

TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISSOPIMUS JA SEN YHTEYS OIKEUSTOIMILAKIIN

Työsopimuksen päätämissopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työsuhde päätetään osapuolten yhteisellä päätöksellä ja jossa sovitaan työsuhteen päättämisen ehdoista. Päätämissopimusten tulee varallisuus oikeudellisina sopimuksina täyttää myös eräitä oikeustoimilain mukaiset edellytykset, jotta ne voidaan katsoa osapuolia sitoviksi. Työlainsäädäntö ei tunne työsuhteen päätämissopimusta. Sopimusperiaatteen mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat halutessaan sopia työsuhteen päättämisestä irtisanomisaikaa noudattamatta ja riippumatta siitä, onko jommallakummalla sopimusosapuolella irtisanomis- tai purkuperuste. Työsopimuslain työntekijää suojaavat irtisanomissäännökset syrjäytyvät vain, mikäli päätämissopimus on pätevä ja työntekijä on sitoutunut siihen vapaasta tahdostaan.

Koska työlainsäädäntö ei tunne ns. päätämissopimusta, sopimuksen pätevyyttä on arvioitava yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden ja säännösten, kuten oikeustoimista annetun lain (Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929) säännösten nojalla. Merkitykselliseksi pykäläksi on oikeuskäytännössä noussut em. lain 33 §. Oikeustoimilain 33 §:n mukaan oikeustointa, jota muuten olisi pidettävä pätevänä, älköön saatettako voimaan, jos se on tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnian vastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen, ja sen, johon oikeustoimi on kohdistettu, täytyy olettaa niistä tietäneen.

KKO 2019:76

Korkein oikeus on viime syksynä antamassaan ratkaisussa KKO 2019:76 arvioinut työsuhteen päätämissopimuksen sitovuutta. Ratkaisun keskiössä nousi olosuhteet, joissa sopimus oli syntynyt, ei päätämissopimuksessa kirjatut ehdot itsessään.

Sopimuksen taustalla oli yhtäältä työnantajana toimivan yhtiön heikentynyt taloudellinen tilanne sekä toisaalta myös työntekijän heikko suoriutuminen työssä. Riittävää perustetta työsuhteen irtisanomiseksi sopimushetkellä työnantajalla ei päätöksen mukaan ollut. Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työnantajan aloitteesta esillä olevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä oli irtisanonut työsopimuksensa ja jossa oli sovittu eräitä työsuhteen päättymiseen liittyvistä seikoista. Työntekijä oli allekirjoittanut sopimuksen noin kaksi tuntia kestäneen neuvottelutilaisuuden lopuksi. Työntekijälle ei ollut ennalta ilmoitettu, että tapaamisessa oli tarkoitus käsitellä hänen työsuhteensa päättämistä. Päätöksessään KKO lausui, että työnantajan olisi tullut järjestää ”sopimuksenteko-olosuhteet sellaisiksi, että myös työntekijällä on riittävästi aikaa ja muutoinkin asianmukaiset edellytykset harkita sopimuksen merkitystä ja sen ehtoja ennen sopimuksen sitoutumista.” Työntekijä oli joutunut ilman valmistautumista ja avustajaa neuvottelemaan työnantajansa kanssa 16 vuotta kestäneen työsuhteensa päättämisestä. Korkein oikeus totesi, että työntekijän harkintamahdollisuuksia heikentäneet tekijät oli yhtiön tiedossa ja pääosin yhtiön itsensä aiheuttamia. Työnantajan menettely poikkesi KKO:n mielestä olennaisesti siitä, miten työnantajan vaaditaan yleensä toimivan päättämistilanteissa ja mitä hyväksyttävältä menettelyltä voidaan edellyttää myös silloin, kun työnantaja pyrkii sopimusteitse päättämään työsuhteen. Käytännön tasolla KKO oli sitä mieltä, että yhtiö olisi helposti voinut varmistaa, että työntekijälle olisi varmistettu riittävät harkintamahdollisuudet ilmoittamalla tapaamisen aiheen ja toimittamalla sopimusluonnoksen työntekijälle hyvissä ajoin enne tapaamista, valmistautumista varten ja samalla työntekijälle olisi ollut mahdollista hankkia asiantuntija-apua.

KKO katsoi päättämissopimuksen pätemättömäksi oikeustoimilain 33 §:n nojalla, koska se oli tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoinen olisi kunnian vatsaista ja arvotonta vedota sopimukseen. Työsuhde katsottiin päättyneen työnantajan toimesta, eli Korkein oikeus katsoi, että työntekijän asema tällöin määräytyy niiden säännösten mukaan, joita sovelletaan, kun työnantaja on perusteettomasti päättänyt työsuhteen.

Työsuhteen päättämissopimuksella on merkittäviä vaikutuksia myös työntekijän työttömyysturvaan, erityisesti tämän työttömyyden perusteella saamiin taloudellisiin etuuksiin. Näitä asioita tulisikin ennakoida päättämissopimusten ehdoissa. Sopimuksessa tulee sopia aina vähintään irtisanomispalkan suuruudesta korvauksesta absoluuttisen minimin ollessa aina kolmen (3) kuukauden palkkaa vastaava korvaus, joka kattaa tulevan karenssiajan.

Björn Holming, OTL, VT

www.holminglaw.com