

Helsingin yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

Työsuhteen päättämissopimuksista

**Tutkimus päättämissopimuksen käsitteestä, edellytyksistä ja asemasta
työoikeuden systematiikassa**

Työoikeus

Pro gradu -tutkielma

Syksy 2012

Alexis Huldén

Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution – Department Yksityisoikeuden laitos	
Tekijä/Författare – Author Alexis Huldén			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Työsuhteen päättämissopimuksista — Tutkimus päättämissopimuksen käsitteestä, edellytyksistä ja asemasta työoikeuden systematiikassa			
Oppiaine / Läroämne – Subject Työoikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika/Datum – Month and year 10/2012	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 92 + XII	
Tiivistelmä/Referat – Abstract			
Tutkimuksessa tarkastellaan työsuhteen päättämissopimuksia ja työsuhteen sopimusperusteiseksi päättämiseksi nimettyä ilmiötä. Tutkimustehtävänä on selvittää päättämissopimuksen käsitteisisältöä ja arvioida millä edellytyksillä päättämissopimukseksi nimetty oikeustoimi on sitova, jotta voidaan arvioida ilmiötä työoikeuden systematiikassa. Tutkimuksen pääpaino on tarkastelussa, miten päättämissopimusilmiö on sovitettavissa yhteen työsopimuslaissa (55/2001) säädetyn pakottavan irtisanomissuojan kanssa. Lisäksi tarkastellaan päättämissopimuksen vaikutuksia työehtosopimus kontekstissa. Tutkimus koskee ainoastaan työsuhteen aikana solmittavia sopimuksia eikä esimerkiksi sopimuksia, joita solmitaan irtisanomisajan jälkeen työsuhteen päätyttyä. Tutkimuksessa tarkastellaan päättämissopimusilmiötä analyyttis-positivistisesti, argumentatiivista metodologia käyttäen. Tutkimuksessa suoritetaan myös oikeusvertailu Ruotsin oikeuteen sekä Suomen kuluttajan-suoja-oikeuteen. Tutkimuksessa osoitetaan lainsäädännön, KKO:n ja työtuomioistuimen oikeuskäytännön, sekä reaalisten argumenttien avulla, että oikeustieteessä aikaisemmin esitetyt näkemykset: a) päättämissopimusten oikeuttamisesta ”yleisen sopimusvapauden” nojalla; ja b) (irtisanomisen) ”oikeustoimen (oikeudellisen) luonteen muuttumisesta” tai ”työsuhteen päättymisestä yhteiseen sopimukseen”, ovat ongelmallisia Suomen voimassa olevan oikeuden kannalta. Näkemykset näyttävät antavan päättämissopimuksen käsitteelle itsenäisen oikeudellisen merkityksen. Merkityksestä olisi siten aikaisempien näkemysten mukaan, ”yleisen sopimusvapauden” nojalla, mahdollista johtaa oikeutus poiketa pakottavista säännöksistä. Lisäksi esitetään, että kyseinen näkemys on ollut omiaan luomaan työsopimuslain pakottavuuden näkökulmasta tarpeettoman lainsäädännön kiertämis paineen ja hämähäyttämään päättämissopimusilmiön tarkastelua. Tutkimuksessa osoitetaan myös, että päättämissopimusten tarkastelu ja ymmärtäminen edellyttävät irrottautumista muodollis-positivistisesta käsityksestä varallisuus-oikeudellisesta heikomman suojaksi säädetystä pakottavuudesta. Heikomman suojan käsitettä on siten tarkasteltava Suomen voimassaolevan oikeuden ja oikeusjärjestyksen muodostamassa viitekehyksessä. Tässä tutkimuksessa suoritettu lainsäädännön ja oikeuskäytännön tarkastelu osoittavat, että työsuhteen päättämissopimus on deskriptiivinen käsite, joko: a) sopimukselle, jolla työntekijä irtisanoutuu hyvitystä vastaan tai ilman; tai b) sopimukselle, jolla työntekijä hyväksyy irtisanomisensa hyvitystä vastaan tai ilman. Se, kumpi sopimus on kyseessä, ratkeaa kunkin tapauksen tosiseikaston perusteella. Olennaisimpana erottelukriteerinä on irtisanomisuuhka tai sen puuttuminen. Erottelulla ei kuitenkaan ole välitöntä merkitystä sopimuksen pätevyyden kannalta työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Sen sijaan erottelu on tarpeen, jotta on mahdollista havaita pätevyyden kannalta relevantit seikat. Tutkimuksessa tarkasteltu oikeuskäytäntö osoittaa osaltaan, että ongelmat myös käytännössä liittyvät irtisanomisen hyväksymisestä tehtyihin sopimuksiin. Tutkimuksessa esitetään, että irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus ei ole pakottavan työlainsäädännön vastainen, koska työsopimuslain irtisanomissuojasäännökset ovat etukäteispakottavia. Tämä tarkoittaa, että työntekijä voi luopua säännöksissä säädetystä suojastaan oikeustilan synnyttyä, työsuhteen päättämisen/irtisanomisen aktualisoituessa työnantajan toimesta, tiettyjen tahdonmuodostukseen liittyvien edellytysten täytyttyä.			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords työsuhteen päättäminen – irtisanomissuoja – heikomman suoja – pakottava lainsäädäntö – sopimusvapaus – edellytysoppi			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto, Kaisa-talo K4			
Muuta tietoa – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisällysluettelo

