusteisissa vähentämistilanteissa, jolloin usein ensin selvitetään, onko työntekijöiden joukossa sellaisia, jotka vapaaehtoisesti suostuvat työsuhteen päättämiseen niin sanottua irtisanomispakettia vastaan.

Perustuslain 18 §:n mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Työsuhteen päättämissopimus ei kuitenkaan edellytä, että työnantajalla olisi lakiin perustuva oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus (Rautiainen & Äimälä 2007, 187 ja Saarinen 2007, 298). Kyseisen pykälän mukaista erottamista ei siis ole se, kun työsuhteen osapuolet sopivat keskenään työsuhteen päättämisestä ja näin työsuhde voidaan päättää työsuhdeturvanormien estämättä (Kairinen 2004, 273). Työsuhteen päättämissopimusta ei kuitenkaan voida tehdä etukäteen niin, että työsuhde päättyisi vasta tulevaisuudessa, sillä se merkitsisi käytännössä työntekijän etukäteistä luopumista työsuhdeturvastaan (Saarinen 2007, 298).

Kun mietitään päättämissopimusta terminä, saa helposti sellaisen mielikuvan, että työsuhde todella päätetään työntekijän ja työnantajan yhteisestä tahdosta. Parhaimmillaan päättämissopimus onkin joustava ja nopea keino päättää työsuhde, koska sopimisen edellytyksenä ei tarvita usein jäykäksi koettuja työsuopimuslain päättämisperusteita, irtisanomisaikoja eikä menettelytapoja koskevien säännösten noudattamista (Kröger & Tiitinen 2008, 382). Kuitenkin on melko harvinaista, että sopimuksen osapuolet olisivat samanaikaisesti halukkaita päättämään työsuhteen ja tästä syystä voidaankin todeta, että lähes aina kun työsuhde päätetään sopimalla, on taustalla jommankumman osapuolen aloite ja tarve. Käytännössä työsuhteen päättämisestä sovitaan yleensä sellaisissa olosuhteissa, jossa toisella osapuolella saattaisi olla oikeus päättää työsuhde myös yksipuolisesti. (Rautiainen & Äimälä 2007, 187.)

### 3.2 Aloite päättämissopimuksen solmimiseen

Yleistä on, että tarve työsuhteen päättämiseen on työnantajapuolella. Työnantaja saattaa olla epävarma riittävän päättämisperusteen olemassaolosta ja haluaa näin poistaa mahdolliset epävarmuustekijät ja tehdä yhteisen sopimuksen työsuhteen päättämisestä (Moilanen 2010, 30).

Tavallisesti kyse on joko henkilökohtaisista tai taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Kun kyseessä on taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste, on edellytyksenä työsuopimuslain mukaan, että työ on vähentynyt tuotannollisista ja taloudellisista syistä olennaisesti ja pysyvästi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7:3). Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin työtehtäviin.

Henkilöstä itsestään johtuva irtisanominen liittyy useimmiten työntekijän moitittavaan käyttäytymiseen. Tämän lisäksi työntekijä voidaan irtisanoa, jos hänen työntekoedellytyksissään on tapahtunut jokin olennainen ja pysyvä muutos esimerkiksi sairaus. (Moilanen 2010, 66.) Erityisesti henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden ollessa kyseessä työnantaja saattaa tarjota työntekijälle mahdolli-



suuden joko itse irtisanoutua tai tehdä päättämistä koskeva sopimus yksipuolisen irtisanomisen tai purkamisen sijasta.

Täysin poikkeuksetonta ei kuitenkaan ole, että työsuhteen päättämissopimusta ehdottava osapuoli onkin itse työntekijä. Tällainen tilanne voi tulla esiin esimerkiksi pitkässä määräaikaisessa työsuhteessa, jolloin työntekijä voi haluta irrottautua työsuhteesta jo ennen määräajan umpeutumista. Käytännössä tällaiset tilanteet ovat kuitenkin harvinaisia (Järvinen 2009, 18).

### 3.3 Päättämissopimuksen tarkoitus

Päättämissopimuksen tarkoitus on sopia työsuhteen päättämisestä, molempien osapuolten ollessa asiasta yhtä mieltä. Tällöin sopimuksen solmimisen tarkoitus saattaa olla vain se, että molemmat haluavat olla varmoja, ettei toiselle osapuolelle jää epäselvyyttä työsuhteen päättymisestä (Järvinen 2009, 19). Joissain tilanteissa taas päättämissopimus tehdään irtisanomisen sijasta. Tällöin sovietaan lähes aina myös summasta, jonka työnantaja sitoutuu maksamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena (Rautiainen & Äimälä 2007, 188). Tällaisesta korvauksesta käytetään työelämässä usein nimitystä irtisanomispaketti tai eroraha. Tarkoituksena saattaa, ainakin suuremmissa yrityksissä, olla se, että työnantaja pyrkii sopimuksella sovittavalla suorituksella turvaamaan työntekijän taloudellista tilannetta työsuhteen päättymisen jälkeen ja mahdollisesti palkita työntekijää työurastaan.

Harvoin kuitenkaan kyseessä on pelkästään työnantajan puhdas halu palkita työntekijää. Työnantaja voi vain harvoin olla täysin varma siitä, että irtisanomiselle on työsopimuslain edellyttämät riittävät perusteet. Työsuhteen päättämissopimuksen tärkein tehtävä onkin kaikkien työsuhteeseen liittyvien ongelmien ratkaiseminen niin, ettei riskiä asian riitauttamiselle ole. Irtisanomispaketilla työnantaja pyrkii poistamaan työsuhteen päättämiseen liittyviä epävarmuustekijöitä ja estää riitauttamisen mahdollisuuden. Työntekijän tulee sitoutua luopumaan esittämästä lisävaatimuksia työnantajaa kohtaan ja usein päättämissopi-

mukseen otetaan salassapitolauseke, jolla on merkitystä erityisesti mainevaikutuksen kannalta (Jeremejeff 2013).

### 3.4 Päättämissopimuksen sitovuus

Oikeustoimilain mukaan, jos sopimuksen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan joko sovitella tai jättää se huomioon ottamatta (Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228, 36§). Myös työsopimuslaissa on oma työsopimuksia koskeva sovittelessäännös. Sen mukaan jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 10:2). Lähtökohtana kuitenkin on aina se, että sopimus on sitova ja sovittelessäännös, jonka mukaan kohtuutonta sopimusehtoa voidaan sovitella, on poikkeus sopimuksen sitovuuden periaatteen. Osapuolten suoritusten välillä tulee aina vallita tasapaino, jotta sopimus olisi kohtuullinen. Näin ollen jos työntekijä esimerkiksi luopuu sopimuksella korvauksetta laillisista oikeuksistaan ja luopuminen on taloudellisesti merkittävä, voidaan tällaista sopimusta sovitella kohtuuttomana. (Moilanen 2010, 328.)

