

Ella Kauvosaari

TYÖNTEKIJÄN MAHDOLLISET KULUT JA KORVAUKSET OIKEUDENKÄYNNISSÄ TYÖNANTAJAA VASTAAN

Työsuhteen päättämistilanteet

TYÖNTEKIJÄN MAHDOLLISET KULUT JA KORVAUKSET OIKEUDENKÄYNNISSÄ TYÖNANTAJAA VASTAAN

Työsuhteen päättämistilanteet

Ella Kauvosaari
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma, Oikeuden ja hallinnon suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Ella Kauvosaari

Opinnäytetyön nimi: Työntekijän mahdolliset kulut ja korvaukset oikeudenkäynnissä työnantajaa vastaan – työsuhteen päättämistilanteet

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018

Sivumäärä: 46+4

Suomessa lainsäädännöllä pyritään turvaamaan heikomman osapuolen oikeudet. Työoikeudessa heikompi osapuoli on työntekijä. Työsuhteen päättämistä koskevat säännökset ovat pakottavia ja ne suojaavat työntekijää perusteetonta työsuhteen päättämistä vastaan. Työnantaja tarvitsee painavan ja asiallisen syyn työsuhteen irtisanomiseen. Työsuhteen purkamisen peruste tulee olla erittäin painava. Työnantajan irtisanomisperusteet voivat olla kollektiivisia tai individuaalisia, mutta purkuperuste on aina individuaalinen. Kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen voi liittyä myös yhteistoiminnallisia kysymyksiä, sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiä. Individualistiseen irtisanomiseen voi liittyä myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiä.

Mikäli työntekijä kokee, että hänen työsuhteensa on päätetty perusteettomasti, voi hän riitauttaa asian tuomioistuimessa. Oikeudenkäynti on kuitenkin aikaa vievä, kallis ja raskas prosessi, eikä siihen kannata ryhtyä ilman perusteellista harkintaa. Oikeudenkäyntikulut voivat nousta hyvinkin korkeiksi jopa kymmeniin tuhansiin. Nyrkkisääntönä onkin, ettei alle 10 000 euron korvaussummasta kannata oikeudessa riidellä. Mahdollisten korvausten saaminen ja kulujen korvaaminen tulee realistisesti selvittää ennen oikeusprosessin aloittamista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on vertailla työnantajan työntekijälle mahdollisia suoritettavia korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sekä tämän riita-asian eteenpäin viemisen vaatimia kuluja. Tavoitteena on selvittää, mikä on työntekijän kanteen nostamisen kulu-tuotto-suhde. Tutkin eri työsuhteen päättämistilanteita ja niistä määrättäviä eri lakien mukaisia korvauksia, kun työsuhde on päätetty perusteettomasti. Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä saatavista korvauksista ja hyvityksistä yhdessä puhuttaessa käytän sanaa korvaukset, vaikkakin eriteltynä kyse on työsopimuslain mukaisista korvauksista sekä yhteistoimintalain, tasa-arvolain, ja yhdenvertaisuuslain hyvityksistä.

Opinnäytetyö on lainopillinen. Suurin osa teoriasta pohjautuu lainsäädäntöön, mutta opinnäytetyössä on käytetty myös oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta. Tärkeimpiä lakeja ovat työsopimuslaki, oikeudenkäymiskaari, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki sekä tuomioistuinmaksulaki. Oikeustapaukset ovat korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä, hovioikeuden lainvoimaisia päätöksiä sekä työtuomioistuimen päätöksiä. Käytännön näkökulman saamiseksi toteutin myös lomakehaastattelun.

Asiasanat: työsuhde, työsuhteen perusteeton päättäminen, irtisanominen, oikeudenkäynti, korvaus, hyvitys

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business, Law and Administration

Author: Ella Kauvosaari

Title of thesis: Employees possible gains and losses in legal proceeding against the employer in the cases concerning the termination of an employment

Supervisor(s): Pentti Seppänen

Spring 2018

Number of pages: 46+4

In Finland, one of the legislation's main jobs is to secure the position for the weaker party. In labor law the weaker party is the employee. The provisions concerning the termination of employment are peremptory. These provisions guarantee the employers constitutional right not to be dismissed from employment without a lawful reason. The employer must have proper and weighty reasons to terminate an employment contract. The reasons for cancellation of an employment must be extremely weighty. The grounds for notice can be individual or collective, but the grounds for cancellation are always individual. In the termination of an employment on collective or individual grounds, can also relate issues concerning the Act on Co-operation within Undertakings, the Act on equality between Women and Men or the Non-discrimination Act.

Employee can summon to court if one feels that one's employment contract has been terminated without grounds. However, the juridical proceeding is very expensive, time-consuming and heavy. Person shall not start legal proceedings without a fundamental consideration. The legal expenses can rise up to tens of thousands. The rule of the thumb is, that you shouldn't start legal actions if the compensation for groundless termination of an employment contract is under 10 000. The possible financial gains and losses of the juridical proceedings must be evaluated rationally and completely.

The purpose of the thesis is to compare the possible compensations employee can get from the groundless termination of an employment and the costs that the legal process requires. The goal is to figure out the cost income ratio on demanding one's rights. In the thesis are explained the different circumstances and grounds for the termination of an employment and the compensations of the groundless termination of an employment in different laws.

The thesis is a legal research. Most of the theory is based on legislation but also legal cases and legal literature have been used. Most important laws in the thesis are the Employment contracts law, the Code of Judicial Procedure, the Act on Co-operation within Undertakings, the Act on Equality between Women and Men and the Non-discrimination Act. The legal cases are Supreme Court's preliminary rulings, Court of Appeal's final judgments and Labor Court's judgments. The thesis consists also interviews with the lawyers from the trade union TRAL and employers' association EK and researcher from the University of Helsinki.

Keywords: employment, groundless termination of an employment, dismissing an employment, legal proceeding, compensation, satisfaction

LYHENTEET

Tasa-arvoL Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

YTL Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

TSL Työsopimuslaki 55/2001

SISÄLLYS

LYHENTEET	5
1 JOHDANTO	7
2 KORVAUKSET	9
2.1 Työsopimuslain mukainen korvaus.....	9
2.1.1 Työnantajan irtisanomis- ja purkamisperusteet.....	10
2.1.2 Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä	13
2.1.3 Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä	14
2.2 Yhteistoimintalain mukainen hyvitys	15
2.3 Tasa-arvolain mukainen hyvitys	18
2.4 Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys.....	20
2.5 Korvausten vaikutukset toisiinsa.....	21
2.6 Korvausten verotus.....	23
3 KULUT	25
3.1 Oikeudenkäyntikulut	26
3.1.1 Oikeudenkäyntimaksut.....	26
3.1.2 Asianajopalkkiot	28
3.1.3 Muut asianosaiskulut.....	30
3.2 Oikeudenkäyntikulujen korvausvelvollisuus.....	31
3.3 Ammattiliittojen osallistuminen kuluihin	32
4 TUTKIMUS.....	35
4.1 Tutkimusmenetelmä	35
4.2 Tutkimustulokset.....	36
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
6 POHDINTA.....	41
LÄHTEET	43
LIITTEET	47

1 JOHDANTO

Idea opinnäytetyöhön syntyi työoikeuden kurssilla, kun aiheena oli työsuhteen päättäminen. Työsuhteen päättämisen laillisuuden ja laittomuuden raja oli kiehtovan häilyvä. Vaikka työsuhteen päättämisen perusteisiin onkin annettu laissa viitekehykset, on jokainen tapaus täysin uniikki. Pienillä eroilla on suuri vaikutus lopputulokseen. Aloin pohtia, milloin työntekijän kannattaa nostaa kante työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Oikeudenkäyntikulut ovat korkeat, eikä voittaminen todellakaan aina tarkoita suurien rahasummien ilmestymistä tilille. Pohdintaa herätti myös irtisanomisen riitauttamisen taustalla olevat syyt. Laittoman irtisanomisen tai purkamisen riitauttaminen on ensinnäkin tärkeää oikeuden toteutumisen kannalta. Työsuhteen päättäminen on yleensä tunneasia irtisanotulle, ja riitauttamiselle on myös henkilökohtaisempia syitä kuin taloudelliset korvaukset. Taloudellisuus on kuitenkin väistämättä tärkeä aspekti varsinkin, kun kante nostaa yksityinen henkilö yritystä vastaan. Oikeudenkäyntiprosessiin ryhtymistä tulee harkita tarkkaan ja tapauksen menestymisen todennäköisyydestä kannattaa keskustella työoikeuteen erikoistuneen asianajajan kanssa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat: 1. Mitä on työsuhteen päättäminen laittomin perustein? 2. Mitä kuluja ja korvauksia oikeudenkäyntiprosessi aiheuttaa? ja 3. Mistä kannattaa riidellä?. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työsuhteen päättämisen mahdolliset korvaukset työsopimuslain, tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja yhteistoimintalain mukaan, sekä suhteuttaa näitä korvauksia oikeudenkäynnin kuluihin. Työssä eritellään myös, mitä kaikkea oikeudenkäyntikulut pitävät sisällään. Opinnäytetyön tehtävänä on antaa tietoa työsuhteen päättämisestä ensisijaisesti työntekijöille, sillä työssä tutkitaan työntekijän mahdollista taloudellista voittoa tai tappiota oikeusprosessissa. Työssä käsiteltävät korvaukset ja hyvitykset ovat työnantajan työntekijälle maksettavia korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Lisäksi oikeudenkäyntikulut on käsitelty yksityisen henkilön, eli työntekijän näkökulmasta. Työsuhtekysymykset ovat kuitenkin hyödyllisiä molemmille osapuolille, niin työnantajalle kuin työntekijälle, joten työnantajakin voi saada opinnäytetyöstä tärkeää tietoa.

Ensimmäisessä kappaleessa käsitellään työsuhteen perusteettomasta päättämisestä määrättävät korvaukset, joita ovat työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sekä mahdollinen irtisanomisajan palkka. Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvillä perusteilla voi aiheuttaa myös korvausvelvollisuuden yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain mukaan.

Kun irtisanomisen perusteena ovat tuotannolliset ja taloudelliset syyt, irtisanottaessa mukaan voi astua myös yhteistoimintalain säännökset. Toisessa kappaleessa käsitellään oikeudenkäyntikuluja, joita ovat tuomioistuinten toiminnasta aiheutuvat oikeudenkäyntimaksut sekä asianajokustannukset ja muut asianosaiskulut.

Opinnäytetyö on pääasiassa lainopillinen tutkimus. Teoria pohjautuu lakiteksteihin ja oikeuskirjallisuuteen. Opinnäytetyössä on myös käytetty korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä sekä työtuomioistuimen ratkaisuja, jotka luovat lain soveltamiselle viitekehykset. Työsuhteen päättämisen säännökset ovat pääsääntöisesti pakottavia, joten niistä ei voida työehtosopimuksilla poiketa työntekijälle epäedullisella tavalla. Opinnäytetyöhön on siksi otettu mukaan yleisten tuomioistuinten ratkaisujen lisäksi työtuomioistuimen ratkaisut.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty valmista tilastotietoa sekä opinnäytetyötä varten toteutettua laadullista tutkimustietoa. Laadullista tutkimustietoa kerättiin kolmella lomakehaastattelulla, jotka toteutettiin sähköpostin välityksellä. Haastatteluun osallistuivat Helsingin yliopiston kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutin yliopistotutkija Kaijus Ervasti, Tradenomiliiton työsuhdelakimiehet ja Elinkeinoelämän keskusliiton Työsuhdejuristit Oy. Tradenomiliiton ja Elinkeinoelämän keskusliiton Työsuhdejuristit Oy:n työsuhdelakimiehet vastasivat kysymyksiin niin, että ne vastaavat edustamansa tahon yleistä näkemystä. Jokainen työsuhdelakimies ei siis ole vastannut kysymyksiin henkilökohtaisesti.

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään vain työnantajan aloitteesta tapahtuvia työsuhteen päättämisiä. Työntekijän irtisanoutuminen ja virkasuhteen päättämistilanteet on suljettu tämän työn ulkopuolelle. Opinnäytetyössä ei ole käsitelty työntekijän ja työnantajan mahdollisuutta ratkaista riitaansa sopimalla, vaan opinnäytetyössä keskitytään vain asian ratkaisemiseen tuomioistuimen oikeudenkäynnissä.

2 KORVAUKSET

Perustuslaki takaa, ettei ketään saa erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä (Perustuslaki 731/1999 2:18.3). Työnantajalla tulee olla laissa säädetty peruste työsopimuksen irtisanomiselle tai purulle. Näitä lakiin perustuvia syitä löytyy työsopimuslaista. Päättämisperusteita koskevat työsopimuslain säännökset ovat pakottavia, joten niistä ei voida sopia tavalla, joka heikentäisi työntekijän asemaa (Paanetoja 2017, 77).

Mikäli työntekijän työsuhde on purettu tai irtisanottu laittomasti, on työntekijällä oikeus saada korvausta perusteettomasta päättämisestä. Lisäksi työntekijä voi saada yhteistoiminta-, tasa-arvolain- ja yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, IV.12, viitattu 26.2.2017.)