Lähdeluettelo.....	V
1 Johdanto.....	1
1.1 Taustaa	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymys ja metodit	2
1.3 Aiheen rajausta, tutkimuksen rakenne ja lähteet	3
2 Sopiminen työsuhteen aikana.....	5
2.1 Arvioinnin lähtökohta	5
2.1.1 Sopimusvapaus	5
2.1.2 Pakottavista säännöksistä sopimusvapauden rajoituksena	6
2.2 Työsuhdetta sääntelevien normien pakottavuus ja vaikutus sopimusvapauteen ..	11
2.2.1 Työlainsäädännön pakottavuus	11
2.2.2 Työntekijän suojelun periaate	14
2.2.3 Työlainsäädännön ajallinen ulottuvuus	19
2.3 Oikeusvertaileva näkökulma – heikomman suojaksi säädetyn pakottavuuden hahmottaminen Ruotsin oikeudessa.....	25
2.4 Kokoavia näkökohtia heikomman suojaksi säädettyjen säännösten pakottavuudesta työsuhtesopimusten soveltamisalan näkökulmasta	29
3 Päätämissopimuksista	31
3.1 Päätämissopimuksen käsitteestä	31
3.1.1 Tausta – työsuhteen päättäminen	31
3.1.2 Päätämissopimuksen oikeudellinen perusta	33
3.2 Päätämissopimustyyppit	37
3.2.1 Puhdas päätämissopimus	37
3.2.2 Irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus.....	38
3.2.3 Päätämislauseke työsuhtesopimuksessa	40
3.3 Kokoavia näkökohtia päätämissopimusinstituutiosta.....	41
4 Päätämissopimuksen sitovuudesta	42
4.1 Vaatimuksista luopuminen ja TSL 13:6	42
4.1.1 Vaatimuksista luopuminen puhtaassa päätämissopimuksessa	42
4.1.2 Vaatimuksista luopuminen sopimuksessa irtisanomisen hyväksymisestä	42

4.1.3	<i>Työnantajan takaisinottovelvollisuudesta sopiminen.....</i>	48
4.2	Oikeustoimilainmukaiset pätemättömyysperusteet päättämissopimuksia koskevassa arvioinnissa	53
4.2.1	<i>Taustaa</i>	53
4.2.2	<i>Päättämisperusteen olemassaolon merkityksestä.....</i>	54
4.2.3	<i>Kokoavia näkökohtia päättämisperusteen olemassaolon merkityksestä</i>	64
4.2.4	<i>Motiivierehdyksen merkityksestä.....</i>	67
4.3	Pätemättömyyden oikeusvaikutuksista	76
4.3.1	<i>Puhtaan tai irtisanomisen yhteydessä solmitun päättämissopimuksen pätemättömyys.....</i>	76
4.3.2	<i>Irtisanomisaikana solmitun päättämissopimuksen pätemättömyys.....</i>	78
4.3.3	<i>Merkitys oikeudellisen luonteen määrittelemisen kannalta.....</i>	79
4.4	Sitooko päättämissopimus työehtosopijapuolia?	80
5	Johtopäätökset.....	89

Lähdeluettelo

Aarnio, Aulis. ”Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta.” Teoksessa *Minun metodini*, tekijä: Juha Häyhä (toim.), 35 ff. Helsinki: Werner Söderström Lakitieto , 1997.

Aarnio, Aulis. ”Onko kohtuus oikeusperiaatteena syrjäyttämässä sekä sopimusvapauden että sopimusten sitovuuden periaatteen.” *Lakimies: Suomalaisen lakimiesyhdistyksen aikakauskirja*, 1987: 400-14.

Adlercreutz, Axel. *Avtalsrätt I*. Lund: Juristförlaget, 2002.

Bernitz, Ulf. *Standardavtalsrätt*. Stockholm: Nordstets Juridik, 2008.

Bruun, Henrik, ja Sten Palmgren. *Svenskt lagspråk i Finland - SLAF*. Esbo: Schildts, 1998.

Bruun, Niklas. *Kollektivavtal och rättsideologi - En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*. Vammala: Juridica, 1979.

Bruun, Niklas. ”Työelämän perusoikeuksista.” Teoksessa *Perusoikeudet suomessa*, tekijä: Liisa Nieminen (toim.), 257-272. Helsinki: Lakimiesliiton Kustannus, 1999.

Bruun, Niklas, ja Anders von Koskull. *Allmän arbetsrätt*. Helsingfors: Schildts Förlags Ab, 2006.

Cooter, Robert, ja Thomas Ulen. *Law & Economics -6th Edition*. Boston: Prentice Hall - Pearson Education, 2011.

Engblom, Matleena. *Työsuhteen ehdot - Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. Helsinki: Talentum, 2002.