Jos päättämissopimusta rasittaa jokin pätemättömyysperuste, voidaan se julistaa pätemättömäksi. Pätemätön sopimus ei ole sitova. Sopimusten pätemättömyysperusteista säädetään Oikeustoimilaissa ja ne ovat pakko, petollinen viettely, kiskominen, erehdys, kunnianvastainen ja arvoton menettely sekä valeoikeustoimi.

Usein on tulkittu, että jos työsuhteen päättämisen laillisuus riitautetaan vasta päättämissopimuksen tekemisen jälkeen, oikeudenkäynnissä ei lainkaan tutkita sitä, olisiko toisella osapuolella ollut oikeus irtisanoa tai purkaa työsuhte. Näin ollen työsuhteenpäättämissopimus on lainvastainen ainoastaan silloin, kun sitä rasittaa jokin pätemättömyysperuste (Rautiainen & Äimälä 2007, 179).

Lähtökohtainen oletama päättämissopimuksissa on, että työsuhteen osapuolet saavat yleisen sopimusvapauden perusteella sopia työsopimuksen päättämisestä työsopimuslain pakottavien säännösten estämättä. Sopimuksen sitovuuden on tällöin katsottu olevan riippuvainen siitä, että sitä ei rasita mikään oikeustoimilaissa säädetty pätemättömyysperuste (Koskinen & Ullakonoja 2005, 167). Työsopimuslain hallituksen esityksen mukaan työsopimus on varallisuus-oikeudellinen sopimus, johon sovelletaan oikeustoimilakia. Näin ollen Oikeustoimilain pätemättömyysperusteet koskevat myös työsopimuksia (HE 157/2000, 34).

Pätemättömyysperusteen näyttövelvollisuus on sillä, joka pätemättömyyteen vetoaa. Esimerkiksi jos työntekijä väittää, että työnantaja on pakottanut hänet hyväksymään päättämissopimuksen, tulee työntekijän pystyä näyttämään tämä seikka toteen, jotta sopimus voitaisiin katsoa pätemättömäksi. (Saarinen 2003, 1117.) Oikeustoimilain mukaisia pätemättömyysperusteita ei myöskään oteta viran puolesta huomioon, vaan osapuolen on esitettävä ensin asiaa koskeva väite (Hemmo 2006, 204).

Joskus työsuhteen päättämistilanteessa työnantaja saattaa esittää asian työntekijälle siten, että työnantajalla olisi oikeus päättää työsuhde yksipuolisesti, mutta asiasta sopiminen on työntekijälle parempi vaihtoehto. Tilanteessa työnantaja voisi esimerkiksi väittää, ettei päättämissopimuksen allekirjoittamisella ole haitallisia vaikutuksia hänen työttömyysturvaansa. Helsingin Hovioikeuden vuonna 1994 ratkaisemassa tapauksessa tilanne oli juuri tällainen. Kyseinen tapaus osoittaa mielestäni hyvin sen, miten työsuhteen päättämisestä usein käytännössä sovitaan ja mikä sopimisesta tekee ongelmallisen. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle haluavansa päättää työsuhteen. Tämän jälkeen työnantaja saattaa ylipuhua työntekijän irtisanoutumaan itse tai allekirjoittamaan päättämissopimuksen ylimääräistä suoritusta vastaan. Varsin usein työntekijät suosivat kyseiseen sopimukseen, koska arvelevat sen olevan itselle edullisempi vaihtoehto, etenkin uuden työn saamisen kannalta. Päättämissopimuksen heijastusvaikutukset selviävät usein liian myöhään.

Kyseisessä hovioikeuden tapauksessa katsottiin kuitenkin, että työntekijä oli saatu antamaan tahdonilmaisunsa väärillä edellytyksillä, kun todellisuudessa työnantajalla ei ollutkaan riittäviä tuotannollisia ja taloudellisia syitä irtisanomiselle. Kysymys oli tosiasiallisesti ollut työnantajan ilman laillista perustetta aikaansaamasta työsopimuksen päättämisestä (HHO 8.12.1994 S 94/249; Valkonen 2001, 132).

## 4 PÄÄTTÄMISSOPIMUKSEN OIKEUDELLISET JA TALOUDELLISET VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄN KANNALTA

Suomen perustuslaissa on jokaiselle taattu oikeus sosiaaliturvaan. Perusoikeutena edellytetään pidemmälle menevä perus toimeentuloturva tilanteissa, jossa henkilön toimeentulomahdollisuudet ovat merkittävästi heikentyneet esimerkiksi työttömyyden vuoksi (Arajärvi 2002, 175). Työttömyysturvajärjestelmän merkitys sosiaaliturvassa on suuri ja sen merkitys on korostunut perusoikeuksien kehityksen myötä. Työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella turvataan lähes satojentuhansien työttömien ja lomautettujen toimeentuloa vuosittain ja lähes kaikki ihmiset myös osallistuvat työttömyysturvan rahoitukseen verojen ja työttömyysvakuutusmaksujen kautta (Aarnio ym. 2003, 7).

Työttömyysturva on olennainen osa myös työsuhteen päättämistä (Koskinen ym. 2003, 375). Kun työntekijä suostuu työsuhteen päättämiseen sopimalla, on hänen tarkoituksenaan tavanomaisesti oman taloudellisen tilanteensa turvaaminen työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana. Lupaus puolen vuoden palkasta kerralla tuntuu ajatuksena houkuttelevalta, jolla on mukava lyhentää vaikka asuntolainaa. Työntekijä ei kuitenkaan aina välttämättä osaa arvioida tekemänsä sopimuksen kaikkia sivuvaikutuksia, varsinkaan hänen oikeuteensa saada työttömyysturvaa. Näin ollen työntekijä huomaakin vasta jälkeenpäin, ettei sopimuksella saavutettu taloudellinen etu olekaan niin merkityksellinen, kuin sopimusta allekirjoittaessaan on kuvitellut.

Työnantaja voi siis maksaa työntekijälle työsuhteen päättyessä erillistä vapaaehtoista korvausta. Tällainen työnantajan maksama lakiin perustumaton korvaus työsuhteen päättymisestä on työntekijän veronalaista ansiotuloa. Korvaus maksetaan työsuhteen perusteella, joten kyseessä on työntekijän veronalainen palkkatulo. Sen perusteella myönnetään verotusta toimitettaessa tulonhankki-

misvähennys sekä kunnallisverotuksen ansiotulovähennys ja valtionverotuksen työtulovähennys (Tuloverolaki 30.12.1992/1535, 95§, 105 a§ ja 125§.)