2.1 Työsopimuslain mukainen korvaus

Työsopimuslain mukaiset korvaukset tulevat työsuhteen laittomasta irtisanomisesta tai laittomasta purkamisesta. Työsuhteen irtisanomiseen voi olla joko henkilöön liittyvä syy, tai toiminnasta johtuva tuotannollinen ja taloudellinen syy. Purkuperuste taas on aina työntekijään liittyvä. (Paanetoja 2017, 77.) Työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomiseen työnantaja tarvitsee asiallisen ja painavan syyn (Työsopimuslaki 55/2001 7:1). Päätöksen teko vaatii jokaisessa tapauksessa tilanteen kokonaisharkintaa (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 155). Korkein oikeus totesi päätöksessään (KKO:2016:15) ettei irtisanomisperuste ollut tarpeeksi asiallinen ja painava yhtiön irtisanoessa kyseisen työntekijän tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla sillä perusteella, että hän oli aiemmin maininnut haluavansa tulla irtisanotuksi. Työnantaja veloitettiin korvaamaan viiden kuukauden palkkaa vastaavana määränä 13 509 euroa, korvauksena perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.

Irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla ei saa tapahtua työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa kielletyin perustein. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei työntekijän työkyky ole edellä mainittujen syiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti niin, ettei sopimussuhdetta voida jatkaa. Työntekijän osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen tai työntekijän turvautuminen oikeusturvakeinoin ei myöskään saa olla irtisano-

misperuste. Niin ikään kiellettyä on irtisanoa työntekijä tämän poliittisen, uskonnollisen tai muun mielipiteen perusteella tai hänen osallistuttua yhteiskunnalliseen- tai yhdistystoimintaan.

Työntekijän työsuhteen purkamiseen työnantaja tarvitsee erittäin painavan syyn. Erittäin painava syy tarkoittaa sitä, että työntekijä on rikkonut velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajan voida kohtuudella edellyttää jatkavan työsuhdetta edes irtisanomisajan verran. (TSL 8:1.1.) Irtisanomis- ja purkuperusteen välillä voi olla joskus niin sanotusti vain aste-ero: onko kyseessä irtisanomis- vai purkuperuste riippuu työntekijän samanlaisen käyttäytymisen vakavuudesta ja vaikuttavuudesta (Paanetoja 2017, 77).

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen sijasta voidaan solmia määräaikainen työsuhde, mikäli siihen on työsopimuslain mukainen perusteltu syy (TSL 1:3.2). Määräaikaista työsuhdetta ei voida lähtökohtaisesti irtisanoa lainkaan, se päättyy, kun työsopimuksessa sovittu aika tai määräaikaisuuden peruste umpeutuu. Määräaikaisen työsuhteen voi kuitenkin purkaa samoilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. (Paanetoja 2017, 77.)

2.1.1 Työnantajan irtisanomis- ja purkamisperusteet

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisperusteita ovat henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet, sekä taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää velvoitteiden vakavaa rikkomista tai työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Edellä mainittujen työntekijän työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden tulee perustua työsopimukseen tai lakiin. Työntekijälle tulee kuitenkin antaa varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä ennen irtisanomista sekä selvittää voisiko irtisanomisen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. (TSL 7:2.3-4) Työtuomioistuimen tapauksessa (TT:2012:141) työntekijä oli irtisanottu, kun tämä oli toistuvasti arvostellut työyhteisöään, esimiehiään ja työkavereitaan sekä toiminut käytyjen useiden yhteisneuvottelujen ohjeiden vastaisesti. Irtisanomisperustetta ei ollut olemassa, sillä työntekijän epäasialliselle käytökselle ei ollut tarpeeksi näyttöä. Yhtiö määrättiin maksamaan irtisanotulle työntekijälle korvausta yhdeksän kuukauden palkkaa vastaavat 27 315 euroa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työtuomioistuimen tapauksessa (TT:2009:119) henkilöön liittyvä irtisanomisperuste oli asiallinen ja painava. Irtisanottu työntekijä oli osoittanut huolimattomuutta ja tehnyt toistuvasti virheitä.

Työnantaja saa irtisanoa työsuhteen, mikäli tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä. Tässä tapauksessa ennen irtisanomista tulee kuitenkin varmistaa, voiko työntekijää sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Tällaista perusteltua syytä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ei synny, jos työnantaja on palkannut ennen irtisanomista tai sen jälkeen uuden työntekijän samanlaisiin tehtäviin, vaikka irtisanotun työntekijän toimintaedellytykset ovat pysyneet koko kyseisen ajan samana. (TSL 7:3.) Työtuomioistuimen päätöksessä (TT:2014:185) yhtiön uuden työntekijän ottaminen ei osoittanut irtisanomisperusteen puuttumista, sillä tehtävät olivat luonteeltaan erilaiset. Työntekijää ei myöskään ollut mahdollista irtisanomisaikaan sijoittaa toisiin tehtäviin. Perusteltua syytä ei myöskään synny, jos töiden uudelleenjärjestelystä työ määrä ei ole tosiasiallisesti vähentynyt (TSL 7:3.2). Korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO:1994:97) taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomissyöt osoittautuivat riittämättömiksi, sillä osastojen yhdistäminen ja täten irtisanotun toimen lakkauttaminen, ei estänyt irtisanotun kouluttamista tai sijoittamista muihin tehtäviin. Yhtiö määrättiin näin ollen maksamaan irtisanotulle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutunut taloudellinen vahinko.

Erityisiä tilanteita irtisanomisen mahdollisuudelle ovat saneerausmenettely sekä työnantajan konkurssi ja kuolema. Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsuhteen saneerausmenettelyn yhteydessä, mikäli tämä on saneerausmenettelyn tai saneerausohjelman mukainen välttämätön järjestely tai toimenpide konkurssin torjumiseksi (TSL 7:7). Tämän toimenpiteen tai järjestelyn seurauksena on työn lakkaaminen tai väheneminen, ja siksi irtisanomiselle on tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin rinnastettava irtisanomisperuste. Mikäli työnantaja asetetaan konkurssiin, on työsuhte molemmiin puoliin irtisanottavissa kahden viikon irtisanomisajalla. Mikäli työnantaja kuolee, on työsuhte myös irtisanottavissa niin työntekijän, kuin kuolinpesän osakkaiden toimesta kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Tätä irtisanomisoikeutta saa käyttää vain kolmen kuukauden ajan työnantajan kuolemasta. (TSL 7:8.)

Purkamisperusteen tulee olla erittäin painava, eli sellainen ettei työnantajaa kohtuudella voida edellyttää jatkavan työsuhteen edes irtisanomisajan verran. Perusteena voidaan pitää työntekijän työsuhteen purkamista tai laista johtuvien olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. (TSL 8:1.1.) Purkamisperusteita voivat olla sopimusrikkomus, laiminlyönti, epäasiallinen käyttäytyminen tai menettely. Esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat harhaanjohtaminen työsuhteen neuvotteluissa, esiintyminen päihtyneenä työpaikalla tai päihdyttävien aineiden käyttö

työajalla, kilpailukiellon rikkominen ja työturvallisuuden vaarantaminen välinpitämättömyydellä. Joissain tapauksessa myös vapaa-ajan toiminta, joka horjuttaa vakavasti luottamusta työntekijään, on riittänyt purkamisperusteeksi. (Paanetoja 2017, 97.)

Työtuomioistuimen tapauksessa (TT:2012:15) työnantaja oli purkanut linja-auton kuljettajan 24 vuoden työsuhteen, kun tämä oli vapaa-ajallaan syylistynyt rattijuoppouteen ja tuomittu kolmen kuukauden ajokieltoon. Työnantaja määrättiin suorittamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta päättämisestä neljän kuukauden palkkaa vastaavan määrän, 10 000 euroa, sekä kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, 15 810 euroa, sillä purkuperuste ei ollut tarpeeksi painava. Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT:2011:17) työnantajalla oli erityisen painava syy purkaa työsuhde lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta työntekijän osallistuttua TV-ohjelmaan. Työntekijä oli saattanut yrityksen epäedulliseen valoon, vaarantanut asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta. Edellä mainitut purkamisperusteet pätevät niin toistaiseksi voimassa olevaan kuin määräaikaaiseenkin työsuhteeseen.

Työsuhteen alkaessa työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta, jonka aikana molemmat saavat purkaa työsopimuksen. Koeaikanakaan työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta koeaikana, mikäli hän ei ole ilmoittanut työsopimusta solmittaessa, että häntä sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta. (TSL 1:4.) Työtuomioistuimen päätöksessä (TT:2011:134) oli kyse viiden kuukauden vuokratyösuhteen jälkeen työsuhteeseen otetusta työntekijästä, jonka työsuhde oli neljän kuukauden koeajan aikana purettu. Koeaikaehto ei olisi saanut sisällyttää työsopimukseen lainkaan, ottaen huomioon vuokratyösuhteen. Työntekijän työsuhteelle ei ollut muutoinkaan irtisanomis- tai purkuperustetta. Työnantaja veloitetaan suorittamaan työntekijälle korvauksena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava määrä, 17 300 euroa.

Syrjivänä, ja siksi myös laittomana irtisanomisperusteena pidetään henkilön raskauden tai perhevapaan perusteella irtisanomista. Mikäli työnantaja irtisanoo perhevapaata käyttävän tai raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan tämän irtisanomisen lähtökohtaisesti johtuneen raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä. Työnantajalla on näyttötaakka, eli hänen pitää pystyä osoittamaan, mikäli irtisanominen on johtunut jostain muusta syystä kuin perhevapaasta tai raskaudesta. (TSL 7:9.1-2.)

2.1.2 Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työntekijälle, mikäli työnantaja on päättänyt työsuhteen perusteettomasti. Korvausta joudutaan maksamaan, kun työsopimus on irtisanottu tai purettu työsopimuslain vastaisilla perusteilla. Lainvastaisen päättämisen vähimmäiskorvaus on kolmen kuukauden palkka ja enimmäiskorvaus 24:n kuukauden palkka. Poikkeuksena on luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle maksettava korvaus, joka on enintään 30:n kuukauden palkka. Kolmen kuukauden alaraja voidaan alittaa, mikäli kyseessä on tuotannollinen ja taloudellinen irtisanominen, irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä, koeaikapurku tai purkutilanne, jossa irtisanomisperuste on ollut olemassa. (TSL 12:2.)

Korvauksen suuruutta voi vähentää työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja tästä johtuva ansionmenetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä sekä mahdollisuudet saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä (Paanetoja 2017, 105). Korvauksen suuruus tulee siis määritellä jokaisessa tapauksessa erikseen, ottaen huomioon kaikki siihen vaikuttavat seikat. Pääperiaatteena on, että mitä vähemmän perusteita työsopimuksen päättämiseksi on ollut, sitä suurempi on maksettava korvaus. Korvauksen suuruuteen vaikuttavien seikkojen listaan voi lisätä vielä työnantajan menettelyn työsuhdetta päättäessä, työntekijän antama aihe työsuhteen päättämiseksi sekä työnantajan ja työntekijän olot yleensä. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 171.)

Osa työntekijälle perusteettomasta päättämisestä johtuvista korvauksista on tarkoitettu korvaamaan työttömyysajalla menetettyjä palkkaetuja. Irtisanottu työntekijä hakeutuu kuitenkin yleensä työttömäksi työnhakijaksi ja saa työttömyysturvalain mukaisia korvauksia. (Äimälä, Åström & Nyssölä 2012, 171.) Työttömyysajan korvaukset tulee vähentää mahdollisista tuomion määräämistä korvauksista. Korvauksen suuruutta arvioitaessa on otettava huomioon myös työsuhteen päättymisen jälkeen ja ennen tuomion antamista työntekijän työttömyysajalta saatu työttömyyspäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki. Työttömyysturvalain mukaisesta ansioon suhteutusta työttömyyspäivärahasta, tulee 75 prosenttia vähennettäväksi mahdollisista määrätyistä korvauksista. Työttömyysturvalain mukaisesta peruspäivärahasta taas 80 prosenttia tulee vähentää korvauksen määrästä. Työttömyysturvalain mukainen työmarkkinatuki vähennetään kokonaan. Tuomioistuin voi kuitenkin jättää korvauksista vähentämättä edellä mainittuja pienemmät määrät tai jättää vähennykset kokonaan tekemättä. Tällainen päätös voidaan tehdä, mikäli se on korvauksen määrän, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot, sekä hänen kokemansa loukkauksen huomioon ottaen kohtuullista. (TSL 12:3.)

Työsopimuslain mukaisesta perusteettomasta päättämisestä tulee nostaa kanne kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättämisestä (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 171). Kahden vuoden aika alkaa kulua irtisanottaessa, kun irtisanomisaika on päättynyt ja purkaessa purkupäivänä. Mikäli saatavan perusteena ovat työsopimuslain säännökset ovat erittäin tulkinnanvaraisia, voi poikkeustapauksissa kanneaika olla viisi vuotta (TSL 13:9.3).

2.1.3 Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä

Irtisanomisen ajankohdasta alkaa kulua irtisanomisaika, jonka jälkeen työsuhde tosiasiallisesti päättyy. Irtisanomisaika suhteutetaan yleensä työsuhteen kestoon. Irtisanomisaikana on työsuhde voimassa kuten aikaisemminkin, elleivät työntekijä ja työnantaja ole muusta sopineet. Tämä tarkoittaa sitä, että työsuhteen velvoitteet, työn tekeminen ja palkan maksaminen, pätevät irtisanomisaikana. (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 155.) Irtisanomisaika on käytännössä sopijapuolten määritettävissä, mutta sopimista rajoittaa lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Käytännössä irtisanomisajat tulevat työehtosopimuksista, joissa ne on jo valmiiksi sovitettu lainsäädäntöön (Paanetoja 2017, 103).