Föreskrifter, anvisningar och rekommendationer från statsrådets kansli 1/2010. *Svenskt lagspråk i Finland - SLAF - Ruotsinkielinen lakikieli*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia - statsrådets kansli, 2010.

Glåva, Mats. *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur, 2011.

Grönfors, Kurt. ”Några synpunkter på tvingande rättsregler i civilrätten.” Teoksessa *Festskrift till Håkan Nial - Civilrätt och internationell rätt*, 204-225. Stockholm: Kungl. Boktryckeriet P.A. Norstedt & Söner, 1966.

Halila, Heikki. ”Oikeuserhdys ja tilanneherkkä sopimuslainoppi.” Teoksessa *Business Law Forum*, tekijä: Esa Kolehmainen (toim.), 25-47. Helsinki: Edita, 2004.

Hallberg, Pekka (toim.), Heikki Karapuu, Tuomas Ojanen, Martin Scheinin, Kaarlo Tuori, ja Veli-Pekka Viljanen. ”Juridiikka online - WsoyPro.” *Perusoikeudet - Luku III jakso14*,

Oikeus työhön ja elinkeinovapaus. 2011-.
<http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/?prevpos=pe111.50&page=selain&ts=jo&pos=pe111.0&offset=0.3> (haettu 21. 9 2012).

Helin, Markku. ”Perusoikeuksilla argumentoinnista.” Teoksessa *Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952 - 9/6 - 2012*, tekijä: Tero Iire (toim.), 11-30. Turku: Turun yliopisto, 2012.

Hemmo, Mika. *Sopimusoikeus I*. Helsinki: Talentum, 2003.

—. *Sopimusoikeus II*. Helsinki: Talentum, 2003.

Hirvonen, Ari. *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan*. Helsinki: Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17, 2011.

Hoppu, Esko, ja Kari Hoppu. *Kauppa- ja varallisuus oikeuden pääpiirteet*. Juva: WS Bookwell Oy, 2007.

Huhtamäki, Heikki A. *Pätevä kilpailukieltosopimus*. Helsinki: Helsingin Kauppakamari, 2010.

Häyhä, Juha. ”Oikeustaloustiede ja sopimusoikeus.” Teoksessa *Näkökulmia oikeustaloustieteeseen*, tekijä: Vesa Kanninen ja Kalle Määttä (toim.), 160-191. Tampere: Gaudeamus, 1996.

Isakson, Tommy. *Personaljuridik*. Stockholm: Norstedts Juridik, 2011.

Jonkka, Jaakko. *Oikeudenkäynti II*. Helsinki: Talentum, 2002.

Kairinen, Matti. ”KKO 2007:69 - Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoitetta koskevan sopimusehdon pätevyys.” Teoksessa *KKO:n ratkaisut kommentein II 2007*, tekijä: Pekka Timonen (toim.), 54-58. Helsinki: Talentum, 2008.

Kairinen, Matti. ”Korvausvastuusta sopiminen työnantajan ja työntekijän kesken.” *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja* (Työoikeudellinen Yhdistys), 1989: 21-31.

—. *Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana*. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys, 1979.

Kairinen, Matti. ”Työoikeuden normijärjestelmä.” Teoksessa *Työoikeus*, tekijä: Matti Kairinen, Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Vesa Ullakonoja ja Mika Valkonen, 47-99. Juva: WS Bookwell, 2006.

—. *Työoikeus perusteineen*. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy, 2009.

Kaisto, Janne. ”Pätemättömyys ja sovittelu prosessuaaliselta kannalta.” Teoksessa *Business Law Forum*, tekijä: Esa Kolehmainen (toim.), 45-128. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2007.

Kallio, Ilari, ja Markus Sädevirta. *Työoikeudelliset ratkaisut kommentein*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, 2010.

Kemppainen, Jukka. *Kuluttajansuojalaki - kuluttajansuojalain selityksiä*. Porvoo: WSOY, 1978.

Kivivuori, Antti, C.G. af Schultén, Leif Sevón, ja Jyrki Tala. *Kuluttajansuoja*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 1978.

Koskinen, Seppo, Kimmo Nieminen, ja Mika Valkonen. *Työsuhteen päättäminen*. Helsinki: Talentum, 2012.

Kröger, Tarja. *Sopimusvapaus työnteosopimuksissa*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, 1995.

Källström, Kent, ja Jonas Malmberg. *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. Uppsala: Iustus Förlag, 2009.

Lappalainen, Juha, ym. ”WSOYpro Juridiikkaonline - Prosessioikeus.” *Luku I jakso 2*. 2007.

<http://www.wsoypro.fi/wsoypro.aspx?prevpos=ty111&page=selain&ts=jo&pos=ty111.44468> (haettu 13. 7 2012).

Lehtinen, J.N. ”Yleisen työaikalain yli- ja sunnuntaityökorvauksia koskevien säännösten soveltamisesta.” *Lakimies: Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen aikakauskirja*, 1952: 149-164.

Malmberg, Jonas. *Anställningsavtalet - Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Uppsala: Iustus Förlag, 1997.