#### 4.1 Verotus

Erorahat vaikuttavat työntekijän asemaan monella tavalla. Työsuhteen päättymisestä maksettava korvaus voi monen korvaan kuulostaa houkuttelevalta, mutta useiden kuukausien palkan kattava korvaus voi kuitenkin aiheuttaa negatiivisia verovaikutuksia saajalleen. Tuloverolain mukaan tulontasauksella voidaan tietyin edellytyksin lieventää näitä vaikutuksia.

Ansiotulojen verotus on progressiivista, mikä tarkoittaa, että henkilö maksaa veroistaan prosentuaalisesti sitä enemmän veroa mitä enemmän hän ansaitsee. Tulontasauksen tarkoitus on pyrkiä lieventämään epäkohtaa, joka syntyy siitä, että progressiivinen verotus kohdistuu ankarampana niihin verovelvollisiin, joiden vuositulot vaihtelevat huomattavasti. Säännös tuo helpotuksen kuitenkin vain sellaisissa tapauksissa, joissa suurehko tuloerä, kuten erokorvaus, joka käytännössä kohdistuu useampaan vuoteen, onkin realisoitunut veronalaiseksi tuloksi yhtenä vuotena. (Andersson 2006, 62.)

#### **Soveltuminen työsuhteen päättymisestä saatuun korvaukseen**

Tulontasaus voidaan toimittaa silloin, jos luonnollinen henkilö on verovuonna saanut vähintään 2.500 euron suuruisen ansiotulon, joka on kertynyt etu- tai jälkikäteen kahdelta tai useammalta vuodelta. Tämä lisäksi edellytetään, että tulo on vähintään neljäsosa hänen kyseisenä verovuonna saamansa puhtaan ansiotulon yhteismäärästä. Puhtaalla ansiotulon yhteismäärällä tarkoitetaan verovuoden ansiotulojen yhteismäärää, josta on vähennetty luonnolliset vähennykset. Myös saatu kertatulo sisältyy tähän määrään. Vero kertatuloista määrätään maksettavaksi sen vuoden verotuksen yhteydessä, jona kertatulo on saatu ja se toimitetaan, jos verovelvollinen vaatii sitä ennen verotuksen toimittamisen

päättymistä. Minimivero kertatulosta on 15 prosenttia. (Tuloverolaki 31.12.1992/1535, 128§.)

Tulontasauksen soveltuminen ratkaistaan aina tapauskohtaisesti. Tällöin huomioon otetaan suorituksen maksamisen ehdot ja sen maksamisen tarkoitus. Työsuhteen päättymistilanteessa maksettu kertakorvaus, kuten eroraha, voi oikeuttaa tulontasaukseen, jos sen määräytymisperusteena on sopimuksen tai säännösten mukaan työvuosien lukumäärä tai muutoin työsuhteen kesto taikka esimerkiksi eläkeikään jäljellä oleva aika (Verohallinto 2013).

Tulontasauksessa kertatulo jaetaan niiden vuosien lukumäärällä, jolta kertakorvaus on maksettu, mutta kuitenkin enintään viidellä. Jos siis henkilö saisi erokorvauksen kolmen vuoden työsuhteen jälkeen, katsottaisiin korvauksen tulleen kolmelta vuodelta, jolloin jakaja on kolme. Tulontasaus vaikuttaa vain maksettavaksi tulevan valtion veron määrään, jolloin ensiksi lasketaan henkilön ansiotuloista menevä vero ilman kertatuloa. Jos kertatulo jaetaan kolmella, lisätään tämä kolmannes henkilön muihin ansiotuloihin, jonka jälkeen lasketaan kuinka paljon valtionveroa ansiotulosta nyt menee. Kun viimeksi lasketusta veron määrästä vähennetään ensiksi lasketun veron määrä, saadaan selville, kuinka paljon henkilö maksaa veroa kertatulon kolmasosasta. Tämä verojen erotus kerrotaan vielä kolmella, jolloin saadaan lopullinen kertatulosta maksettavan valtionveron määrä (Fasoulas 2013).

Työsuhteen irtisanomisesta johtuvan kertakorvauksen voidaan yleensä katsoa kertyneen tulontasauksen edellyttämältä kahdelta tai useammalta vuodelta. Kertymisaikaan ei vaikuta se, että korvauksen määrän perusteena saattaa olla 1 - 12 kuukauden palkka (KHO 22.5.1986/1848). Irtisanomisajalta maksettava palkka ei kuitenkaan oikeuta tulontasaukseen, vaikka se maksettaisiin kertakorvauksena ilman työntekovelvoitetta. Syynä tähän on se, että irtisanomisajan palkka ei ole kertynyt yli vuoden ajanjaksolta (Tuloverolaki 30.12.1992/1535, 128§).

*Esimerkki:*

*Työntekijä on ollut 10 vuotta työsuhteessa ja saa päättämissopimuksen myötä 12 kuukauden palkkaa vastaavan eroraha korvauksen. Työntekijän vuosiansio on 50 000 euroa, jolloin erorahan suuruus on myös 50 000 euroa. Ilman kertatuloa kyseisen henkilön tulot ovat siis 50 000 euroa ja hän maksaisi siitä 3898 euroa valtionveroa. Erorahaan voidaan kuitenkin soveltaa tulontasausta, koska sen katsotaan kertyneen vähintään kahdelta vuodelta, se on suuruudeltaan yli 2500 euroa ja on vähintään ¼ henkilön yhteenlasketusta ansiotulosta.*

*Eroraha voidaan jakaa enintään viidelle vuodelle, vaikka se olisikin käytännössä kertynyt pidemmältä ajanjaksolta (ko. tapauksessa kymmeneltä vuodelta). Kun työntekijän ansiotuloihin lisätään 1/5 erorahasta eli 10 000 euroa, hänen valtionverojensa yhteismäärä on 6158 euroa. Verojen erotus 6158€-3898€ on 2260 euroa. Erorahan viidesosasta maksettava valtionveron määrä on siis 2260 euroa. Tämä erorahan viidesosasta maksettava valtionveron määrä kerrotaan niiden vuosien määrällä, jolle kertakorvaus on jaettu eli tässä tapauksessa viidellä:  $2260€ \times 5 = 11\,300$  euroa. Maksuun pannaan valtionveroa yhteensä  $11\,300€ + 3898€ = 15\,198€$ .*