Irtisanomisaikaa ei saa sopia kuutta kuukautta pidemmäksi ja työnantajan noudattama irtisanomisaika ei saa olla lyhempi kuin työntekijän noudattama irtisanomisaika. Voidaan myös sopia, ettei irtisanomisaikaa noudateta lainkaan. Tällöin työsuhde päättyy siihen päivään tai siihen työvuoroon, kun irtisanomisilmoitus on annettu vastapuolelle. (TSL 6:2.) Mikäli irtisanomisajasta ei ole sovittu sopijapuolten kesken noudatetaan työsopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaisia yleisiä irtisanomisaikoja.

Työsuhteen purkaminen eroaa irtisanomisesta siinä, ettei silloin noudateta irtisanomisaikaa lainkaan. Työsuhde päättyy heti, kun työsopimus puretaan (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 157). Purkamisperusteen tulee olla erittäin painava. Työsuhteen purkamisen perusteessa kyse on vakavasta työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavasta velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Purkaminen on sallittua silloin, kun työnantajan ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran. (TSL 8:1.1.)

Jos työnantaja irtisanoessaan työsopimuksen ei noudata irtisanomisaikaa, on työnantaja velvollinen suorittamaan työntekijälle korvauksena täyden palkan irtisanomisajalta (TSL 6:4.1). Korvausvelvollisuutta voidaan rajoittaa vastaamaan vain noudattamatta jäänyttä irtisanomisaikaa, mikäli irtisanomisaikaa on laiminlyöty vain osittain (TSL 6:4.3). Vaikka irtisanomisaikaa ei noudatettaisi, sillä ei ole vaikutusta työsuhteen päättymisaikaan. Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ei myöskään tee irtisanomisesta laitonta. (Paanetoja 2017, 103.)

Laittomassa irtisanomisessa tai purkamisessa voi tulla tilanteita, joissa työnantajan tulee suorittaa työntekijälle korvauksena irtisanomisajan palkka, mikäli työnantaja on jättänyt noudattamatta irtisanomisaikaa. Näin on esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja purkaa työsuhteen, johon olisi todellisuudessa ollut vain irtisanomisperuste. Korkein oikeus katsoi tapauksessa (KKO:2000:77), että irtisanomisperuste oli olemassa, mutta ei purkuperustetta. Työntekijä oli vapaa-ajallaan tuomittu kahdesta törkeästä rattijuopumuksesta. Työnantaja joutui korvaamaan työntekijälle kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan, 57 672 markkaa, muttei korvausta perusteettomasta päättämisestä. Toinen esimerkki ovat tilanteet, joissa purku on kokonaisuudessaan laiton. Korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO:2016:80) yhtiö oli sulkenut toimipaikkansa ja täten yksipuolisesti muuttanut työsopimuksessa olleen työntekopaikan ehtoa yhtiön uuteen toimipaikkaan. Työntekijä ei ollut tullut töihin, jolloin yhtiö oli pitänyt työsuhdetta purkautuneena. Työnantaja määrättiin korvaamaan työntekijälle kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän, 13 989 euroa, työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sekä kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan, 28 072 euroa.

2.2 Yhteistoimintalain mukainen hyvitys

Yhteistoimintalain tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Lain tavoite on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksentekoon, kun on kyse työntekijöiden töistä, työoloista tai asemasta yrityksessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 1:1.) Yhteistoimintalakia sovelletaan pääsääntöisesti työpaikkoihin, joissa työsuhteessa olevia henkilöitä on säännöllisesti vähintään 20. Joskus lakia sovelletaan, kun työsuhteessa on säännöllisesti vähintään 20 henkilöä ja joskus vain, kun säännöllisiä työntekijöitä on vähintään 30. Työsuhteen päättämistä koskevissa asioissa yhteistoimintalakia sovelletaan, kun työsuhteessa on vähintään 20 henkilöä säännöllisesti. (YTL 1:2.)

Yhteistoimintalakia sovelletaan, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka johtavat yhden tai useamman henkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen (YTL 8:44.1). Yhteistoimintaneuvotteluissa halutaan esimerkiksi selvittää henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat yrityksen lopettamisesta, siirtämisestä, laajentamisesta, supistamisesta, työn järjestelystä tai muista yritystoiminnan muutoksista (YTL 6:32.1). Mikäli yhteistoimintalain luvussa 6 mainitut toimenpiteet voivat johtaa työntekijöiden irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, noudatetaan luvun 8 määräyksiä neuvottelumenettelystä (Paanetoja 2017, 159). Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niin, ettei päätöksiä ole tehty ennen neuvottelujen alkamista (YTL 6:34.1).

Liikkeen luovutuksen yhteydessä, tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottu työntekijä, sai yhteistoimintalain mukaista hyvitystä 33 960 euroa korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO:2010:8). Työnantaja oli rikkonut neuvotteluvelvollisuuttaan päättämällä jo ennen neuvottelua irtisanomisen tarpeesta. Samoin perustein myös työtuomioistuimen (TT:2011:74) ratkaisussa jouduttiin korvaamaan irtisanotuille kullekin työntekijälle yhteistoimintalain mukaista hyvitystä 17 000 euroa.

Työnantajan tulee noudattaa tiettyjä periaatteita ja käytäntöjä, jotta yhteistoiminnan ajatus toteutuu. Mikäli työnantaja harkitsee edellä mainittujen toimenpiteiden toteuttamista, tulee hänen antaa kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden aloittamiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelua, sisältäen ajan, paikan ja käsiteltävät asiat. Osallisina asioiden käsittelyyn ovat aina työnantaja ja työntekijäpuolen edustaja. Se, onko työntekijäpuolen edustajana itse työntekijä, työntekijät tai heidän luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, riippuu tilanteesta. (YTL 8:45-46.) Neuvotteluesitys on toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkua (YTL 8:48).

Irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen koskiessa vähintään kymmentä ihmistä on työnantajan annettava työntekijöille seuraavat tiedot; toimenpiteiden perusteet, laajuus, keitä toimenpiteet koskevat ja miksi, sekä milloin toimenpiteet aiotaan panna täytäntöön (YTL 8:47.1). Tässä tapauksessa työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille toimintasuunnitelma työllistämisen edistämiseksi ennen yhteistoimintaneuvottelua. Toimintasuunnitelmassa tulee olla yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, menettelytavat ja irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet. (YTL 8:49.1-2.)

Neuvotteluelvoite irtisanottaessa, lomautettaessa tai osa-aikaistettaessa tarkoittaa sitä, että saavutettaisiin yksimielisyys toimenpiteiden perusteista ja vaikutuksista, vaihtoehdoista ja toimitasuunnitelmasta. Neuvottelun tavoitteena on lieventää vähennyksistä työntekijöille aiheutuvia seurauksia. (YTL 8:50.) Mikäli työnantajan irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset koskevat alle kymmentä työntekijää tai enintään 90 päivän lomauttaminen vähintään kymmentä työntekijää, katsotaan neuvotteluelvoitteen täyttyneen, kun neuvotteluja on lainmukaisesti käyty 14 päivää niiden alkamisesta. Mikäli työnantajan irtisanomiset, yli 90 päivän lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, katsotaan neuvotteluelvoitteen täyttyneen, kun neuvotteluja on käyty kuuden viikon ajan niiden alkamisesta. Neuvotteluelvollisuus voi olla tässä tapauksessa 14 päivää, jos henkilöstöä on säännöllisesti vähintään 20, mutta alle 30. Edellä mainituista aikamääreistä voidaan kuitenkin poiketa, mikäli yhteistoimintaneuvotte- luissa sovitaan muusta. (YTL 8:51.1-2.)

Jos työnantaja, jota yhteistoimintalaki sitoo, irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa henkilökuntaa noudattamatta tahallisesti tai huolimattomuudesta edellä läpikäytyjä yhteistoimintalaissa 45-51 §:ssä säädettyjä määräyksiä, on tämä määrättävä maksamaan työntekijälle enintään 34 519 euron hyvitys (YTL 9:62.1). Hyvityksen enimmäismäärä tarkistetaan kolmen vuoden välein valtioneuvoston asetuksella, jotta se vastaa rahanarvon muutoksia. (YTL 9:63). Tämän hetkinen hyvityksen enimmäismäärä on tarkistettu vuonna 2016 (Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 581/2016). Hyvityksen suuruuteen vaikuttaa yhteistoimintalain laiminlyönnin aste, työnantajan olot yleensä, työntekijää koskevan toimenpiteen luonne ja työntekijän työsuhteen pituus. Työnantajan yhteistoimintalain laiminlyöntiä arvostellaan kokonaisuutena kaikki vaikuttaneet seikat huomioon ottaen, ja mikäli vaikutuksia pidetään vähäisinä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta. (YTL 9:62.2 ja 4.)

Työntekijän, joka kokee työnantajansa toimineen yhteistoimintalain vastaisesti, tulee nostaa kanne työsuhteen kestäessä kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päättyessä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. (YTL 9:62.5).

2.3 Tasa-arvolain mukainen hyvitys

Lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on tarkoitus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, estää sukupuolten välistä syrjintää, sekä parantaa naisen asemaa erityisesti työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 1 §). Laki koskee kaikkia työnantajia, ainoana poikkeuksena ovat kirkollinen tai muu uskonnollinen toiminta (Tasa-arvoL 2.1 §).

Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus toimia tasa-arvoa edistävasti niin, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi niin miehiä kuin naisia ja kummatkin sukupuolet sijoittuisivat tasapuolista erilaisiin tehtäviin sekä omaisivat tasapuoliset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulisi myös edistää tasa-arvoa työehdoissa. Palkkauksen tulee olla tasa-arvoista, työolojen tulee sopia molemmille sukupuolille, ja perhe- ja työelämän yhteensovittamista tulee helpottaa. Toimillaan työnantajan pitää pyrkiä ennaltaehkäisemään sukupuolten välinen syrjintä. (Tasa-arvoL 6 §.) Laissa ei ole erityisiä säädöksiä siitä, miten ja millä keinoilla tai toimenpiteillä työnantajan tulee tasa-arvoa työpaikoilla edistää. Toimenpiteet voivat vaihdella riippuen työpaikasta ja alasta (Paanetoja 2017, 121).

Tasa-arvolakiin sisältyy syrjinnän kielto. Työntekijän menettelyä voidaan pitää kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta edustava henkilö. Kiellettyä syrjintää on myös, jos työnantaja palvelusuhteen kestosta, jatkumista tai palkkaehdoista päättäessä, antaa henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän seikan vaikuttaa epäedullisesti työntekijän asemaan. Lisäksi kiellettyä syrjintää ovat palkka- tai muiden palvelusuhteen ehtojen soveltaminen, työn johtaminen, työtehtävien jakaminen tai työolojen järjestäminen niin, että työntekijät joutuvat sukupuolensa perusteella epäedulliseen asemaan. (Tasa-arvoL 8 §.)

Sukupuolisyryjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välillinen syrjintä tarkoittaa menettelyä, jossa naiset ja miehet joutuvat eri asemaan, vaikka menettely perustuisi sinänsä muodollisesti objektiivisiin perusteisiin. Tästä esimerkkinä voisi olla asevelvollisuuden suorittamisen palkitseminen. Välitöntä syrjintää on ratkaisun tekeminen sukupuolen perusteella. Työsuhteen päättämistilanteissa tapahtuva syrjintä on usein välitöntä. (Äimälä, Åström & Nyyssölä 2012, 40.)

Työsuhteen irtisanominen, purkaminen lakkauttaminen tai lomauttaminen sukupuolen perusteella on kiellettyä syrjintää (Tasa-arvoL 8 §). Tasa-arvolain vastaista on siis päättää työsuhde raskau-

den, synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Raskauden tai perhevapaan aikana työntekijän asemaa suojaa myös työsopimuslain 7 luvun 9 pykälä, jossa kielletään irtisanominen raskauteen tai perhevapaan käyttöön liittyvillä perusteilla. Tasa-arvovaltuutetun (259/2015) antamassa lausunnossa työsuhteen koeaikapurun perusteissa syntyy oletama tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä. Koeaikapurku oli tapahtunut viikko sen jälkeen, kun työntekijä oli ilmoittanut olevansa raskaana. Työnantajan ilmoittamaa työsuhteen purun perustetta, toiminnan tappiollisuutta, ei voitu todentaa. (Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja, 2015, viitattu 23.3.2018).

Työnantaja, joka on rikkonut tasa-arvolain kielletyn syrjinnän pykälää, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksen vähimmäismäärä on 3240 euroa. Hyvityksen määrittämisessä otetaan huomioon syrjinnän laatu, laajuus, kesto aika sekä mahdolliset muiden lakien nojalla maksettavaksi määrätyt korvaukset. Hyvitykseen määrään voi myös vaikuttaa alentavasti rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Tasa-arvolain mukaisen korvauksen vaatiminen ei estä korvauksen saamista myös muiden lakien perusteella. (Tasa-arvoL 11 §.) Esimerkiksi työnantaja, joka syyllistyy syrjintään irtisanomalla työ sopimuksen raskauden tilan perusteella, voi joutua maksamaan sekä tasa-arvolain mukaista hyvitystä että työ sopimuslain mukaista korvausta (Äimälä, Nyssölä & Åström 2016, 10.2, viitattu 28.2.2018). Tasa-arvolain toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (Tasa-arvoL 16 §).