Malmberg, Jonas. ”Eftergift av rätt till ersättning enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.” *JT: Juridisk Tidskrift vid Stockholms universitet*, 2000: 160-165.

Moilanen, Juha Matti. *Sopimukset työsuhteen päättyessä*. Helsinki: Talentum, 2010.

Muukkonen, P. J. ”Sopimusvapauden käsitteestä.” *Lakimies: Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen aikakauskirja*, 1956: 601-612.

Mäkelä, Juha. *Sopimus ja erehdys - Sopimusoikeudellinen tutkimus oikeuserehdyksestä valinnanvapauden teorian näkökulmasta*. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys, 2010.

Paanetoja, Jaana. *Työlainsäädännön soveltamisalasta*. Helsinki: Lakimiesliiton Kustannus, 1993.

Pekkanen, Raimo. *Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä*. Helsinki: Suomen lakimiesliiton kustannus, 1968.

Pöyhönen, Juha. *Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu*. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys, 1988.

—. *Uusi varallisuus oikeus*. Helsinki: Lakimiesliiton Kustannus, 2000.

Rautiainen, Hannu, ja Markus Äimälä. *Työsopimuslaki*. Juva: WS Bookwell, 2008.

Saarinen, Mauri. *Työsuhteasioiden käsikirja*. Jyväskylä: Edita, 2003.

Saarnilehto, Ari. *Varallisuus oikeuden kantavat periaatteet*. Helsinki: Werner Söderström lakitieto Oy, 2000.

Saarnilehto, Ari, ym. *Varallisuus oikeus 2:n uudistettu painos*. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 2012.

Saloheimo, Jorma. ”Puolipakottava työlainsäädäntö ja työehtosopimus.” *Lakimies: Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen aikakauskirja*, 1991: 663-675.

—. *Työehtosopimusoikeuden perusteet*. Helsinki: Talentum, 2008.

Saravirta, Ilkka. *Suomalainen perusoikeusjärjestelmä*. Helsinki: Talentum, 2005.

Sarkko, Kaarlo. *Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, 1973.

—. *Työoikeus*. Helsinki: Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta, 1980.

Sigeman, Tore. *Löntagarrätt -Folke Schmidt-*. Stockholm: Juristförlaget, 1994.

Sipilä, Arvo. *Suomen työoikeus I*. Porvoo: Werner Söderström osakeyhtiö, 1947.

Sorjonen, Antti. ”Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työnantajan ja työntekijän kesken tehtävissä sopimuksissa.” Teoksessa *Kirjoituksia työoikeudesta*, tekijä: Risto Jalanko ja Marika Siiki (toim.), 225-237. Helsinki: Helsingin hovioikeus, 2009.

Suhonen, Riitta. ”Työsopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta koskevista kysymyksistä lähinnä KKO:n oikeuskäytännön valossa.” *Lakimies: Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen aikakauskirja*, 1985: 864-881.

Telaranta, K.A. *Erehdys oikeustoimiopin perusongelmana*. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys, 1960.

—. *Sopimusoikeus*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, 1990.

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

Tuominen, Jussi. ”Sovinnon vahvistamisen edellytykset tuomioistuinsovittelussa.” *Defensor Legis*, 2008: 924-947.

Valkonen, Mika. *Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja - Työn vähentymistä ja työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus*. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 2001.

Viinikka-Monthan, Tuija. ”Sopimusvapaus ja pakottava lainsäädäntö.” *Lakimies: Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen aikakauskirja*, 1994: 1102-1118.

Wilhelmsson, Thomas. *Om styrning av försäkringsvillkor - En Rättsvetenskaplig studie angående avtalsfriheten vid frivillig skadeförsäkring*. Vammala: Suomen Lakimiesliiton kustannus - Finlands Juristförbunds förlag, 1977.

Wilhelmsson, Thomas. ”Om tro och heder i finsk avtalsrätt - Avtalslagen § 33 i rättstillämpningen.” *Oikeustiede Jurisprudentia: Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen vuosikirja*, 1978: 34-82.

—. *Social civilrätt*. Helsingfors: Juristförbundets förlag, 1987.

Wilhelmsson, Thomas. ”Sopimusvapaudesta.” *Oikeustiede - Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen vuosikirja* (Suomalainen Lakimiesyhdistys), 1978: 13-28.

—. *Suomen kuluttajansuojajärjestelmä*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, 1991.

Virolainen, Jyrki, ja Petri Martikainen. *Pro & contra - Tuomion perustelemisen keskeisiä kysymyksiä*. Helsinki: Talentum, 2003.

Virtanen, Martti. *Työsopimuslaki pintaa syvemältä*. Helsinki: PT-Työnantajapalvelut, 2001.

Virtanen, Martti. ”Työsuhteen aikana tapahtuvasta sopimisesta.” *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja*, 2001-2002: 161-166.

Vuorio, Jorma. *Työsuhteen ehtojen määrittäminen - Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä*. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö, 1955.