*Jos tulontasausta ei sovelleta, joutuisi työntekijä maksamaan 100 000 euron tuloista valtionveroa yhteensä 17 329 euroa. Näin ollen hän hyötyy tulontasauksesta 2131 euroa ( $17\,329€ - 15\,198€ = 2131€$ ). Verohyöty tulee konkreettisesti siitä, ettei valtion tuloveroasteikkoa sovelleta erorahaan tulovälillä 50 000-100 000 euroa vaan ainoastaan tulovälillä 50 000-60 000 euroa. Työntekijä maksaa siis erorahastaan valtion tuloveroa vain 60 000 euroon asti määrätyn prosentin mukaan ja näin hänen valtion verotuksensa progressiota tasataan.(Fasoulas 2013.)*

## 4.2 Vaikutus työttömyysturvaan

Työttömyysturvassa työsuhteen päättymiseen liittyvät etuudet katsotaan nimikkeestä riippumatta jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, ellei kyseessä ole työnantajan virheellisestä menettelystä johtuva vahingonkorvaus. Työttömyysturvalain mukaan työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen, työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn, estää työttömyysetuuden myöntämisen



ajalta, jolle etuus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 3:6.1). Työnhakijalla ei ole siis oikeutta työttömyysetuuteen kyseiseltä jaksotetulta ajalta, joten käytännössä jaksotus siirtää työttömyysetuuden maksamisajankohtaa eteenpäin. Työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksotus tehdään pääsääntöisesti työsuhteen päättymisestä lukien, eikä sen alkamisajankohtaan vaikuta, vaikka työntekovelvoite olisi päättynyt jo ennen työsuhteen päättymistä.

Jaksotuksen taustalla on ajatus siitä, että etuuden saaneen henkilön toimeentulo ei ole riippuvainen työttömyyspäivärahasta eikä hänellä näin ollen ole sellaisia työttömyydestä johtuvia taloudellisia menetyksiä, joita pitäisi korvata työttömyysturvalla (HE 337/1992 vp.). Samoin, jos työsuhteen päättymisestä ja siihen liittyvästä korvauksesta sovitaan erillisellä sopimuksella, ei työnantajan voida katsoa menetelleen asiassa moitittavasti ja olevan näin vahingonkorvausvelvollinen, ellei sopimusta rasita jokin oikeustoimilain mukainen pätemättömyysperuste (Valkonen, 2004, 13).

Eroraha perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tämän vuoksi ne estävät työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle etuus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien. Tämä jaksotettava aika siirtää työttömyyspäivärahan alkamista. Jaksotus tehdään henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella. Esimerkiksi jos työntekijä saa erorahana puolen vuoden palkan, siirtyy työttömyyspäivärahan maksaminen myös kuudella kuukaudella. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että korvaus, jolla henkilö oli ajatellut lyhentää lainaansa, ei olekaan enää vain ylimääräinen rahasumma vaan summa, jolla työntekijä joutuu elättämään itsensä siihen saakka kunnes hänelle myönnetään oikeus työttömyyspäivärahaan.

Joskus työnantaja ja työntekijä saattavat sopia siitä, että työsuhde päätetään välittömästi ilman irtisanomisaikaa ja todeta sopimuksessa, että työnantaja maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen ja tämän lisäksi erokorvauksen. Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohje lähtee tällaisessa tilanteessa siitä, että irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus laske-

taan yhteen muun taloudellisen etuuden kanssa ja näin saatu yhteissumma jaksetaan työsuhteen päättämisestä lukien. Vaikka työntekijä tietäisikin erorahan jaksottamisesta, tulee kyseisten korvausten yhteen laskeminen usein yllätyksenä. Henkilö saattaa olla varautunut työttömyysturvaetuuden maksamisen siirtymiseen puolella vuodella, mutta se, että edes irtisanomisajan palkka ei ole niin sanotusti ilmaista rahaa, tuntuu epärealistiselta. Soveltamisohjeessa kantaa perustellaan sillä, että päätettäessä työsopimus yhteisellä sopimuksella, työnantajalla ei enää ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa irtisanomisajan palkkaa. Irtisanomisajan palkkaa voidaan siis pitää jaksotettavana taloudellisena etuna, sillä sen maksaminen ei enää perustu lakiin tai työehtosopimukseen (TTL 3 luku koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010, 46).

## **Karenssi**

Koska työsuhteen päättäminen sopimalla ei ole varsinainen työsopimuslaissa säännelty tapa päättää työsuhde, ei sopimisen vaikutuksesta ole nimenomaisesti mainintaa myöskään työttömyysturvalaissa. Yleisesti asiaa on kuitenkin tulkittu siten, että jos työsuhde päätetään työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella saatua taloudellista etuutta vastaan, katsotaan tämä työttömyysturvassa yleensä työstä eroamiseksi tai itse aiheutetuksi työsuhteen päättymiseksi. Tästä seuraa työnhakijalle 90 päivän korvaukseton määräaika eli karenssi (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290, 2a:1). Karenssi siis estää työntekijää saamasta työttömyyskorvausta kolmen kuukauden ajan ja se alkaa välittömästi työsuhteen päätyttyä. Vain harva haluaa ainakaan harkitusti joutua karenssiin, etenkin jos tiedossa ei ole uutta työpaikkaa edellisen päätyttyä.

Karenssia ei kuitenkaan määrätä, jos henkilöä on ollut Työttömyysturvalaissa tarkoitettu pätevä syy työstä eroamiseen. Karenssissa on kysymys työvoimaviranomaisen ratkaisuvallan kuuluvasta työvoimapolitiisesta seikasta, josta työ- ja elinkeinotoimisto antaa työttömyysetuuden maksajalle sitovan työvoimapolitiisen lausunnon. Työttömyysetuuden maksaja ei voi poiketa lausunnon etuus päätöstä tehdessään. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 11:4.) Jos päättä-

missopimus kuitenkin on tehty tilanteessa, jossa työntekijällä on ollut pätevä syy erota työstä, ei karensia aseteta. Työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:ssä on lueteltu pätevät syyt työstä eroamiseen. Tällainen pätevä syy on esimerkiksi henkilön terveydentila tai työnantajasta johtuva purkamisperuste (Koskinen ym. 2003, 801).

Karenssin asettamisen kannalta ratkaisevaa on se, katsotaanko työsuhde päättyneeksi yhteisestä sopimuksesta vai työnantajan yksipuolisesta toimenpiteestä (Koskinen ym. 2012, 801). Vaikka henkilö saisi erorahan työsuhteen päättyessä, ei karensia aseteta, jos työsuhde on päättynyt tuotannollisista ja taloudellisista syistä työnantajan yksipuoliseen irtisanomiseen. Huomattavaa on kuitenkin se, että erorahan jaksotuksesta johtuen mahdollisen karenssin asettamisella ei ole kuitenkaan työnhakijan kannalta merkitystä silloin, kun jaksotusaika ulottuu vähintään kolmen kuukauden päähän työsuhteen päättymisestä. Merkitystä ei ole sen vuoksi, että karenssi ja taloudellisen etuuden jaksotus kuluvat päällekkäin (STM/2747/2010, 46).