Tasa-arvolain mukaista hyvitystä vaaditaan kanteella, joka pannaan vireille käräjäoikeudessa. Kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa tapahtuneesta syrjinnän kiellon rikkomisesta. (Tasa-arvoL 12 §.) Työnantajalla on todistustaakka tasa-arvolakia koskevissa syytöksissä. Mikäli työntekijä katsoo joutuneensa tasa-arvolain tarkoitetun syrjinnän kohteeksi ja esittää tuomioistuinmessä tai toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja sukupuolen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä, on työnantajalla vastaajana velvollisuus todistaa, ettei tasa-arvoa ole loukattu (Tasa-arvoL 9a §).

Työehtosopimuksessa oli asetettu eläkeiäksi naisilla 60 vuotta ja miehillä 65, jolloin työnantaja oli siirtänyt naisen eläkkeelle, kun tämä oli täyttänyt 60 vuotta. Korkein oikeus katsoi (KKO:1991:86) kyseessä olevan sopimusmääräyksen tasa-arvolain vastaiseksi ja määräsi työnantajan maksamaan työntekijälle tasa-arvolain mukaisena hyvityksenä 10 000 markkaa.

2.4 Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 1:1). Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjimästä ketään iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 3:8.1). Lain mukaan syrjintä voidaan jakaa välillisen ja välittömän syrjinnän määritelmiin. Välitön syrjintä tarkoittaa, että henkilöä kohdellaan jonkun henkilöstä johtuvan syyn vuoksi epäsuotuisammin kuin jotain toista on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (Yhdenvertaisuuslaki 3:10). Välillistä syrjintä on, mikäli jokin näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan tämän henkilöstä johtuvan syyn vuoksi (Yhdenvertaisuuslaki 3:13).

Jokaisen työnantajan tulee toimia yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla. Työnantajan velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla kuuluu työolojen ja toimintatapojen kehittäminen henkilöstöä valitessa ja muita henkilöstöä koskevia päätöksiä tehtäessä niin, että ne palvelevat yhdenvertaisuusperiaatetta. Näiden toimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä säännöllisesti, tulee työnantajalla olla suunnitelma edellä mainituista yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteistä. Näiden edistämistoimien vaikuttavuutta on tarkasteltava henkilöstön tai heidän edustajansa kanssa. (Yhdenvertaisuuslaki 2:7.)

Mikäli henkilöä on kohdeltu tämän lain kieltämällä tavalla syrjivästi, on hän oikeutettu saamaan hyvitystä (Yhdenvertaisuuslaki 5:23). Hyvitykselle ei ole säädetty vähimmäis- tai enimmäismäärää (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, IV.12, viitattu 26.2.2017). Hyvityksen määrä suhteutetaan teon vakavuuteen, johon vaikuttavia asioita ovat rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvityksen määrää voidaan vähentää tai se voidaan jättää kokonaan määräämättä, jos se olisi kohtuutonta kieltoa rikkoneen pyrkimyksille estää ja poistaa menettelyn vaikutukset tai tämän taloudelliselle asemalle. (Yhdenvertaisuuslaki 5:24.) Yhdenvertaisuuslain toteutumista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (Yhdenvertaisuuslaki 4:18.1). Henkilön, joka kokee tulleen kohdelluksi syrjityksi, on vaadittava yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä tekijältä käräjäoikeudessa. Vaatimus on

esitettävä kahden vuoden kuluessa tapahtuneesta syrjivästä menettelystä. (Yhdenvertaisuuslaki 5:26.)

Johtavassa asemassa työskentelevän toimittajan työsuhde oli purettu, kun työnantaja oli kuullut toimittajan elävän rekisteröidyssä parisuhteessa ja puolison olevan mukana kunnallispolitiikassa. Työnantaja oli ilmoittanut työsuhteen purkamisen syyksi epärehellisyyden ja luottamuksen menettämisen. Helsingin hovioikeus (18.3.2010/714) velvoitti työnantajan maksamaan yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 5 000 euroa.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä neljästä työntekijästä yksi oli siirretty uuden yhtiön palvelukseen, kun muut olivat työllistyneet muihin tehtäviin vanhassa yhtiössä. Vanha yhtiö oli ilmoittanut, että heillä olisi ollut myös irtisanomisperuste, sillä työntekijän työntekoaedellytykset olivat olennaisesti heikentyneet. Kaikki neljä työntekijää olivat hakeneet uudelleen sijoittamista vanhassa yhtiössä, jossa auki olevia paikkoja oli kahdeksan. Uusi kauppias oli pian siirron jälkeen irtisanonut työntekijän tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Työnantaja tuomittiin Helsingin hovioikeuden (29.3.2012/862) päätöksellä suorittamaan työntekijälle yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 6000 euroa syrjivästä kohtelusta terveydentilan perusteella.

2.5 Korvausten vaikutukset toisiinsa

Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä määrätyn korvauksen määrään vaikuttaa eri laeissa eriteltyjen seikkojen lisäksi muut mahdolliset määrätyt korvaukset. Työsopimuslain nojalla tuomittu korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kattaa niin aineellisen eli taloudellisen vahingon kuin aineettomankin. Taloudellinen vahinko tarkoittaa menetettyjä palkkasaatavia ja aineeton korvaus työnantajan velvollisuuksien laiminlyönnin astetta ja kuinka henkilöä loukkaava irtisanominen on ollut. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, IV.12, viitattu 26.2.2017.)

Yhteistoimintalain mukainen hyvitys on kokonaan sidottu yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyöntiin. Oikeus voi siis tuomita hyvityksen työnantajalle maksettavaksi olipa irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen laiton tai ei. (Paanetoja 2017, 163.) Hyvityksen tavoitteena on henkilön loukkauksen korvaaminen työntekijälle, mikä on aiheutunut työnantajan lainvastaisesta menettelystä. Tavoitteena ei siis ole työntekijän taloudellisen vahingon korvaaminen. (Äimälä, Åst-

röm & Nyyssölä 2012, 78.) Yhteistoimintalain mukainen hyvitys ei ole päällekkäinen työsopimuslain mukaisen korvauksen kanssa, vaan ne ovat kaksi toisistaan erillisistä rikkomuksista määrättävää korvausta. Yhteistoimintalain mukaisen hyvityksen lisäksi työnantaja voi joutua myös mak samaan työsopimuslain mukaista korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Tasa-arvolaissa linjataan, että hyvityksen määrää asettaessa on otettava huomioon myös samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus (Tasa-arvol 11.2 §). Tasa-arvolain hyvityksen määrääminen työnantajan maksettavaksi ei estä työntekijää vaatimasta taloudellisesta vahingosta lisäksi korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan (Paanetoja 2017, 127). Lähtökohtana on, ettei samasta loukkauksesta makseta sekä tasa-arvolain mukaista hyvitystä, että työsopimuslain mukaista korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Korvausta määrätessä on arvioitava, mikä osa vahingosta on sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä johtuvaa ja mikä työnantajan menettelystä johtuvaa loukkausta. Toisin sanoen, työntekijälle voidaan maksaa tasa-arvolain mukaista hyvitystä ja työsuhteen perusteettoman päättämisen korvausta, mutta työsuhteen perusteettoman päättämisen korvauksen aineetonta osiota määrätessä on huomioitava alentavana tasa-arvolain hyvitys. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, IV.12, viitattu 26.2.2017.)

Tasa-arvolain hyvityksen määrääminen ei siis estä korvauksen määräämistä myös työsopimuslain nojalla. Korvaukset täytyy vain asettaa sopivaan suhteeseen keskenään. Aiemmin mainitussa korkeimman oikeuden (KKO:1991:86) tapauksessa työehtosopimuksessa oli asetettu eläkeiäksi naisilla 60 vuotta ja miehillä 65, jolloin työnantaja oli siirtänyt naisen eläkkeelle, kun tämä oli täyttänyt 60 vuotta. Työnantaja veloitettiin suorittamaan laittomasta irtisanomisesta kymmenen kuukauden palkkaa vastaavan määrän, 76 400 markkaa, sekä tasa-arvolain mukaista hyvitystä, 10 000 markkaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus (Yhdenvertaisuuslaki 5:24.2). Työsopimuslaissa määritellyn työsuhteen perusteettoman päättämisen korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta määrätty yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys (TSL 12:2.2). Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys ei ole riippuvainen siitä onko syrjinnästä tai vastatoimista aiheutunut vahinkoa. Kyse ei ole siis vahingonkorvauksesta. Hyvityksen tarkoituksena on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien koh-

teeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus. Tästä syystä yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen lisäksi voi saada korvausta myös vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan. (Paanetoja 2017, 120.)

Mikäli työnantaja on irtisanonut työntekijän syrjivin perustein voi hän olla velvollinen maksamaan niin yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä, kuin työsopimuslain mukaista korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Nämä kaksi korvausta tulee sovittaa yhteen niin, ettei samasta rikkomuksesta määrätä kaksinkertaista korvausta. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, IV.12, viitattu 26.2.2017). Yleensä yhdenvertaisuuslain mukaisella hyvityksellä pyritään korvaamaan työsuhteen päättämisen aikana tapahtunut syrjintä ja kärsimys, sekä työsopimuslain mukaisella korvauksella perusteettomasta päättämisestä taloudellinen ja muu aineeton vahinko. Aiemmin mainitussa Helsingin hovioikeuden (18.3.2010/714) tapauksessa johtavassa asemassa olevan toimittajan työsuhde oli purettu työnantajan kuultua tämän olevan rekisteröidyssä parisuhteessa poliittisesti aktiivisen henkilön kanssa. Työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijälle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kuuden kuukauden palkkaa vastaavana määränä, 40 804 euroa, yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä 5 000 euroa, sekä kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaa vastaavana määränä, 34 656 euroa.

2.6 Korvausten verotus

Lähtökohtaisesti vahingonkorvaus tai siihen verrattava korvaus ei ole veronalaista tuloa. Veronalaista tuloa se on kuitenkin, kun korvaus on saatu veronalaisen tulon sijaan. (Tuloverolaki 1535/1992 4:78.) Työsopimuslain mukaisella korvauksella työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on lähinnä tarkoitus korvata työntekijälle aiheutunut aineellinen vahinko. Aineellinen vahinko tässä tapauksessa tarkoittaa työsuhteen päättymisen vuoksi saamatta jäänyttä tuloa. Tämä työsuhteen perusteettomasta päättämisestä saatava aineellisen vahingon korvaus on oikeuskäytännössä katsottu olevan palkansaajan veronalaista ansiotuloa. Korvauksen veronalaisuuden kannalta ei ole merkityksellistä perustuuko korvaus lakiin vai työehtosopimukseen. Työsuhteen perusteettomaan päättämiseen voi liittyä myös henkilöä loukkaavia piirteitä, jolloin korvauksella pyritään korvaamaan aineellisen vahingon lisäksi, myös työntekijälle aiheutunutta aineetonta vahinkoa. Aineettoman vahingon korvaus ei ole suoraan verrannollinen veronalaisen tulon sijasta saatavaan korvaukseen, jota taas aineellisen vahingon korvaus on. Oikeuskäytännöstä kuitenkin

ilmenee, että korvaus aineettomasta vahingosta on palkansaajan veronalaista ansiotuloa. Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettu korvaus on aina palkansaajan veronalaista palkkatuloa. (Työsuhteen päättymiseen liittyvien suoritusten verotus A177/200/2014, luku 4.4, viitattu 26.4.2018.)

Irtisanomisajan palkka on normaalisti palkansaajan veronalaista ansiotuloa. Irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä saatavan korvauksen on tarkoitus korvata irtisanomisajan palkka. Irtisanomisajan palkan lailla irtisanomisen noudattamatta jättämisestä suoritettava korvaus on veronalaista palkkatuloa. (Työsuhteen päättymiseen liittyvien suoritusten verotus A177/200/2014, luku 4.2, viitattu 26.4.2018.)

Tuloverolaissa ei suoraan määritellä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä verovapaaksi, joten verovapauden tai veronalaisuuden määrittelee oikeuskäytäntö. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain perustuvan hyvityksen on tarkoitus hyvittää syrjinnän aiheuttamaa loukkausta. Hyvityksen ei ole tarkoitus korvata taloudellista vahinkoa, kuten esimerkiksi palkkatuloa. Tästä syystä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain nojalla maksettavaa hyvitystä on oikeuskäytännössä pidetty tuloverolain 78 §:n mukaisena verovapaana vahingonkorvauksena. (Työsuhteen päättymiseen liittyvien suoritusten verotus A177/200/2014, luku 8.1, viitattu 26.4.2018.)

Tuloverolain 4 luvun 80 §:ssä on määritelty erinäiset verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset. Yksi näistä on yhteistoimintalain mukainen työnantajan yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksettu korvaus irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle. Yhteistoimintalain mukainen hyvitys on siis työntekijälle verovapaa vahingonkorvaus. (Tuloverolaki 4:80.)

3 KULUT

Perustuslain 2 luvun 21 §:ssä määritellään oikeusturvan käsite. Oikeusturva tarkoittaa sitä, että kaikilla on oikeus saada asiansa käsitellyksi toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä. Työsuhteen päättämistilanteissa toimivaltaisia tuomioistuinta ovat yleiset tuomioistuimet eli kärjäoikeudet sekä muutoksenhakuasteina hovioikeudet ja korkein oikeus. Kärjäoikeudesta päätöksestä valittamalla asia etenee hovioikeuteen. Hovioikeuden päätöksestä valittamalla asia etenee korkeimpaan oikeuteen, mikäli valituslupa myönnetään. (Oikeusministeriö, viitattu 20.2.2017).