Ämmälä, Tuula. ”Kielloista käskyihin - Heikomman suojaa koskevien normien kehityksestä.” Teoksessa *Heikomman suojasta - Yksityisoikeudellisia kirjoituksia*, tekijä: Ari Saarnilehto (toim.), 241-297. Turku: Turun yliopisto, 1995.

Ämmälä, Tuula. ”Oikeustoimen hyvän tavan vastaisuudesta.” Teoksessa *Hyvän tavan vastaisuudesta*, tekijä: Ari Saarnilehto (toim.), 5-47. Turku: Turun yliopisto, 1993.

—. *Suomen kuluttajaoikeus*. Helsinki: Talentum, 2006.

Virallislähteet:

Hallituksen esitykset:

HE 284/2010 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa sekä laeiksi oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 23 §:n ja velan vanhentumisesta annetun lain 11 §:n muuttamisesta
HE 114/2004 vp:	Hallituksen esitys Eduskunnalle riita-asioiden sovittelua ja sovinnon vahvistamista yleisissä tuomioistuimissa koskevaksi lainsäädännöksi
HE 157/2000 vp:	Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
HE 309/1993 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta
HE 360/1992 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kuluttajansuojalain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi
HE 291/1990 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta
HE 205/1983 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle Työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi
HE 109/1981 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle Korkolainsäädännöksi
HE 8/1977 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle Kuluttajansuojalainsäädännöksi
HE 14/1973 vp:	Hallituksen esitys eduskunnalle Vuosilomalaiksi
HE 228/1969 vp:	Hallituksen esitys n:o 228 (1969vp) työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.
HE 52/1938 vp:	Hallituksen esitys n:o 52 (1938vp) laiksi työntekijäin vuosilomasta

Valiokuntamietinnöt ja lausunnot:

LaVM 4/2005 vp:	Lakivaliokunnan mietintö Hallituksen esitys riita-asioiden sovittelua ja sovinnon vahvistamista yleisissä tuomioistuimissa koskevaksi lainsäädännöksi johdosta – HE 114/2004 vp
TyöVL 3/1994 vp:	Työasiainvaliokunnan lausunto 3. Liittyy asiaan: HE 309/1993
LaVM 4/1982 vp:	Lakivaliokunnan mietintö 4. Liittyy asiaan HE 109/1982 vp
Lvk. 2/1925:	Lainvalmistelukunnan julkaisuja 2/1925. Ehdotus laiksi varallisuus oikeudellisista sopimuksista ja muista varallisuus oikeudellisista oikeustoimista ynnä perustelut

Komiteamietinnöt:

KM 1981:69: Työsuhteturvakomitean mietintö 1981:69
KM 1990:20: Oikeustoimilakitoimikunnan mietintö 1990:20

Muut virallislähteet:

Kansainvälinen työjärjestö (ILO): Yleissopimus nro 158 Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen (Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1983. Hallituksen esitys 86/1982. Säädöskokoelma 930/1983. Sopimussarja 71/1983)

Ruotsalaiset virallislähteet:

Prop 1981/82:71: Regeringens proposition om ny anställningsskyddslag m.m.; beslutad den 12 november 1981.
Prop 1973:129: Regeringens proposition 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Oikeuskäytäntö:

Korkein oikeus:

KKO 2012:40
KKO 2010:20
KKO 2009:28
KKO 2008:91
KKO 2007:69
KKO 2007:50
KKO 2006:4
KKO 2002:90
KKO 1995:86
KKO 1990:156
KKO 1989:77
KKO 1987:68
KKO 1986 II 165
KKO 1984 I 1
KKO 1984 II 23
KKO 1979 II 43

Työtuomioistuin:

TT 2011-148
TT 2011-85

TT 2010-54

TT 2010-46

TT 2007-26

TT 2006-28

TT 2005-133

Työneuvosto:

TN 1384-02

TN 1284-02

Hovioikeudet:

HHO 24.2.2011 S 10/531

VHO 28.3.2011 S 09/1065

IHO 17.8.2010 S/816

THO 19.12.2008 S 07/2767

HHO 14.12.2007 S 06/2272

HHO 23.3.2007 S 05/594

IHO 28.12.2006 S 05/31

THO 7.10.2005 S 05/94

HHO 24.2.2005 S 03/450

HHO 5.1.2005 S 03/1621

HHO 17.12.2004 S 03/1676

HHO 16.4.2004 S 03/3931

IHO 14.10.2003 S 02/1507

KouHO 8.7.1998 S 98/106

HHO 30.4.1996 S 95/849

VHO 9.6.1992 S 91/718

Ruotsalainen oikeuskäytäntö:

***Arbetsdomstolen* (Ruotsin työtuomioistuin)**

AD 2011 nr 92

AD 2000 nr 29

AD 1993 nr 9

AD 1988 nr 66

AD 1988 nr 64

AD 1983 nr 74

Kollektiivisopimukset:

Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen työehtosopimus 2011–2013
ja tämän osana sovellettava teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus

SAK:n ja TT:n välinen irtisanomissuojasopimus vuodelta 2001

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Työoikeutta oikeudenalana leimaa jännite, joka vallitsee työntekijän tarpeen pysyä töissä ja työnantajan tarpeen huomioida liiketoiminnan realiteetteja välillä. Näiden intressien taitekohdassa on muodostunut työoikeuden keskeisimpiin kuluva osa-alue, joka käsittelee työsuhteen päättämistä. Hyvin suuresta yksityisestä ja julkisesta intressistä johtuen työsuhteen päättämiseen liittyvät seikat kuuluvat työoikeuden säädellyimpiin.¹

Työsuhteen päättämisdoktriiniin on kuitenkin viimeisten vajaan kahdenkymmenen vuoden kuluessa tapahtuneiden tiukennusten rinnalla — ja mahdollisesti juuri niiden vuoksi — jalkautunut täysin uusi käsite. Perinteisen työsuhteen irtisanomisen ja purkamisesta puhumisen rinnalla on ryhdytty puhumaan työsuhteen sopimusperusteisesta päättämisestä tai päättämissopimuksista. Mitään asiaa koskevaa säännöstä ei kuitenkaan löydy työsopimuslaista.

Kuten tässä tutkimuksessa tulen osoittamaan, päättämissopimusta koskeviksi riidoiksi luonnehdittavia asioita on käsitelty hovioikeustasolla jo 1990-luvun alkupuolelta lähtien. Työtuomioistuimien on ottanut kantaa päättämissopimuksen pätevyyteen vuonna 2006. Korkein oikeus on puolestaan arvioinut päättämissopimusten pätevyyttä vuonna 2007 ja 2012 annetuissa ratkaisuissa. Tulen kuitenkin osoittamaan, että edellä mainitut ratkaisut eivät suinkaan selkeyttäneet oikeustilaa, vaan enemmänkin osoittivat aiheeseen liittyvät ongelmat ja ristiriitaisuudet.

Huomionarvoista päättämissopimusdoktriinissa on myös se, että sitä koskevaa varsinaista tutkimusta ei, pois lukien työttömyysturvaan liittyviä kysymyksiä, ole Suomessa tehty. Päättämissopimuksia koskeva oikeuskirjallisuus koostu siten muutamasta artikkelista, käytännön käsikirjasta ja yleisesitykseen sisältyvästä — tosin hyvin kattavasta — luvusta, joka otettiin työsuhteen päättämistä koskevaan kirjasarjaan vasta vuonna 2012. Päättämissopimusdoktriinia koskevaa teoriaa ei siten ole muodostettu, eikä asiaa ole tarkasteltu pyrkimyksenä muodostaa kokonaiskuva siitä, mistä oikeastaan on kyse.

¹ Työsopimuslain (55/2001) substanssiluvuista 4/6 liittyvät suoraan työsuhteen päättämiseen. Tämän lisäksi Suomen perustuslakiin (731/1999) on sisällytetty työntekijän oikeutta työhön turvaava 18 §:n 3 momentti.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymys ja metodit

Mikään ei ole niin käytännöllistä kuin hyvä teoria, on usein tapana sanoa. Tämän tutkimuksen aiheen käsittelemiselle asettamat rajat huomioiden on tyydyttävä toteamaan, että tutkimuksen tarkoituksena on ensisijaisesti selvittää, mistä päättämissopimuksissa ja niitä koskevassa oikeuskäytännössä sekä niiden ympärillä orastavassa doktriinissa oikeastaan on kyse, eikä täysin kokonaisvaltaisen teorian luominen. Osoitettavampi lieneekin todeta, että teorian puute on usein hyvin epäkäytännöllistä. Pyrin tutkimuksessani luomaan selkeän käsitteistön, jonka avulla on mahdollista käsitellä käsitteiden taustalla olevia ilmiöitä siten, että käsitteen asema deskriptiivisenä välineenä ei hämärry.²

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymys on selvittää, mikä on työsuhteen päättämissopimuksen oikeudellinen luonne (jolla tarkoitan sitä, mikä oikeudellinen toimi käsitteen taustalla on) ja asema työoikeuden systematiikassa. Kysymyksenasettelua voidaan kuvailla kolmiosaiseksi, ensin selvitetään työsuhteen päättämissopimuksen käsitesisältöä. Tämän jälkeen arvioidaan millä edellytyksillä päättämissopimus sitoo, minkä jälkeen voimme esittää vastauksen muodostuneeseen hypoteesiin siitä, miten päättämissopimusinstituutio ja -käsite tulisi ymmärtää osana työoikeuden systematiikkaa ja laajemmin osana oikeusjärjestystä.