### **Työttömyysturvan korotusosat**

Ansiopäiväraha maksetaan tietyissä tilanteissa korotetulla ansio-osalla tai muutosturvan ansio-osalla korotettuna. Pitkän työuran päätyttyä maksettava korotetun ansio-osan ja muutosturvan ansio-osan yhtenä edellytyksenä on, että työsuhde on päättynyt kollektiiviperusteella eli taloudellisista ja tuotannollisista syistä (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290, 6:3a).

Jos työsuhteen päättämisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan, työsuhteen ei katsota päättyneen taloudellisista ja tuotannollisista syistä eikä oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen näin ollen synny (Mäkelä, 2012, 70). Työnantajan yksipuolisesti suorittama irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä on pitkän työuran perusteella maksettavan korotetun ansio-osan ja muutosturvan ansio-osan ehdoton edellytys. Jos henkilö allekirjoittaa työnantajan kanssa sopimuksen työsuhteen päättämisestä, ei kyseessä ole enää työnantajan suorittama yksi-

puolinen oikeustoimi. (Koskinen ym. 2003, 814-815.) Oikeutta korotettuun työtömyysetuuteen ei myöskään synny, vaikka sopimus olisi tehty taloudellisista ja tuotannollisista syistä suoritettavan irtisanomisen sijaan tai sopimus olisi tehty työnantajan aloitteesta (Mäkelä 2012, 70).

Työsopimuksen päättämissopimus ei estä oikeutta korotettuun ansio-osaan, jos työsuhteen päättymiseen liittyvä työnantajan ja työntekijän välinen sopimus koskee muita seikkoja kuin työsuhteen päättymissyytä. Esimerkiksi, jos sopimuksessa on sovittu työsuhteen päättymiseen liittyvistä käytännön järjestelyistä tai työnantajan palveluksesta siirtymisen yksityiskohdista, ei sillä ole vaikutusta korotettuun ansio-osaan. Myöskään päättämissopimuksessa sovittu tukipaketin samanaikainen saaminen ei estä oikeutta korotettuun ansio-osaan ellei nimenomaisesti ole sovittu, että työsuhde päättyy saatua tukipakettia vastaan tai ellei asian kokonaisarvioinnissa voida katsoa tukipaketin saamisen viittaavan työsuhteen päättymiseen yhteisestä sopimuksesta. (Koskinen ym. 2003, 816.)

Eroraha ei aina perustu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen vaan työnantaja voi myöntää tukipaketin myös omasta tahdostaan ilman, että siitä sovitaan erikseen sopimuksella. Tällöin erorahalla ei ole vaikutusta korotettuun ansio-osaan, jos työsuhde on aidosti päätynyt työnantajan yksipuolisesti suorittaman tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen seurauksena. Oikeus korotettuun ansio-osaan edellyttää kuitenkin poikkeuksetta työnantajan suorittamaa irtisanomista. Oikeutta korotettuun ansio-osaan ei siis synny, jos työntekijä irtisanoutuu itse ja saa siitä hyvästä erorahan, vaikka taustalla olisikin tuotannollis-taloudellisiin syihin perustuva henkilöstön vähentäminen.

## 5 JOHTAJASOPIMUS

Jossain tilanteissa esimerkiksi toimitusjohtajien kohdalla työsuhteen tunnusmerkkien ei ole koettu täyttyvän, minkä vuoksi henkilön ja työnantajan välille on kehitelty oma sopimuksensa, niin kutsuttu johtajasopimus, jotta osapuolten ja etenkin työntekijän oikeudet olisi mahdollisimman hyvin turvattu. Johtajasopimuksessa on määritelty mm. se, mitä henkilölle maksetaan, jos hänet erotetaan johtajan tehtävistä. Kyseiset johtajasopimukset ovat yhtiön hallituksen hyväksymiä ja yleensä salassa pidettäviä.

Työsopimuksen päättämissopimus on siis työnantajien keino päättää työsuhde hiljaisesti sekä työntekijöiden keino saada hiljainen korvaus palvelustaan. Vaikka kyseisillä sopimuksilla myös työntekijöillä on mahdollisuus saada omanlaisensa kultainen kädenpuristus, jäävät summat kuitenkin huomattavasti minimaalisemmiksi kuin mitä johtajien kohdalla. Erityisesti julkisuudessa kyseiset kultaiset kädenpuristukset ovat aiheuttaneet hämmennystä, sillä päällisin puolin asia tuntuu järjettömältä ja silkalta epäoikeudenmukaisuudelta. Miksi johtajat jotka muutenkin saavat korkeaa palkkaa ovat oikeutettuja moisiin korvauksiin?

### 5.1 Yksityinen sektori

Työsuhteen tunnusmerkit määritellään työsopimuslaissa. Työsopimussuhteessa työntekijä tekee työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1:1). Jotta kyseessä olisi työsuhde, tulee kyseisten tunnusmerkkien täytyä samanaikaisesti. Usein joudutaan kuitenkin johtajien kohdalla miettimään, tuleeko heidän osaltaan kyseeseen normaali työsopimus vai niin kutsuttu johtajasopimus. Tämä johtuu siitä, että korkeassa asemassa olevat henkilöt toimivat yhtiöoikeudellisenä toimielimenä eivätkä siitä syystä ole työnantajan johdon ja valvonnan alaisina (Jeremejeff 2013).

Kaikilla suurilla suomalaisilla yrityksillä on jonkinlainen johtajasopimus, jossa määritellään esimerkiksi toimitusjohtajan toiminnan puitteet ja yhtiön taloudelliset tavoitteet. Keskeistä sopimuksessa on myös toimitusjohtajan taloudelliset etuudet. Johtajasopimuksessa on määritelty se, mitä henkilölle maksetaan, jos hänet erotetaan johtajan tehtävistä. Vaikka toimitusjohtajien palkat tunnetusti ovat suuria, suoritetaan vielä kultaisena kädenpuristuksena yleensä 6-24 kuukauden palkka kertakorvauksena. (Mikkola 2012.)