Erityistuomioistuimena toimivaltainen on työtuomioistuin. Työtuomioistuimeen kanteen voi nostaa työehtosopimuksen solminut liitto tai vastaava sopijaosapuoli, jos työehtosopimusta on koettu rikottavan. Kanteen voi nostaa yksityinen työntekijä, sillä edellytyksellä, että sopimuksen solminut järjestö on siihen luvan antanut tai ei itse halua ottaa kannetta ajaakseen. (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 646/1974 12.1 §.)

Oikeudenkäynnistä aiheutuu kuluja useammalle kuin yhdelle taholle, sillä oikeudenkäynti työllistää useita eri tahoja. Tahoja, joille kuluja aiheutuu, ovat asianosaisten lisäksi, myös sivuväliintulijat, todistajat, asiantuntijat sekä valtio. Asianosaisille syntyy oikeudenkäynnin seurauksena taloudellisia kustannuksia, joista vastapuoli voi lain tai oikeuskäytännössä vakiintuneiden periaatteiden nojalla joutua vastuuseen. Valtiolle kustannuksia aiheuttavat tuomareiden palkat ja tuomioistuinlaitoksen toiminnan kannalta välttämättömät tilat. (Saarensola, 2017, 51.)

Asianosaisen päätöksentekoon, lähteekö tämä riitelemään oikeudessa vai ei, vaikuttavat eniten taloudelliset tekijät. Asianosaisella on olemassa oikeudenkäynnissä kuluriski, sillä hän voi joutua maksamaan suuria oikeudenkäyntikuluja. Riski muodostuu kulujen määrästä, kuluvastuun jakautumisesta sekä ulkopuolisista järjestelmistä, joilla kuluja voidaan korvata. Oikeustajun mukaisien oikeuksien vaatimista rajoittavat kuitenkin monet muutkin tekijät. Henkilökohtaisesti oikeuksien peräämistä voivat rajoittaa psykologiset, sosiaaliset ja rationaaliset tekijät. Psykologisia ja sosiaalisia rajoitteita voivat aiheuttaa haluttomuus leimautua riitelijäksi, haluttomuus olla osallisena oikeudenkäynnissä tai jopa pelko tuomioistuinta kohtaan. Rationaalisesti rajoittavia tekijöitä ovat prosessiin kuluva aika, lopputulokseen liittyvä epävarmuus tai vastapuolen maksukyvyttömyys. (Saarensola, 2017, 1-3.)

3.1 Oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäynnistä aiheutuu taloudellisia kustannuksia asianosaisten suoritettavaksi, joita voidaan yleisesti nimittää oikeudenkäyntikuluiksi. Oikeudenkäyntikulut voidaan jakaa oikeudenkäyntimaksuihin ja asianosaiskuluihin. Oikeudenkäyntimaksut ovat tuomioistuimien tarjoamien palvelujen maksuja, jotka asianosaiset maksavat. Asianosaiskulut ovat asianosaisille aiheutuvia muita kustannuksia, kuten asianajopalkkiot ja kulukorvaukset. (Viitanen 2011, 51.)

3.1.1 Oikeudenkäyntimaksut

Valtion maksuperustelaki velvoittaa, että kaikista julkisoikeudellisista palveluista tulee periä maksu valtiolle. Perittävien maksujen määrän tulisi kattaa valtiolle aiheutuvat kokonaiskustannukset kyseisen palvelun tuottamisesta. (Valtion maksuperustelaki 150/1992 2:6.1.) Oikeuslaitoksen tehtävä on antaa oikeussuojaa, taata yhteiskunnan toimivuus ja pitää yllä yhteiskuntarauhaa. Oikeiden ratkaisujen tuottaminen kohtuullisin kustannuksin ja kohtuullisessa ajassa ei kuitenkaan ole ilmaista. (Saarensola, 2017, 52.)

Julkiselle vallalle aiheutuvien kustannusten korvaaminen on oikeudenkäyntimaksujen pääasiallinen tehtävä. Toiseksi niillä pyritään säätelemään asianosaisten taloudellista prosessikynnystä. Suomessa tuomioistuinten perimät oikeudenkäyntimaksut eivät läheskään kata niistä koituvia kustannuksia. Tällä halutaan varmistaa, etteivät taloudelliset kustannukset estä oikeuden saataavuutta. (Viitanen 2011, 51.) Mikäli asianosaiset eivät uskaltaisi korkean kuluriskin ja kohonneen prosessikynnyksen vuoksi saattaa asioitaan tuomioistuimen ratkaistavaksi, tuomioistuimet eivät täyttäisi kaikilta osin niiden tehtäväänsä oikeusturvan toteuttajana (Saarensola, 2017, 16).

Oikeudenkäyntimaksut ja hakemusmaksut ovat korvausta asian käsittelystä ja suoritetuista toimenpiteistä tuomioistuimessa. Niiden perinnästä säädetään tuomioistuinmaksulaissa. Maksu sisältää annettavan ratkaisun, välipäätöksen toimituskirjan sekä mahdollisesta viranomaisen muusta toimenpiteestä johtuvan kustannuksen, jonka perimisestä ei muualla säädetä erikseen. (Tuomioistuinmaksulaki 1455/2015 1.1-2 §:t.) Maksujen suuruudet tarkistetaan joka kolmas vuosi

oikeusministeriön asetuksella vastaamaan rahan arvoa (Tuomioistuinmaksulaki 2.5 §). Vuonna 2016 tarkistettut hinnat ovat voimassa vuoden 2018 loppuun (Oikeusministeriön asetus tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista vuosina 2016–2018 1558/2015).

Oikeudenkäynnistä koituvat maksut määrää asian ratkaisija, esittelijä, pöytäkirjanpitäjä, toimituskirjan antaja tai muu tehtävään määrätty virkamies (Tuomioistuinmaksulaki 10.1 §). Kun suorite on tuomioistuimessa valmistunut, peritään maksut. Joissakin tapauksissa maksuvelvollinen voi maksaa maksun etukäteen. Tällaisista tilanteista säädetään oikeusministeriön asetuksella. (Tuomioistuinlaki 12 §.)

Oikeudenkäyntimaksut, jotka koskevat riita-, rikos ja muutoksenhakuasiaa, ylimääräistä muutoksenhakuasiaa tai muuta lainkäyttöasiaa, ovat eritelty tuomioistuinmaksulain 2 §:ssä. Käräjäoikeuksien oikeudenkäyntimaksu riita- ja maa-oikeusasiassa, johon työsuhteen irtisanomisen riitauttaminen kuuluu, on 500 euroa. Myös hovioikeuden sekä korkeimman oikeuden oikeudenkäyntimaksu on 500 euroa. Työtuomioistuimen oikeudenkäyntimaksu on pääsääntöisesti 2 000 euroa. Yksityishenkilölle työtuomioistuimen oikeudenkäyntimaksu on kuitenkin pienempi, 500 euroa (Tuomioistuinmaksulaki 2.3 §).

Oikeudenkäyntimaksua ei käräjäoikeudessa peritä, mikäli asian käsittely on päättynyt haastetta antamatta. Tämä ei kuitenkaan koske tapauksia, joissa haaste on jätetty antamatta haastehakemuksen puutteellisuuden tai kantajan perusteettomien vaatimusten perusteella. Oikeudenkäyntimaksua ei peritä, jos asia palautetaan alemman viranomaisen käsiteltäväksi tai siirretään toimivaltaiselle viranomaiselle. Oikeudenkäyntimaksua ei myöskään peritä, kun ylimääräinen muutoksenhakemus hyväksytään. (Tuomioistuinmaksulaki 4.1-2 §:t.)

Tuomioistuinmaksulain mukaisia maksuja ei peritä ollenkaan oikeusapulain nojalla vapautetuilta. Joissain tapauksissa maksun määräävä virkamies tai viranomainen voi myös jättää maksut perimättä, mikäli tämä katsoo maksun määräämisen ilmeisen kohtuuttomaksi. (Tuomioistuinmaksulaki 7 §.)

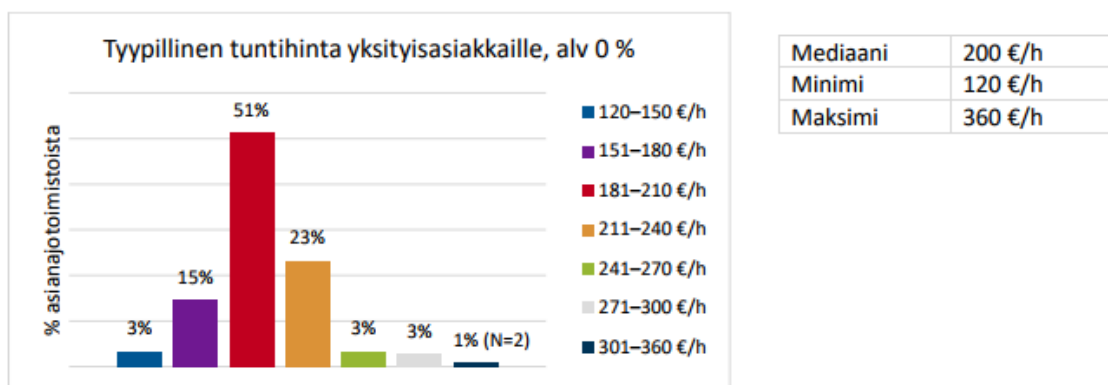
3.1.2 Asianajopalkkiot

Pääsääntöisesti asianosaisen edustajana oikeudenkäynnissä toimii asiamies, joka voi olla asianajaja, julkinen oikeusavustaja tai luvan saaneista oikeudenkäyntiavustajista annetussa laissa (715/2011) tarkoitettu luvan saanut oikeudenkäyntiavustaja (Oikeudenkäymiskaari 4/1734 15:2.1). Asianajaja nimitystä käytetään vain henkilöstä, joka on asianajajaliiton jäsen ja täyttää liiton asettamat vaatimukset. Julkinen oikeusavustaja on julkisessa oikeusaputoimistossa työskentelevä lakimies. Vuonna 2008 tehdyssä oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisussa ilmenee, että 95 prosenttia kantajista palkkaa itselleen juristin ajamaan riita-asiaansa oikeudessa, ja kahdessa kolmasosassa tapauksista, kyseessä on asianajajaliittoon kuuluva lakimies (Ervasti, 2009, 11, viitattu 23.4.2018).

Asianosainen palkkaa yleensä asiamiehen toimimaan hänen edustajanaan riita-asian oikeudenkäynnissä. Suurin osa oikeudenkäyntikuluista koostuukin asianajajalle maksettavasta asianajopalkkiosta. Asianajopalkkio koostuu työpalkkiosta sekä erilaisista muista kustannusten korvauksista. Asianajopalkkioita ei tällä hetkellä säätele Suomessa mikään erityinen taho vaan ne määräytyvät markkinoiden mukaan. (Viitanen 2011, 57.) Tosin Suomen Asianajajaliittoon kuuluvien asianajopalkkioita määrittelee liiton antamat asianajopalkkioiden määräytymisperusteet sekä hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, VI.2, viitattu 28.2.2017).

Oikeudenkäyntiavustajalle tai – asiamiehelle korvattavia suoranaisia kuluja ovat avustajan tai asiamiehen palkkio sekä matka- ja majoituskulut. Avustajan tai asiamiehen palkkio koostuu oikeudenkäynnin valmistelusta ja asian oikeudenkäynnissä ajamisesta. Oikeudenkäynnin valmistelun kustannuksia syntyy muun muassa tarvittavien asiakirjojen hankkimisesta, mahdollisista vahinko ynnä muista selvityksistä, sovintoneuvotteluista, asianajoneuvotteluista ja todisteiden hankkimisesta. Haasteen, vastauksen tai lausumien laatiminen sekä esiintyminen mahdollisessa valmisteluistunnossa ja pääkäsittelyssä aiheuttaa kustannuksia, kun asiaa ajetaan tuomioistuimessa. (Saarensola, 2017, 56.)

TAULUKKO 1. *Yksityisasiakkailta laskutettu tyypillinen arvonlisäveroton tuntihinta vuoden 2016 loppuun mennessä (Suomen Asianajajaliitto 2017, Viitattu 22.2.2018)*



Taulukossa on Suomen Asianajajaliiton vuonna 2017 teettämän Asianajajatutkimuksen tuloksia. Suomessa oli tutkimuksen tekohetkellä 798 asianajotoimistoa, joista 244 osallistui tutkimukseen. Tyypillisin yksityisasiakkailta laskutettu tuntihinta 41 prosentilla asianajotoimistoista oli 200 euroa. Tutkimuksen pienin tuntihinta oli 120 euroa ja suurin 360 euroa. Hinnoittelua koskeviin kysymyksiin oli vastannut 236 asianajotoimistoa. (Asianajajatutkimus 2017, 3 ja 30.)

Työsuhteasioissa järjestäytynyt työntekijä voi saada apua työntekijäjärjestöltä. Oikeudenkäyntiavustaja voi olla järjestön tarjoama lakimies. Järjestön myöntämä oikeusapu voi jopa kattaa oikeudenkäyntikulut myös häviämistapauksissa. Oikeudenkäyntikulujen korvaaminen voi myös sisältyä työntekijän henkilökohtaiseen oikeusturvavakuutukseen. Usein kuitenkin kotivakuutuksen oikeusturvavakuutus ei korvaa elinkeino- tai ansiotoimintaan tai työhön liittyvien asioiden oikeudenkäyntikuluja. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, VI.2, viitattu 28.2.2017.)