Tutkimusta voidaan luonnehtia oikeusdogmaattiseksi, mutta tutkimuksessa on myös hyödynnetty oikeusvertailevaa ja oikeustaloustieteellistä näkökulmaa. Tutkimuksen lähestymistapa on argumentatiivisen analyttis-positivistinen.³ Vastaus tutkimuskysymykseen pyritään löytämään kohdistamalla kriittistä tarkastelua tutkimuksen kannalta relevantteihin oikeuslähteisiin. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksestä johtuen, on myös tarpeellista haastaa aikaisempia käsityksiä työoikeuden perinteisistä kysymyksistä ja pakottavasta oikeudesta laajemmin. Tutkimuksen osana tulen tarkastelemaan, miten heikomman suojaksi säädetty varallisuus oikeudellinen pakottavuus on ymmärrettävä ja arvioitava osana oikeusjärjestystä. Tutkimuksen menetelmää voidaan näin ollen kuvailla argumentatiiviseksi.⁴

Tutkimuksessa kiinnitetään myös erityistä huomiota yleisen sopimusoikeuden alaan liittyviin kysymyksiin, sillä aikaisemmat tutkijat ovat pyrkineet asettamaan päättämissopimukset enemmän yleisen sopimusoikeuden kuin työoikeuden piiriin. Tarkastelematta tässä yhteydessä aikaisempia näkemyksiä syvällisemmin, todettakoon kuitenkin, että eräänlaisena

² Ks. käsitteen asemasta ja funktiosta esim. Aarnio 1997, s. 41.

³ Ks. menetelmistä lähemmin esim. Hirvonen 2011, s. 46 ja 48–51.

⁴ Ks. Hirvonen 2011, s. 48–50.

täsmentämättömänä yleisoikeutusperiaatteena aikaisemmassa aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa on ollut sopimusvapauden periaate.⁵

Kuten tulen tutkimuksessani osoittamaan, päättämissopimusten ymmärtäminen työoikeuden osana edellyttää myös sen ymmärtämistä, miten yleinen sopimusoikeus on muuttunut oikeudenkäymiskaaren säätämisen jälkeen, huomioiden korkeimman oikeuden kuluttaja- ja sopimusoikeutta koskevat ratkaisut sekä yleisessä sopimusoikeudellisessa tutkimuksessa kehitellyt teoriat.

1.3 Aiheen rajaus, tutkimuksen rakenne ja lähteet

Tämä tutkimus koskee ainoastaan työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia. Esimerkiksi s sopimukset, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat luopumisesta vireillä olevasta oikeudenkäynnistä, tai jotka solmitaan työsuhteen päätyttyä, jäävät tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa käsitellään vain työnantajan ja työntekijän välillä solmittuja sopimuksia. Työehtosopimusosapuolten välillä solmittavia sopimuksia sivutaan kuitenkin, käsiteltäessä työsuhtetasolla solmitun päättämissopimuksen vaikutusta työehtosopimuskontekstissa. Näin ollen kysymykset, jotka liittyvät esimerkiksi yhteistoimintalain nojalla käytyjen neuvotteluiden puitteissa tehtyihin sopimuksiin, jäävät tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa ei myöskään käsitellä päättämissopimusten vaikutuksia työttömyysturvassa. Aihe muodostaa täysin oman mielenkiintoisen tutkimuskohteen, minkä johdosta siihen ei ole mahdollisuutta syventyä tässä yhteydessä.

Tutkimuskysymyksen teoreettisuudesta johtuen aiheen tarkastelu on aloitettava peruskysymyksistä. Tutkimuksen luvussa kaksi tarkastellaan ensin lyhyesti sopimusvapautta, minkä jälkeen syvennyttään työoikeudesta johtuviin sopimusvapauden rajoituksiin ja sopimusvapauden rajoituksiin heikomman osapuolen suojaamiseksi. Luvussa esitetään myös lyhyt oikeusvertailu Ruotsin oikeuteen. Lisäksi verrataan työoikeudessa noudatettavaa heikomman osapuolen suojaa heikomman osapuolen suojaksi säädetyn kuluttajansuojaoikeuden pakottaviin säännöksiin.

Itse päättämissopimukseen syvennyttään luvussa kolme, jossa luvussa kaksi saavutettujen tutkimustulosten perusteella luodaan hypoteesi siitä, mikä päättämissopimus on. Luvussa

⁵ Ks. esim. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, sekä Moilanen 2010.

muodostetaan myös se käsitteistö, jonka avulla päättämissopimuksia tutkimuksen edetessä tarkastellaan.

Luvussa neljä tarkastellaan päättämissopimusten sitovuutta työsopimuslain pakottavuuden näkökulmasta ja tutkitaan sitovuudelle oikeustoimilain nojalla asetettavia edellytyksiä. Luvun lopussa käsitellään pätemättömyyden oikeusvaikutuksia, ja lopuksi päättämissopimusten sitovuutta työehtosopimuskontekstissa. Luvussa viisi esitetään tutkimuksen johtopäätökset voimassa olevasta oikeudesta tässä tutkimuksessa kehitellyn teorian valossa.

Tutkimuksessa käytetään lainsäädännön ja valmisteluaineiston lisäksi laajasti niin työoikeuden, yleiseen sopimusoikeuden, kuin kuluttajaoikeuden alaan kuuluvaa kotimaista ja ruotsalaista oikeuskirjallisuutta. Tutkimuksen keskeisimmän lähteen muodostaa kuitenkin oikeuskäytäntö, jota tarkastellaan analyyttisesti.⁶ Tutkimuksessa käytetty oikeuskäytäntö koostuu korkeimman oikeuden, työtuomioistuimen, työneuvoston sekä Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisuksista, minkä lisäksi tutkimuksessa analysoidaan runsas määrä eri hovioikeuksien ratkaisuja.