Johtajasopimus tehdään toimitusjohtajan tai muun vastaavassa asemassa olevan henkilön kanssa. Tällaisessa asemassa oleviin ei pääsääntöisesti sovelleta työsopimuslakia eikä tästä johtuen myöskään työaikalakia tai vuosilomalakia. Työajasta, vuosilomista ja sairausajan palkasta voidaan kuitenkin erikseen sopimuksella sopia. Näiden henkilöiden kohdalla sovellettavaksi tulevat siis yleiset sopimusoikeudelliset säännökset ja periaatteet. Johtajasopimuksen osapuolina toimivat vain yritys ja johtaja. Johtajasopimuksen avulla johtajille annetaan sopimusteitse lainsäädännöllisesti puuttuva työsuhdeturva ja luonnollisesti sitä voidaan muuttaa vain uudella sopimuksella. (Jeremejeff 2013.)

Johtajasopimus määrittää siis kaikki palvelussuhteen ehdot. Keskeisiä sopimuksessa sovittavia asioita ovat taloudelliset etuudet, kilpailukiello, salassapito ja rekrytointi- ja toimivaltarajoitukset. Lisäksi on sovittava sopimuksen rikkomisesta aiheutuvasta vahingonkorvausvelvollisuudesta. (Jeremejeff 2013.) Kyseisellä sopimuksella on erityisen tärkeää sopia erilaisten toimien päättymistilanteista, sillä johtajasopimuksen alaisen henkilön työsuhde voidaan päättää ilman työsopimuslain mukaisia perusteita. Tämän vuoksi erinäiset korvaukset eli kultainen kädenpuristus on yleinen ehto sopimuksessa.

## 5.2 Julkinen sektori

Myös kuntasektorilla johtajasopimukset ovat yleistyneet, erityisesti suurissa ja keskisuurissa kaupungeissa. Suomen kuntaliitto suositteleeekin, että kaikissa Suomen kunnissa tulisi ottaa käyttöön johtajasopimus. Viime aikoina kunnat

ovat olleet aiempaa voimakkaammassa ja monitahoisemmassa muutostilanteessa kuntaliitosten myötä, minkä vuoksi johtajasopimukset ovat osoittautuneet entistä tarpeellisimmiksi. Kunnanjohtajan rooli on muuttunut entistä enemmän verkostoissa toimimiseksi ja koko kuntakonsernin johtamiseksi. Tässä mielessä kunnanjohtajan tehtävät ja asema ovat kehittyneet aikaisempaa enemmän yksityisen sektorin johtajien tehtävien kaltaisiksi. Kunnanjohtajan työ on tasapainoteltua luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välissä sekä julkisuudessa. Johtajasopimusten tarkoituksena onkin selkeyttää luottamushenkilöiden ja kunnanjohtajan välistä työnjakoa. (Paavilainen & Tarukannel 2010, 1.)

Suomen palvelussuhdeoikeusjärjestelmän perusideana on se, että ketään ei voi irtisanoa ilman aiheellista perustetta. Perusteena voidaan käyttää lähinnä kollektiiveja taloudelliseen ja tuotannon muutoksiin liittyviä syitä sekä rajoitetusti henkilöön liittyviä syitä. Palvelussuhde voidaan myös purkaa lakisääteisin perustein. Yleensä luottamuksen menetystä ei voida pitää palvelussuhteen irtisanomisen tai purkamisen riittävänä perusteena.

Vaikka kunnanjohtajat ovat virkasuhteessa, eikä heidän asemansa näin ollen ole verrattavissa yritysjohtajien asemaan, on heidän asemansa kuitenkin poikkeuksellinen. Kuntalain 25§:n mukaan valtuusto voi irtisanoa kunnanjohtajan tai siirtää hänet toisiin tehtäviin, jos hän menettää valtuuston luottamuksen. Kyseinen lainkohta on poikkeus tavallisesta irtisanomissääntelystä. Vaikka laki ei edellytä korvausta, on kuitenkin yleistä, että johtajasopimuksessa määritellään erilliskorvaus, jos johtaja irtisanoutuu ennen valtuuston irtisanomispäätöksen tekemistä (Mikkola 2012). Käytännössä johtajasopimuksessa määritellään siis, että johtaja voi saada esimerkiksi 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän menetettyään valtuuston luottamuksen. Näin ajateltuna kyseinen käytäntö kuulostaa monien korviin järjettömältä ja on herättänyt voimakkaita reaktioita julkisuudessa.

Jos kunnanjohtajan erottamiselle ei olisi lakisääteistä irtisanomisperustetta, tässä suhteessa luottamuksen puute ei siis olisi riittävä peruste, voi irtisanottu henkilö olla oikeutettu jopa kahden vuoden palkkaan, jos tämä riitauttaa irtisanomisen. Oikeusprosessien välttämiseksi johtajasopimuksessa sovitaan siitä, millä

summalla työnantajan toimivaltaisen toimielimen tietyllä enemmistöllä on mahdollisuus ostaa kunnanjohtaja ulos virastaan. Kyseiset kultaistet kädenpuristukset ovat yleensä pienempiä kuin tuo kaksi vuotta ja mainekustannukset jäävät kunnalle pienemmiksi kuin mitä olisi erottamisprosessissa oikeudessa.

Kunnanjohtajien asema ei johtajasopimusten myötäkään ole mielestäni kovinkaan vahva palvelussuhdeoikeudellisesti, mutta johtajasopimusten myötä tarve mielistellä luottamushenkilöitä vähenee, mikä mielestäni puolestaan koituu taas kuntalaisten eduksi. Kuntaliitosten muutosten toteuttaminen vaatii vahvaa johtajuutta, jonka toimivuutta johtajasopimuksella halutaan edistää. Kunnanjohtajan tehtäviin on viime vuosina tullut entistä vähemmän hakijoita ja uskotaan, että johtajasopimus voi osaltaan auttaa parantamaan myös johtajien saatavuutta kun kilpaillaan osaavasta henkilöstöstä. Johtajasopimus voi olla kunnalle kilpailuvaltti ja toisaalta tuki ja turva kunnanjohtajalle, joka joutuu tekemään töitä hankalissakin olosuhteissa ja kohtaamaan vaikeita tilanteita.

### 5.3 Johtajasopimuksen riitauttaminen

Mikäli johtajasopimuksen sisällöstä tai tulkinnasta aiheutuu riitaa, erimielisyydet pyritään ratkaisemaan usein aluksi sovinnon kautta. Mikäli sovintoneuvottelut eivät kuitenkaan tuota tulosta, ratkaistaan asia yleisissä tuomioistuimissa. Tätä toimintatapaa noudatetaan myös tavallisten työsopimusten osalta. (Jeremejeff 2013.)