Työntekijä voi kuulua oikeusavun piiriin, jolloin hänelle voidaan myöntää yksityinen tai julkinen oikeusavustaja. Valtion tarjoamaa oikeusapua saa henkilö, joka tarvitsee oikeudellista apua, muttei kykene sitä itse taloudellisista syistä maksamaan (Oikeusapulaki 257/2002 1:1.1). Oikeusapua haetaan hakemuksella ja sitä voidaan myöntää joko korvauksetta tai omavastuuosuutta vastaan. Hakijalle myönnetään oikeusapua hakijan laskennallisten kuukausivarojen eli käyttövarojen perusteella. (Oikeusapulaki 1:3.1.)

Käyttövaran laskemista koskevat säännökset löytyvät valtioneuvoston asetuksesta (2002/388) oikeusavusta. Kun kuukausittaisista tuloista vähennetään ennakkovero ja työntekijän lakisääteiset maksut saadaan laskettua käyttövara. Tuloista tulee kuitenkin vähentää myös kohtuulliset asu- mismenot, päivähoitomaksut, elatusapumaksut, ulosottosuoritukset sekä velkajärjestelyn mak-

suohjelman mukaiset suoritukset. Perhe vaikuttaa myös käyttövaran laskemiseen. Yksinäisen henkilön käyttövaran ollessa enintään 600 euroa, on oikeusapu kokonaan ilmaista. Mikäli henkilön käyttövarat ovat 601-1 300 euroa, tulee hänen suorittaa omavastuuta tietyn käyttövaraan suhteutetun prosentin verran. Jos taas käyttövara on yli 1 300 euroa, ei oikeusapua myönnetä lainkaan. Puolisoiden yhden henkilön käyttövaran ollessa enintään 1 100 euroa on oikeusapu ilmaista. Mikäli käyttövara on 1 101-2 400 euroa, joutuu henkilö maksamaan omavastuuta. Yli 2 400 euron käyttövaran omaava henkilö ei ole oikeutettu saamaan oikeusapua.

3.1.3 Muut asianosaiskulut

Muita asianosaiselle kohdistuvia kustannuksia ovat todistelukustannukset ja asianosaisten ansiomenetykset. Todistelukustannukset voivat johtua henkilötodistelusta tai asiantuntijatodistelusta. Suurimmat vaikutukset kokonaiskuluihin tekevät kuitenkin yleensä asiantuntijalausunnat. (Viitonen 2011, 59.)

Asianosaiselle itselleen aiheutuu kuluja, siltä osin, kun hän joutuu osallistumaan asian valmisteluun jo ennen kuin asia on tuomioistuimen käsiteltävissä. Lisäksi asianosainen voi toisinaan joutua asian jo tultua esille olemaan läsnä tuomioistuimessa valmistelun edistämiseksi ja asian selvittämiseksi oikeudenkäynnissä. (Saarensola, 2017, 57.) Asianosaisen itselleen aiheutuvat kulut koostuvat siis työansioden menetyksestä ja oikeuteen saapumisesta aiheutuvista kustannuksista. Ansionmenetykset kuuluvat korvausvelvollisuuden piiriin niiltä osin, kun asianosaisen henkilökohtainen läsnäolo oikeudenkäynnissä on ollut tarpeellista asian selvittämisen kannalta (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, VI.2, viitattu 28.2.2017).

Ensinnäkin todistelukustannuksia voi aiheutua oikeudenkäynnin asianosaispiirin ulkopuolisten henkilöiden kuulemisesta eli henkilötodistelusta. Heidän kuulemisensa on tarpeen, kun asianosaisten välillä vallitsee erimielisyys siitä, mitä asiassa on tapahtunut. Näiden henkilötodistajien kuulemisesta ei aiheudu merkittäviä kuluja, sillä kyse ei ole asiantuntijalausunnasta, vaan kertomuksesta, mitä on tapahtunut. Toisinaan tarvitaan tietoa siitä, mitä tosiseikoista voidaan päätellä yleisen käsityksen perusteella. Asiantuntijan tai todistajan todistelu voi tulla tarpeelliseksi, kun yleinen käsitys vaatii tietyn ammattialan erityisen kokemussäännön sisällön ja merkityksen selvittämistä. Asiantuntijan havainnot eroavat todistajan havainnoista siinä, että ne ovat peräisin asiantuntijatehtävän saamisen jälkeiseltä ajalta. Muun muassa työehtosopimuksen tuntemusta edellyt-

tävissä työriidoissa asiantuntijoiden ja todistajien todistajapalkkiot ovat huomattavasti suurempia kuin tavallisten todistajien. (Saarensola, 2017, 58-59.)

Asianosaisella on velvollisuus maksaa itse todistajansa korvaus. Todistelusta aiheutuvat kohtuulliset kulut kuuluvat kuitenkin hävinneen osapuolen korvattaviin kuluihin, siltä osin, kun todistelu on ollut tarpeellista. Hävinneellä ei ole velvollisuutta korvata tarpeettomasta todistelusta aiheutuvia kuluja lainkaan. Työoikeudellisissa oikeudenkäynneissä on myös tavallista käyttää asiantuntijoita todistelussa. Häviäjän korvausvelvollisuuteen lukeutuu myös asiantuntijatodistelusta aiheutuneet kustannukset, mikäli heidän lausunto on ollut tarpeellinen oikeuskysymyksen kannalta. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, & Valkonen, 2017, VI.2, viitattu 28.2.2017.)

3.2 Oikeudenkäyntikulujen korvausvelvollisuus

Lähtökohtaisesti asianosainen, joka häviää oikeudenkäynnin, on velvollinen korvaamaan vastapuolen tarpeellisista toimenpiteistä johtuvat kohtuulliset oikeudenkäyntikulut (Oikeudenkäymiskaari 21:1). Samankaltaisesti säädetään laissa oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa. Asianosainen, joka häviää oikeudenkäynnin, voidaan velvoittaa korvaamaan kokonaan tai osaksi vastapuolen oikeudenkäyntikulut (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 33a.1 §). Korvattavat oikeudenkäyntikulut ovat oikeudenkäynnin valmistelun ja asian tuomioistuimessa ajamisen kustannukset, asiamiehen tai avustajan palkkiokustannukset, sekä asianosaisen työstä ja oikeudenkäyntiin välittömästi liittyvien menetysten kustannukset (Oikeudenkäymiskaari 21:8.1).

Aina oikeudenkäyntikuluja ei kuitenkaan määrätä kokonaisuudessaan häviäjän maksettavaksi. Oikeudenkäymiskaaren luvussa 21 on käyty läpi tilanteita, joissa asianosaiset saavat pitää oikeudenkäyntikuluja vahinkonaan, tai vastaavasti korvaavat oikeudenkäyntikulut yhteisvastuullisesti. Esimerkiksi osavoittotilanteessa, jossa osa vaatimuksista ratkaistaan toisen ja osa toisen hyväksi, voivat osapuolet joutua pitämään oikeudenkäyntikulut vahinkonaan (Oikeudenkäymiskaari 21:3.1). Mikäli voittanut osapuoli on aloittanut tarpeettoman oikeudenkäynnin tahallisesti, huolimattomuudesta tai vastapuolen aihetta antamatta, voi tämä joutua korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut voitosta huolimatta (Oikeudenkäymiskaari 21:4.1). Asianosaiset vastaavat osaksi tai kokonaan oikeudenkäyntikuluistaan myös, jos asia on ollut oikeudellisesti erityisen epäselvä (Oikeudenkäymiskaari 21:8a). Riippumatta siitä, kuinka oikeudenkäyntikulut muutoin

korvataan, joutuu asianosainen korvaamaan aina kulut, jotka johtuvat hänen moitittavasta tai huolimattomasta käytöksestään (Oikeudenkäymiskaari 21:5). Tuomioistuimien voi myös alentaa asianosaisen maksettavaksi tuomittavien oikeudenkäyntikulujen määrää, mikäli oikeudenkäyntiin johtaneet seikat, asianosaisen asema ja asian merkitys huomioon ottaen olisi ilmeisen kohtuullista määrätä asianosainen korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut (Oikeudenkäymiskaari 21:8b).

Yksityisen henkilön näkökulmasta se, että hävinnyt osapuoli veloitetaan korvaamaan voittaneen osapuolen oikeudenkäyntikulut, voi nostaa oikeudenkäynninkynnyksen todella korkeaksi. Tällöin hänen oikeuksiin pääsy vaarantuu, kun ei kullakaan pelossa uskalla nostaa aiheellistakaan kantetta. (Saarensola, 2017, 8-9.) Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen vuonna 2008 tekemässä tutkimuksessa selvisi, että 9/10 oikeustapauksista häviöä joutuu korvaamaan voittajan oikeudenkäyntikulut (Ervasti, 2008, 11, viitattu 23.4.2018). Yliopistotutkija Kaijus Ervasti pitää samaa korvaussuhdetta todennäköisenä tänäkin päivänä työsuhteen päättämistä koskevissa riidoissa (Yliopistotutkija 25.4.2018, haastattelu).

3.3 Ammattiliittojen osallistuminen kuluihin

Työsuhteeseen liittyvät riidat on usein suljettu työntekijän henkilökohtaisen kotivakuutukseen kuuluvan oikeusturvavakuutuksen ulkopuolelle. Oikeusturvaa voi saada ammattiliitosta. Ammattiliittojen jäsenilleen tarjoamat vakuutuksen edut voivat poiketa toisistaan paljonkin, mutta parhailaan ne voivat tarjota merkittävää taloudellista tukea (Saarensola, 2017, 7). Ammattiliittojen tarjoamat oikeudelliset palvelut ovat neuvontaa työsuhteasioissa, neuvottelua työnantajan kanssa ja tarvittaessa avustamista oikeudenkäynnissä. Erot ammattiliittojen toiminnassa syntyvät lähinnä oikeudenkäyntiä vaativien riitojen hoidossa. Joissakin liitoissa oikeudenkäynnit käydään omalla kustannuksella käyttämällä joko ulkopuolisia lakimiehiä tai omia. Joissakin taas jäsenille tarjotaan oikeusturvavakuutusta ja autetaan työntekijää löytämään itselleen asianajaja. (Kuluttajaliitto 2016, 10, viitattu 23.2.2018)

Ammattiliitto Pro :n teettämässä kuluttajaliiton tekemässä tutkimuksessa vertaillaan viiden eri ammattiliiton sekä yleisen työttömyyskassan tarjoamia oikeusturvavakuutuksia. Vertailussa mukana olleet viisi ammattiliittoa olivat Ammattiliitto Pro, Insinööriliitto, Tradenomiliitto, Rakennusin-

sinöörien ja -arkkitehtien ammattiliitto sekä Palvelualojen ammattiliitto. Työsuhdeasioissa oikeudenkäynnissä avustivat kaikki ammattiliitot. Yleinen työttömyyskassa avusti jäseniään työsuhdeasioissa vain rajoitetusti. (Kuluttajaliitto 2016, 11, viitattu 23.2.2018)

Ammattiliitoista Ammattiliitto Pro:lla ja Palvelualojen ammattiliitoilla oikeudenkäynnit hoidetaan ammattiliiton omalla kustannuksella, eikä näillä liitoilla ole korvattaville oikeudenkäyntikuluille ylärajoja, eikä työntekijän omavastuuosuutta. Muilla kolmella ammattiliitolla, Insinööriliitolla, Tradenomiliitolla ja Rakennusinsinöörien ja -arkkitehtien ammattiliitolla sekä yleisessä työttömyyskassassa oikeudenkäynnit katetaan oikeusturvavakuutuksella. Näillä kaikilla järjestöillä on korvattaville oikeudenkäyntikuluille katot ja omavastuuosuus. Omavastuuosuudet vaihtelevat 10 ja 15 prosentin välillä ja korvattavien oikeudenkäyntikulujen enimmäismäärät 10 000 ja 20 000 euron välillä. Insinööriliitolla ja Tradenomiliitolla omavastuuosuus ja oikeudenkäyntien kulukatot riippuvat siitä käytetäänkö liiton omaa tai liiton suosittelemaa lakimiestä vai käytetäänkö ulkopuolista lakimiestä.