Välimiesmenettelyä käytetään vakiintuneesti erityisesti liike-elämän riidoissa vaihtoehtona tuomioistuinmenettelylle. Asianosaiset voivat sopia esimerkiksi kirjallisessa välityssopimuksessa tai yhtiöjärjestyksessä siitä, että mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan välimiesmenettelyssä. Välimiesmenettelyn etuja ovat sen nopeus, joustavuus ja luottamuksellisuus. Välimiesmenettelyn ratkaisu on myös lopullinen, mikä tarkoittaa sitä, että tehdystä päätöksestä ei voida enää myöhemmin valittaa. Välimiesmenettely riitojenratkaisumenettelynä on yleisty-



nyt, mutta siitä tulee sopia erikseen johtajasopimuksessa. (Kempainen 2004, 179.)

Selkeä johtajasopimus tulee tehdä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa eli sopimussuhteen alussa. Näin vältetään sopimuksettomalta tilalta ja mahdollisilta ongelmilta sekä riskeiltä. Kattavasti tehty sopimus ennalta ehkäisee riitojen syntymistä ja turvaa yrityksen yrityssalaisuuksia ja kilpailuasemaa.

#### 5.4 Kultaisen kädenpuristuksen oikeudelliset ja taloudelliset vaikutukset

Toimitusjohtajien kohdalla on vakiintuneesti katsottu, etteivät he työskentele työsopimuslaissa määriteltyjen tunnusmerkkien mukaisessa työsuhteessa, jolloin heidän työoikeudellinen asemansa tuottaa usein ongelmia arvioitaessa heidän oikeuttaan työttömyysturvaan. Hankalan tästä tekee jo se, että ilman työsopimuslain mukaista työsuhdetta, ei kyseisen henkilön palvelussuhdekaan voi päättyä työsopimuslaissa tarkoitetuista taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Näin ollen toimitusjohtajat jäävät yleensä jo tällä perusteella korotetun työttömyysturvan ulkopuolelle. Merkitystä ei ole edes sillä, onko palvelussuhteen päättämisestä sovittu ja liittyykö siihen kultainen kädenpuristus vai ei. (Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta 25.6.2008/651/8/A.)

Kultaisen kädenpuristuksen vaikutus työttömyysturvan saamiseen on verrattavissa tavallisen työntekijän erokorvaukseen. Kyseinen johtajien saama etuus jaksetaan siis yhtäläillä niin kuin muutkin työsuhteen päättymiseen liittyvät etuudet. Kultaisiin kädenpuristuksiin voidaan yhtäläillä soveltaa myös tulontasausta. Verotus ei kuitenkaan kevene, jos kertatulon lisäksi saadut muut ansiotulot ovat suuret, niin kuin johtavassa asemassa olevilla henkilöillä usein on. Tämä johtuu siitä, että henkilön verotus kevenee tulontasauksessa ainoastaan, jos kertatulon määrävuosille jakamisen ansiosta sovelletaan pienempää valtion tuloveroasteikon prosenttia. Henkilö ei siis hyödy tulontasauksesta, jos hänen ansiotulonsa ilman kertatuloa muutenkin ylittävät valtion tuloveroasteikon ylimmän portaan. Yleensä näin käy korkeassa asemassa toimivien henkilöiden

palkkojen kohdalla, sillä verotuloasteikon ylin porras on 100 000 euroa. (Verohallinto 2013; Fasoulas 2013.)

## 6 YHTEENVETO

Työttömyysturva on olennainen osa työsuhteen päättämistä, sillä työsopimuksen päättämisperuste ja -tapa vaikuttavat olennaisesti työttömyysetuuden ajankohtaan ja sillä voi olla vaikutusta myös työttömyysetuuden suuruuteen (Moilanen 2005, 82). On tärkeää, että työntekijä huomioi kyseiset vaikutukset, sillä muuten on vaarana, että työntekijä tahattomasti heikentää päättämissopimuksella oikeuksiaan työttömyysetuuteen (Valkonen 2004, 3).

Kultainen kädenpuristus ja erilaiset erorahat ovat tyypillisiä jaksotettavia etuuksia, jotka estävät työttömyysetuuden saamisen tietyltä ajalta. Kyseiset etuudet eivät myöskään vaikuta ansiopäivärahan tasoon korottavasti. Jos työntekijä tekee työnantajan kanssa työsuhteen päättämissopimuksen erorahaa vastaan seuraa siitä työttömyysturvassa korvaukseton määräaika eli karenssi. Tämä johtuu siitä, että työsuhteen päättämissopimuksen ja siihen liittyvän erorahan hyväksyminen katsotaan työsuhteen päättämiseksi omasta pyynnöstä, vaikka irtisanominen olisikin ollut mahdollista myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Työvoiman suojelua koskeva sääntely saattaa työnantajan näkökulmasta ilmentyä yrityksen menestymistä hidastavana tekijänä. Kärjistäen voidaan sanoa, että työnantajien tavoite nykyajan yritysmaailmassa on yritystoiminnan edellytyksiä rajoittavan sääntelyn vähentäminen. (Järvinen 2009, 7.) Työntekijän suojaksi säädettyä sääntelyä halutaan purkaa muutosherkkyden turvaamiseksi ja työpaikkojen luomiseksi (Valkonen 2001, 4-6). Tämän joustavuuden hakeminen onkin luonut työsopimuslain mukaisten työsuhteen päättämistapojen rinnalle uuden tavan päättää työsuhde: sopiminen. Vaikka työsopimuslaki ei nimenomaisesti mainitse sopimista työsuhteen yhdeksi päättämistavaksi, ei sopimisen mahdollisuutta ole kuitenkaan tarkoitettu poissuljetuksi eikä sääntelyllä ole tarkoitettu estää työsuhteen osapuolten aitoa sopimusvapautta.

Usein työntekijät kokevat sopimuspäättämisen kannaltaan miellyttävämmäksi vaihtoehdoksi kun työnantajan suorittaman yksipuolisen irtisanomisen. Työnan-

tajan suorittama yksipuolinen irtisanominen voidaan kokea häpeällisenä ja sen ajatellaan vaikeuttavan uudelleen työllistymistä. Päätämissopimuksen usein mukanaan tuoma rahallinen korvaus koetaan myös mielekkäänä lisätienestinä, jolla on mukava lyhentää vaikka asuntolainaa. Työnantajan näkökulmasta päätämissopimus puolestaan on mahdollisuus kiillottaa työnantajakuva avokätsyydellä sekä mahdollisuus välttää ”lamayrityksen” maineelta. Voisi oikeastaan sanoa, että työsuhteen päätämissopimukset ovat nykyajan yritysten tietynlaista riskinhallintaa. Ehdottamalla työsuhteen päättämistä sopimalla, työnantaja ikään kuin siirtää vastuun työsuhteen päättymisestä työntekijälle. (Järvinen 2009, 62.) Arvioidessaan päätämissopimuksen kannattavuutta, tulisi työntekijän kuitenkin lähteä siitä, mitä työnantajan tulisi suorittaa työntekijälle, jos tämä irtisanoisi työsuhteen yksipuolisesti sekä sitä miten sopimus tulee vaikuttamaan työttömyysturvaan tai verotukseen.

Sopimukset työsuhteen päättämiseksi ja niihin liittyvät korvaukset tulee kuitenkin pitää erossa kultaisesta kädenpuristuksesta. Usein julkisuudessa kuulee puhuttavan kultaisesta kädenpuristuksesta, mutta termiä käytetään usein väärin ja usein ajatus sen taustalla unohtuu. Johtajien tilanne on täysin poikkeuksellinen verrattuna työntekijöihin, sillä heiltä puuttuu työsuhde ja sen myötä tuleva työsuhdeturva. Johtajasopimuksia tehdessä sovellettavaksi tulevat vain yleiset sopimusoikeudelliset säännökset. Johtajasopimuksen avulla johtajille annetaan sopimusteitse lainsäädännöllisesti puuttuva työsuhdeturva jota voidaan muuttaa vain uudella sopimuksella. Työnantajat suostuvat usein herkästi sopimuksella sovittavaan kultaiseen kädenpuristukseen, sillä tuleva työnkuva on usein riskialtis. Johtajasopimuksen alaisen henkilön työsuhde voidaan myös päättää ilman työsuhtelainsäädännön mukaisia perusteita, mikä omalta osaltaan tekee korvausvaatimuksista hyväksyttävämmän.

Päätämissopimusten avulla työnantajat voivat siis paremmin varautua yritysmaailman nopeisiin muutoksiin ja haasteisiin sekä välttää työsuhteen päättämisestä mahdollisesti aiheutuvat riidat. Voidaankin varmasti perustellusti todeta, että erityisesti taloudellisen taantuman aikoina päätämissopimukset lisääntyvät, sillä työnantajat hakevat kustannussäästöjä vähentämällä työvoimaa. Tämän

vuoksi mielestäni olisi tärkeää, että työntekijät osaisivat neuvotella itsensä kannalta järkeviä sopimuksia. Koska kyseisten sopimusten solmiminen ei edellytä työlainsäädännön työsuhdeturva- ja menettelytapasäännösten noudattamista, voidaan työsuhteen päättämissopimusten paras piirre toisaalta nähdä myös sen ongelmallisimpana piirteenä.

## LÄHTEET

- Andersson, E. 2006. Johdatus vero-oikeuteen. Helsinki: Talentum.
- Arajärvi, P. 2002. Toimeentuloturvan oikeellisuus. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Bruun, N. & Koskull, A. Von 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Engblom, M. 2002. Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: Talentum
- HE 337/1992 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta.
- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hemmo, M. 2006. Sopimusoikeuden oppikirja. Helsinki: Talentum.
- HHO 8.12.1994 S 94/249
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2008. Työsopimuslaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2012. Työsopimus ja johtajasopimus. 5., uudistettu painos. Helsinki: Talentum
- Jeremejeff, P. 2013. Työsopimus vai johtajasopimus. Viitattu 13.12.2013 [http://www.legistum.fi/asianajotoimisto\\_legistum/tyosopimus\\_vai\\_johtajasopimus\\_.html](http://www.legistum.fi/asianajotoimisto_legistum/tyosopimus_vai_johtajasopimus_.html)
- Järvinen, T. 2009. Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset. Pro gradu-tutkielma. Oikeustieteiden tiedekunta. Turun yliopisto. <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6941>.
- Kairinen, M. 2004. Työoikeus perusteineen. 10. uudistettu painos. Raisio: Työelämän Tietopalvelu.
- Karttunen, T., Koivunen, K., Laasanen, H., Sippel, L., Uitto, T. & Valtonen, M. 2012. Juridiikan perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Kemppinen, S. 2004. Oikeudenkäynnin käsikirja: siviiliprosessit. Helsinki: WSOY
- KHO 22.5.1986/1848
- Koskinen, S. 2002. Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä. Helsinki: Talentum
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: WSOY
- Koskinen, S., Ullakonoja, V. 2005. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.
- Kröger, T. 1995. Sopimusvapaus työntekösopimuksissa. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus
- Kröger, T. & Tiitinen, K-P. 2008. Työsopimusoikeus. 4. Uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Kuntalaki 17.3.1995/365

Suomen kuntaliitto. 2008. Johtajasopimus kuntajohtamisen välineenä. Viitattu 28.12.2013. <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/Dynasty/Nurmes/kokous/20121303-3-6683.PDF>

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228

Mikkola, J. 2012. Kultainen kädenpuristus herrojen herkkua. Turun Sanomat 4.4.2012

Moilanen, J-M. 2005. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki: Talentum.

Moilanen, J-M. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. 2., uudistettu painos. Helsinki: Talentum

Mäkelä, P. 2012. Työsuhteen päättymiseen liittyvät tukipaketit työttömyysturvassa. Pro gradu-tutkielma. Oikeustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.

Paavilainen, M., Tarukannel, T. 2010. Kuntajohtajien erorahat ja johtajasopimukset. Viitattu 26.12.2013.

<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/tuke/johtaminen/kunnanjakaupunginjohtajat/johtajasopimus/Documents/Kunnanjohtajien%20erorahat%20ja%20johtajasopimukset.pdf>

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2001. Uusi työsopimuslaki. Helsinki: WSOY.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Saarinen, M. 2003. Työsuhdeasioiden käsikirja. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Saarinen, M. 2007. Työsuhteen pelisäännöt. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

STM/2747/2010, Sosiaali- ja terveysministeriön työttömyysturvalain 14 luvun 4 §:n 1. momentin nojalla antamat työttömyysturvalain 3 lukua koskevat soveltamisohjeet. 30.6.2010.

SAK 2013, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. Ankara irtisanomistahti jatkuu viime vuonna. Viitattu 12.1.2014 <http://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/ankara-irtisanomistahti-jatkuu-viimevuonna-2014-01-03>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta 25.6.2008/651/8/A

Valkonen, M. 2001. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Oikeustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.

Valkonen, M. 2004. Päätämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex. <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/1283>

Verohallinto 2014. Tulontasaus. Viitattu 15.12.2013 [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajan\\_tuki\\_yrittajaksi\\_ryhtyvalle\\_%2821544%29#2Tysuhteenpityessmaksettavatkorvaukset\\_](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajan_tuki_yrittajaksi_ryhtyvalle_%2821544%29#2Tysuhteenpityessmaksettavatkorvaukset_)