TAULUKKO 2. *Kuluttajaliiton selvitys ammattiliittojen ja YTK-yhdistyksen tarjoaman oikeusavun laajuudesta ja tasosta 2016 (Ammattiliitto Pro 2016, Viitattu 23.2.2018)*

	Ammattiliitto Pro	Insinööriliitto	Tradenomi-liitto TRAL	Rakennus-insinöörit ja -arkkitehdit RIA	Palvelualojen ammattiliitto PAM	YTK-yhdistys	Kotivakuutus
Avustaminen oikeudenkäynnissä tai viranomaisissa							
Työsuhdeasiat	+	+	+	+	+	hyvin rajoitetusti	—
Palkkasaatavat konkurssissa	+	+	+	+	+	—	—
Työhön liittyvät rikosasiat *	±	±	±	±	±	—	—
Työttömyysturva	+	+	+	+	+	—	—
Työntajan järjestämä lisäeläke/eläkevak.	+	+	+	+	+	—	—
Työkyvyttömyyseläkkeet	+	+	+	+	+	—	—
Työtapaturma/ammattitauti (vakuutukset)	+	+	+	+	+	—	—
<i>Avun muoto, taso ja rajoitukset</i>							
Liiton oma/oikeusturvavakuutus	oma	vakuutus	vakuutus	vakuutus	oma	vakuutus	vakuutus
Saatavan vähimmäisraja	vähäinen	vähäinen	vähäinen	vähäinen	0	500 €	-
Omaavastuu*	0	15 %/150 € ^b	15 %/350 € ^b	10 %	0	15 %/250 €	-
Korvattavien oikeudenkäyntikulujen yläraja*	ei rajaa	20 000 € ^b	15 000 € ^b	12 000 €	ei rajaa	10 000 €	-
Kulut oikeuden ulkopuolella	+	+	+	—	+	5 000 €	-
Vastapuolen kulut hävittäessä	+	+	+	—	+	—	-
Neuvottelut työnantajan kanssa	+	+	+	+	+	—	-
Oikeudellinen neuvonta							
Työsuhdeasiat	+	+	+	+	+	±	—
Rajoitukset	-	-	-	-	-	ei TES	-
Muut asiat	+	+	+	+	—	—	—
Ammatillinen vastuuvakuutus							
Omaavastuu	100 €	100 €	15 %/350 €	100 €	-	-	-
Korvauskatto	100 000 €	100 000 €	84 000 €	85 000 €/42 000 € ^c	-	-	-

4 TUTKIMUS

Muutoin lainopilliseen tutkimukseen tarvittiin myös käytännön näkökulmaa, jota saatiin toteuttamalla haastattelut. Haastateltaviksi haluttiin työntekijä- ja työnantajapuolta edustavat tahot. Haastattelujen tarkoitus oli saada näkemys työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista niiden kanssa työskenteleviltä henkilöiltä. Kysymykset eivät pohjautu tilastotietoon vaan kokemuserusteiseen tietoon.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä käsiteltiin teorian lisäksi myös kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella. Laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valikoitui lomakehaastattelu, joka toteutettiin kommunikoimalla haastateltavien kanssa puhelimitse ja sähköpostilla. Lomakehaastattelu oli sopiva tapa aineiston keräämiseen, sillä tavoitteena oli saada hyvin rajattua tutkimustietoa. Tutkimuksella haluttiin saada haastateltavien tiettyä asiaa koskeva mielipide, näkemys, käsitys tai kokemus. (Vilka, 2015, Tutkimushaastattelun muodot, jakso 5.2.1 kpl 3.) Haastateltavien kanssa sovittiin puhelimitse tutkimukseen osallistumisesta ja haastattelun toteutustavasta. Kaikille haastateltaville sähköpostilla suoritettava haastattelu oli kaikkein mieluisin, joten haastattelukysymykset toimitettiin jokaiselle haastateltavalle Word-tiedostona sähköpostiin. Haastattelukysymykset ovat jäsentelemättömiä eli avoimia. Haastateltavat vastasivat avoimiin kysymyksiin, ilman vasatausvaihtoehtoja. Haastattelukysymyksiä muokattiin hieman jokaiselle haastateltavalle, jotta niihin vastaaminen vastaisi omaa tietämystä.

Haastatteluun osallistui Tradenomiliiton työsuhdelakimiehet, Elinkeinoelämän keskusliiton Työsuhdejuristit Oy sekä Helsingin yliopiston kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutin tutkija Kaijus Ervasti. Tradenomiliiton lakimiehet eivät itse aja työsuhteriitoja tuomioistuimissa vaan oikeusprosessista vastaa yhteistyökumppaneina toimivat asianajajat (TRAL työsuhdelakimiehet 4.5.2018 haastattelu). Elinkeinoelämän keskusliiton Työsuhdejuristit Oy:n juristit avustavat itse jäseniään työsuhteasioissa. Molempien liittojen lakimiehiltä saatiin paljon hyödyllistä tietoa työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvästä oikeudenkäynnistä. Yliopistotutkija Kaijus Ervasti puolestaan on tutkinut paljon käräjäoikeuksien tapauksia, niiden oikeudenkäyntikuluja, intressejä ja lopputuloksia.

4.2 Tutkimustulokset

Työntekijän päätökseen riitauttaa mielestään laitton työsuhteen päättäminen vaikuttaa yliopistotutkija Ervastian mukaan henkilön persoona, työnantajan käytös ja käsitys tilanteesta ja tapahtumien luonteesta. Oikeudenkäymiseen ryhtymiseen edellä mainittujen lisäksi vaikuttaa oikeudenkäynnin kesto ja kustannukset sekä arvio menestymisestä ja saavutettavan hyödyn suuruudesta. (Yliopistotutkija 25.4.2018, haastattelu.) Molempien liittojen työsuhdelakimiesten näkemyksen mukaan koetun vääryyden suuruus ja se, työllistyykö henkilö työsuhteen päättymisen jälkeen, vaikuttavat riitauttamisen päätökseen (TRAL työsuhdelakimiehet 4.5.2018 ja Työsuhdejuristit Oy:n lakimies 15.5.2018, haastattelu). Tradenomiliiton työsuhdelakimiehet (4.5.2018, haastattelu) lisäsivät, että oikeudenkäyntiin ryhtymiseen vaikuttavat myös taloudellinen intressi, juridinen tulkinnanvaraisuus ja todisteiden riittävyys.

Työsuhdejuristit Oy lakimiehen (15.5.2018, haastattelu) mielestä vaadittava korvaussumma kannattaa miettiä tarkkaan ja mitoittaa tilanteeseen sopivaksi. Tradenomiliiton työsuhdelakimiesten (4.5.2018, haastattelu) mielestä korvaussumman on syytä vastata usean kuukauden palkkaa. Yliopistotutkija Ervastian mukaan oikeudenkäyntiin ryhtyminen ei ole järkevää, jos korvausvaatimus on joitain tuhansia. Korvaussumman tulisi olla paremminkin 10 000 euron paikkeilla. (Yliopistotutkija 25.4.2018, haastattelu.) Suurin korvaussumma, jonka työntekijä on saanut voittaessaan työsuhteen päättämistä koskevan oikeusjutun, on ollut Työsuhdejuristit Oy:n hoitamissa jutuissa 12 kuukauden palkka ja tradenomiliiton työsuhdelakimiesten seuraamissa jutuissa 16 kuukauden palkka. (TRAL työsuhdelakimiehet 4.5.2018 ja Työsuhdejuristit Oy:n lakimies 15.5.2018, haastattelu).

Korvaussummat vaihtelevat paljon jokaisen haastateltavan mielestä, sillä työsopimuslain mukainen työsuhteen perusteettoman päättämisen korvaus on sidottu palkkaan (Yliopistotutkija 25.4.2018, TRAL työsuhdelakimiehet 4.5.2018 ja Työsuhdejuristit Oy:n lakimies 15.5.2018, haastattelu). Palkan vaihdellessa työntekijän mukaan, korvaustenkin määrät vaihtelevat paljon. Yliopistotutkija (25.4.2018, haastattelu) linjaa keskimääräisen korvaussumman vaihtelevan joistain tuhansista pariin kymmeneen tuhanteen. Tradenomiliiton työsuhdelakimiesten (4.5.2018, haastattelu) mukaan keskimääräinen korvaus kulkee 3-5 kuukauden palkan välillä, kun työsuhde ei ole

ollut kovin pitkä ja työntekijä on työllistynyt pian työsuhteen päättämisen jälkeen. Työsuhdejuristit Oy:n lakimiehen (15.5.2018, haastattelu) mukaan keskimääräinen korvaus vastaa mahdollisesti kahdeksan kuukauden palkkaa. Kummankin liiton työsuhdejuristien mielestä merkittävimmin korvaussumman määrään työsuhteen perusteettomasta päättämisestä vaikuttaa työsuhteen kesto, työllistyminen työsuhteen päättämisen jälkeen ja työntekijän oma menettely (TRAL työsuhdelakimiehet 4.5.2018 ja Työsuhdejuristit Oy:n lakimies 15.5.2018, haastattelu).

Keskimääräiset oikeudenkäyntikulut kantajalle, eli työntekijälle, ovat yliopistotutkijan mukaan työsuhteen päättämistä koskevissa riidoissa 8 000-10 000 euroa. Oikeudenkäyntikulujen määrään vaikuttaa merkittävimmin todistelujen määrä ja asianajajan palkkio. (Yliopistotutkija 25.4.2018, haastattelu.) Työsuhdejuristit Oy:n lakimiehen (15.5.2018, haastattelu) mielestä vastaajien oikeudenkäyntikulut liikkuvat 10 000 ja 15 000 euron välillä käräjäoikeusvaiheessa ja mikäli riita jatkuu hovioikeuteen, oikeudenkäyntikuluja aiheutuu 10 000 euroa lisää. Merkittävimmin oikeudenkäyntikulujen määrään vaikuttaa riidan laatu ja laajuus sekä materiaalin, kuten näytön määrä.

Työnantaja voittaa useammin työsuhteeseen liittyvän oikeudenkäynnin, niin yliopistotutkijan, kuin Työsuhdejuristit Oy:n lakimiehenkin mielestä. Ervasti korostaa, että yritykset yleensäkin voittavat juttunsa yleisemmin kuin yksityiset (Yliopistotutkija 25.4.2018, haastattelu). Työsuhdejuristit Oy:n lakimiehen mukaan erityisesti tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita koskevissa juutuissa työnantaja on vahvoilla (Työsuhdejuristit Oy:n lakimies 15.5.2018, haastattelu). Työntekijän menestymismahdollisuuksia oikeudenkäyntiprosessissa voidaan arvioida melko hyvin, kun ratkaisu perustuu oikeudellisiin kysymyksiin ja tulkintoihin. Mitä enemmän työsuhteriidoissa on kysymys näyttöön perustuvista seikoista, sitä hankalampaa arviointi on. Erityisesti, jos todistelu perustuu henkilötodistelun varaan, ei jutun menestymismahdollisuuksia voi kovinkaan suurella varmuudella arvioida. (TRAL työsuhdelakimiehet 4.5.2018, haastattelu.)

Taloussanomien artikkelissa haastatellun asianajajan Petteri Uotin mukaan työntekijä voi joutua maksamaan 10 000-50 000 euroa oikeudenkäyntikuluja hävitessään työsuhteen perusteetonta päättämistä koskevan oikeusjutun. Kuten haastateltavien mukaan myös hänen mukaansa työntekijät häviävät useammin kuin voittavat oikeudenkäynnissä. Artikkelissa viitataan työtuomioistuinten tilastoihin vuosilta 2003-2008, joista ilmenee, että työntekijä saa tavallisimmin 6-8 kuukauden palkkaa vastaavan summan voittaessaan oikeudenkäynnin työnantajaa vastaan. (Kokko,

2010, viitattu 23.3.2018.) Kokon (2010) tekemän haastattelun tulokset vastaavat melko hyvin tutkimuksessa saatuja tuloksia.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijän ja työnantajan työsuhteen päättämistä koskevien riitojen kannattavuutta oikeudessa työntekijän kannalta. Usein taloudellisuus on kaikkein rajoittavin tekijä, kun mietitään oikeuksien vaatimista oikeusteilse. Opinnäytetyön tärkein tutkimuskohde oli juuri oikeustaloustieteellinen näkökulma. Tutkimuskysymyksiä olivat: 1. Mitä on työsuhteen päättäminen laittomin perustein? 2. Mitä kuluja ja korvauksia oikeudenkäyntiprosessi aiheuttaa? ja 3. Mistä kannattaa riidellä?.

Työsuhteen laitton päättäminen on työsuhteen irtisanomista tai purkamista laittomin perustein. Työsopimuslaissa on eritelty työsuhteen päättämisen lailliset ja laittomat perusteet. Työsuhteen päättämistä koskeva lainsäädäntö on pakottavaa, eikä siitä voi sopimalla poiketa edes työehtosopimuksilla työntekijän asemaa heikentävästi. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanominen on laitonta silloin, kun sille ei ole asiallista ja painavaa perustetta. Irtisanomisperusteita ovat henkilöön liittyvät sekä tuotannolliset ja taloudelliset perusteet. Irtisanomisperusteiden henkilön irtisanomiselle eivät saa olla syrjiviä tai henkilöä loukkaavia. Työsuhteen purkamisessa purkamisperusteen tulee olla erittäin painava. Tällöin puhutaan niin vakavasta työntekijän rikkeestä, ettei työnantajaa voida velvoittaa jatkamaan työsuhdetta edes irtisanomisajan verran. Työsuhteen purkamisen perusteet ovat aina henkilöön itseensä liittyviä.

Perusteettomasta työsuhteen päättämisestä työnantaja voi joutua maksamaan korvausta. Korvauksen määrä vastaa vähintään kolmen kuukauden palkkaa ja enintään 24 kuukauden palkkaa. Perusteettoman päättämisen korvauksen lisäksi työnantaja voi joutua maksamaan korvausta irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä. Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä vastaa irtisanomisajan palkkaa. Työsuhteen päättämisen perusteisiin voi liittyä myös tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja yhteistoimintalain kysymyksiä. Mikäli työsuhde on päätetty näiden lakien vastaisilla perusteilla, voi työnantaja joutua maksamaan lakien mukaista hyvitystä. Työsopimuslain mukainen korvaus ei estä korvauksen saamista myös yhteistoimintalain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan. Korvaukset kuitenkin yhteen sovitetaan niin, ettei samasta rikkomuksesta velvoiteta suorittamaan korvausta kahden lain mukaan.

Oikeudenkäyntiprosessi aiheuttaa oikeudenkäyntikuluja osapuolille. Oikeudenkäyntikulut koostuvat oikeudenkäyntimaksuista ja asianosaiskuluista, joita ovat asianajopalkkiot ja muut asian-

osaiskulut. Selkeästi suurin kulujen aiheuttaja on asianajopalkkio. Lähtökohtaisesti häviäjä joutuu korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut, näin on 90 prosentissa tapauksista. Työsuhteen päättämistä koskevissa riidoissa työnantaja voittaa useimmiten oikeudenkäynnin. Oikeudenkäyntikuluja korvaavat työriidoissa ammattiliitot, joten oikeudenkäyntikulut eivät välttämättä tule kokonaan työntekijän yksin korvattavaksi.

Oikeudenkäyntiprosessi on kallis ja hidas eikä siihen kannata ryhtyä hetken päähänpistosta. Työsuhteen perusteettoman päättämisen riitauttamista kannattaa harkita tarkoin. Asiantuntijaan on syytä tukeutua työoikeudellisissa kysymyksissä. Pätevä työsuhtejuristi osaa arvioida asian menestymismahdollisuudet oikeudenkäynnissä. Vaikka asia saattaisi menestyä oikeudessa, on kulu-riski aina olemassa. Tästä syystä omaa harkinta on asianajajan mielipiteen lisäksi tärkeää. Oikeudenkäyntikulut voivat nousta kymmeniin tuhansiin ja muutaman tuhannen korvaussumma vähennysten jälkeen ei välttämättä riitä kattamaan edes oikeudenkäyntikuluja. Alle 10 000 euron korvaussummaa ei yleensä oikeusteitse kannata lähteä peräämään.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mistä työntekijän kannattaa riidellä ja mitä taloudellisia seurauksia oikeudenkäyntiprosessi voi aiheuttaa. Näitä tutkimuskysymyksiä peilataan teoriaan, joka perustuu lakiin, oikeuskäytäntöön ja oikeuskirjallisuuteen. Tutkimuskysymyksiin vastauksia saatiin myös työsuhteisiin ja oikeudenkäyntiprosessiin perehtyneiltä haastateltavilta lomakehaastattelulla. Opinnäytetyö on pääosin lainopillinen tutkimus, mutta laadullinen tutkimus antoi tärkeää tietoa tasolta, jossa tutkimuskysymyksiin liittyvien asioiden kanssa työskennellään käytännössä. Työsuhteen perusteettoman päättämisen korvausmäärät vaihtelevat paljon, eivätkä korvausmäärät ylimmilläkään ole kovin suuria. Oikeudenkäyntikulut voivat nousta kymmeniin tuhansiin, eikä niitä välttämättä, ainakaan kokonaan, korvaa vakuutus tai liitto. Työnantaja voittaa oikeudessa lisäksi useammin kuin työntekijä.

Opinnäytetyön tekeminen oli yllättävän helppoa ja samalla yllättävän rankkaa. Teorian kirjoittaminen sujui vaivattomasti, mutta jatkuva opinnäytetyön kehittäminen ja eteenpäin vieminen oli todella haastavaa. Aikataulullisesti opinnäytetyö onnistui melko hyvin, alkuperäisestä suunnitelmasta opinnäytetyö valmistui kuukautta myöhemmin. Aikataulua venytti lähinnä päätös tehdä laadullinen tutkimus. Tutkimuksen teko oli kuitenkin tervetullut lisäys, sillä se liittyy teorian käytäntöön ja vastaamaan paremmin todellisuutta. Tutkimustulokset edustavat sekä työnantajapuolta, että työntekijäpuolta ja itse oikeudenkäyntiprosessista tietoa saatiin niitä paljon tutkineelta tutkijalta. Opin opinnäytetyön teon aikana paljon työsuhteesta ja oikeudenkäynnistä, sillä asiaan on pitänyt perehtyä hyvin. Erityisesti itse prosessi on opettanut periksiantamattomuutta ja kriittisyyttä omaa tekstiään kohtaan. Opinnäytetyöhön olen erittäin tyytyväinen, sillä sain vastauksia esittämiini kysymyksiin niin teoriasta kuin empiriastakin. Mielestäni opinnäytetyön substanssi pysyi sille asetetuissa rajoissa.

Tutkimusaiheeni on mielenkiintoinen eikä sitä ole paljoa vielä tutkittu. Olemassa olevia tutkimuksia löytyi esimerkiksi työriitojen kannattavuudesta ratkaista joko tuomioistuimessa käräjäoimällä tai sopimalla, oikeudenkäyntikuluista ja niiden kohtuullisuudesta, sekä yleisesti käräjäoikeuksissa käsitellyistä riita-asioista. Tutkimustietoa siis opinnäytetyöni aiheesta on todella niukasti, joten lisätutkimukselle on varaa. Tilastollinen tutkimus aiheesta olisi mielenkiintoinen, muttei opinnäytetyön resurssien puitteissa mahdollinen. Jatkotutkimuksena voisi tehdä tilastollisen tutkimuksen

työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvän oikeudenkäynnin mahdollisista kuluista ja korvauksista, jotta tietoja saisi itse rahamääristä.

Opinnäytetyöllä ei päästä tarkkoihin rajauksiin kulu-tuotto-suhdetta verratessa, sillä tutkimustieto on melko suppeaa. Tilastollinen tutkimus olisi ainoa keino, jolla pääsisi tutkimusongelman ytimeen. Laadullisen tutkimuksen tutkimustuloksia voidaan pitää kuitenkin luotettavina viitekehyksinä työsuhteen perusteettoman päättämisen oikeudenkäynnin kulujen ja korvauksien vertailussa. Teoriapohja eli lait, oikeustapaukset ja oikeuskirjallisuus ovat luotettavaa tutkimustietoa sinällään, mutta eivät anna tietoa siitä, kuinka paljon ja miten kuluja ja korvauksia todellisuudessa määrätään. Haastatteluilla saatiin hieman käytännöntietoa todellisista kuluista ja korvauksista sekä taposten menestymismahdollisuuksista.

LÄHTEET

Ervasti, K. 2009. Käräjäoikeuksien Riita-asiat 2008. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimus-tiedonantoja nro: 93. Helsinki: Helda. Viitattu 23.4.2018, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152522/93_k_r_j_oikeuksien.pdf?sequence=1.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2017. Työoikeus, Juri-diikka. Helsinki: Alma Talent. Päivitettävä sähkökirja. Viitattu 26.2.2017.

Kokko, O. 2010. Kannattaako potkuista riidellä?. Taloussanomat. Viitattu 23.3.2018. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001665913.html>.

Kuluttajaliitto. 2016. Selvitys ammattiliittojen ja YTK-yhdistyksen tarjoaman oikeusavun laajuudes-ta ja tasosta. Viitattu 23.2.2018, https://www.proliitto.fi/sites/default/files/pro_-_selvitys.pdf.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 31.7.1974/646.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Oikeudenkäymiskaari 1.1.1734/4.

Oikeusapulaki 5.4.2002/257.

Oikeusministeriön asetus tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perit-tävistä maksuista vuosina 2016–2018 1558/2015.

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi -käsikirja. Hyvinkää: Edita.

Saarensola, S. 2017. Oikeudenkäyntikulut ja kohtuullisuus. Tutkimus kulujen jakautumisesta taloudellisesti tai muutoin eriarvoisten asianosaisten kesken. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja nro: 336. Suomalainen lakimiesyhdistys: Helsinki.

Suomen Asianajajaliitto. (Teksti: Härkönen, I.) 2017. Asianajajatutkimus 2017. Viitattu 22.2.2018, https://www.asianajajaliitto.fi/files/3461/Asianajajatutkimus_2017_final.pdf.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Syventäviä vero-ohjeita. Työsuhteen päättymiseen liittyvien suoritusten verotus 2016. Verohallinto. Viitattu 26.4.2018. https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47870/tyosuhteen_paattymiseen_liittyvien_suor/#4-ty%C3%B6sopimuslakiin-perustuvat-suoritukset.

Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja. 2015. Työsuhteen päättäminen koeajalla työntekijän ilmoitettua raskaudestaan. TAS 259/2015, annettu 27.11.2015. Viitattu 23.3.2018. <https://www.tasa-arvo.fi/-/tyosuhteen-paattaminen-koeajalla-tyontekijan-ilmoitettua-raskaudestaan-tas-259-2015-annettu-27-11-2015->.

Tuloverolaki 30.12.1992/1535.

Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673.

Tuomioistuinmaksulaki 11.12.2015/1455.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Valtion maksuperustelaki 21.2.1992/150.

Valtioneuvoston asetus oikeusavusta 23.5.2002/388.

Valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 581/2016.

Viitanen, K. 2011. Asianajopalkkiot –kilpailu vai sääntely? Porthania: Edita.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Viitattu 27.5.2018. <https://www-ellibslibrary-com.ezp.oamk.fi:2047/reader/9789524517560>.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Äimälä, M., Åström, J. & Nyyssölä, M. 2012. Käytännön työoikeutta esimiehille. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Äimälä, M., Åström, J. & Nyyssölä, M. 2016.

OIKEUSTAPAUKSET

Helsingin HO 18.3.2010 S 09/2057

Helsingin HO 29.3.2012 S 11/1450

KKO:1991:86

KKO:1994:97

KKO:2000:77

KKO:2010:8

KKO:2016:15

KKO:2016:80

TT:2009:119

TT:2011:17

TT:2011:74

TT:2011:134

TT:2012:15

TT:2012:141

TT:2014:185

LIITTEET

Haastattelukysymykset

Vastaajan asema ja organisaatio:

1. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työntekijän päätökseen riitauttaa mielestään laitton työsuhteen päättäminen?
2. Millaisesta korvaussummasta työntekijän kannattaa mielestäsi lähteä riitelemään?
3. Mikä on mielestäsi keskimääräinen korvaussumma, jonka työntekijä saa voittaessaan juttunsa?
4. Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat merkittävimmin työntekijän saamaan korvaussummaan alentavasti tai korottavasti?
5. Mikä on mielestäsi keskimääräinen oikeudenkäyntikulujen määrä asianosaisilla työsuhteen laittoman päättämisen riitauttamisen tilanteessa?
6. Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat merkittävimmin asianosaisten oikeudenkäyntikulujen määrään alentavasti tai korottavasti?
7. Kumpi puoli, työnantaja vai työntekijä, voittaa mielestäsi useammin työsuhteen päättämistä koskevan riidan?
8. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen 2008 tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että 9/10 oikeustapauksista häviäjä korvaa voittajan oikeudenkäyntikulut. Onko suhde mielestäsi sama tänä päivänä työsuhteen päättämistä koskevissa riidoissa?

Haastattelukysymykset

Vastaajan asema ja organisaatio:

1. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työntekijän päätökseen riitauttaa mielestään laitton työsuhteen päättäminen?
2. Millaisesta korvaussummasta mielestäsi työntekijän kannattaa lähteä riitelemään?
3. Mikä on mielestäsi keskimääräinen korvaussumma, jonka työntekijä saa voittaessaan juttunsa?
4. Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat merkittävimmin työntekijän saamaan korvaussummaan alentavasti tai korottavasti?
5. Mikä on keskimääräinen oikeudenkäyntikulujen määrä työntekijällä työsuhteen laittoman päättämisen riitauttamisen tilanteessa?
6. Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat merkittävimmin oikeudenkäyntikulujen määrään alentavasti tai korottavasti?
7. Mikä on ollut suurin korvaussumma, jonka työntekijä on saanut voittaessaan työsuhteen perusteettomaa päättämistä käsitelleen jutun?
8. Mikä on ollut suurin työntekijälle maksettavaksi määrätty oikeudenkäyntikulujen summa hävitessään työsuhteen perusteettomaa päättämisestä käsitelleen jutun?
9. Kuinka realistisesti asiakkaalle pystytään arvioimaan jutun menestymismahdollisuudet oikeudenkäyntiprosessissa? Eli kannattaako riitelemään lähteä vai ei.

Haastattelukysymykset

Vastaajan asema ja organisaatio:

1. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työntekijän päätökseen riitauttaa mielestään laitton työsuhteen päättäminen?
2. Millaisesta korvaussummasta mielestäsi työntekijän kannattaa lähteä riitelemään?
3. Mikä on mielestäsi keskimääräinen korvaussumma, jonka työntekijä saa voittaessaan juttunsa?
4. Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat merkittävimmin työntekijän saamaan korvaussummaan alentavasti tai korottavasti?
5. Mikä on mielestäsi keskimääräinen oikeudenkäyntikulujen määrä asianosaisilla työsuhteen laittoman päättämisen riitauttamisen tilanteessa?
6. Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat merkittävimmin asianosaisten oikeudenkäyntikulujen määrään alentavasti tai korottavasti?
7. Mikä on ollut suurin korvaussumma, jonka työntekijäpuoli on veloitettu suorittamaan voittaessanne työsuhteen perusteettomaa päättämistä käsitelleen jutun?
8. Mikä on ollut suurin työntekijälle maksettavaksi määrätty korvaussumma hävitessänne työsuhteen perusteettomaa päättämistä käsitelleen jutun?
9. Kumpi puoli, työntekijä vai työnantaja, voittaa mielestäsi useammin työsuhteen päättämistä koskevan riidan?