⁶ Tarkoitan oikeuskäytännön analyyttisellä tarkastelulla sitä, että oikeuskäytäntö ei pelkästään ole voimassa olevan oikeuden oikeuttamiskeino, vaan oma itsenäinen tutkimuskohde. Oikeuskäytäntöä suhteutetaan siten paitsi lainsäädäntöön ja valmisteluaineistoon, myös itseensä ja ontologiseen todellisuuteen.

2 Sopiminen työsuhteen aikana

2.1 Arvioinnin lähtökohta

2.1.1 Sopimusvapaus

Työsopimus on luonteeltaan velvoiteoikeudellinen sopimus, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä.⁷ Velvoiteoikeudellisiin sopimussuhteisiin on pääsääntönä liitetty sopimusvapauden periaate. Sopimusvapautta voidaan pitää yksityisautonomi⁸ä ilmentävän sopimusoikeusinstituution perustana, jota voidaan rajoittaa yhteiskuntakoneiston toimesta ainoastaan pakottavien säännösten nojalla.⁹ Työsopimussuhteessa on näin ollen katsottu vallitsevan sopimusvapaus, ellei työlagsäädännön pakottavista säännöksistä muuta johdu.¹⁰

Sopimusvapauden käsitettä ja sitä havainnollistavia teorioita ei ole mielekäs¹¹ä käsitellä syvällisemmin tässä yhteydessä. On kuitenkin syytä täsmentää, mitä sopimusvapaudella tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Sopimusvapauden käsite on oikeuskirjallisuudessa usein hahmotettu yläkäsitteeksi, jonka alle on konstruoitu useita alakäsitteitä. Tässä tutkimuksessa sopimusvapaudella tarkoitetaan ns. sisältövapautta, jolla tarkoitetaan osapuolten vapautta päättää sopimukseen otettavista ehdoista.¹²

Sopimusvapauden periaatteesta on oikeuskirjallisuudessa johdettu työsopimusosapuolten oikeus päättää työsuhte sopimuksella: laatimalla nk. päättämissopimus.¹³ Ennen kuin työsuhteen päättämisestä tehtyjä sopimuksia voidaan arvioida sisältövapauden kannalta, on *a priori* ratkaistava kuuluvatko kyseiset sopimukset muoto-, tyyppi- ja/tai päättämissopimuksen piiriin. Muotovapaudella tarkoitetaan osapuolten vapautta valita oikeustoimen muo-

⁷ Ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 7 sekä Kröger 1995, s. 89, alaviite 183.

⁸ Yksityisautonomiasta tarkemmin ks. esim. Telaranta, Sopimusoikeus 1990, s. 8–24, ja siinä viitattu kirjallisuus.

⁹ Sopimusvapaus perinteisesti katsottu olevan arvoperiaate, joka perustuu yhteiskunnalliseen perusarvoon, vapauteen. Ks. Pöyhönen 1988, s. 54–55. Toisaalta sopimusvapauteen on liitetty vahva taloudellinen oikeutus, markkinoiden tehokkuuden yhtenä perustana. M.t.s. 266.

¹⁰ Ks. esim. Virtanen 2001–2002, s. 16. Työsopimuslain pakottavien säännösten vaikutusta sopimusvapauteen käsitellään alla luvussa 2.2

¹¹ Ks. Hoppu 2007, s. 60–61 sekä syvällisemmin esim. Muukkonen LM 1956, s. 606. Muukkonen katsoo sopimusvapauden käsitteen muodostavan muodollis–loogisen yläkäsitteen, jonka alapuolelle sopimusvapauden alakäsitteet, ”momentit”, muodostuvat. Muukkonen tunnistaa yhteensä kahdeksan sopimusvapauden momenttia, joihin esim. päättämissopimus ja sisältövapaus kuuluvat. Ks. myös Hemmo Sopimusoikeus I, s. 75–76. Vrt. Wilhelmsson Sopimusvapaudesta, s. 9–30. Wilhelmsson pitää sisältövapautta sopimusvapauden synonyyminä ja jättää esim. päätävävapauden katsauksensa ulkopuolelle koska tämä ei Wilhelmssonin mukaan kuulu sopimuksen sisältöön. Hänen katsauksessa sopimusvapaus liittyy siten nimenomaisesti sopimuksen sisältöön.

¹² Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 761; Valkonen 2001, s. 130; sekä Moilanen 2010, s. 30.

to.¹³ Päätämismvapaudella tarkoitetaan osapuolten vapautta päättää sopimuksen solmimisesta.¹⁴ Sisältövapaus on tässä mielessä loogisesti alisteinen muoto-, tyyppi- ja päätämismvapaudelle. Muoto-, päätämism- ja sisältövapautta rajoittavat yksityisen tai julkisen edun suojelemiseksi asetetut säännökset.¹⁵

Wilhelmsson on väitöskirjassaan katsonut muotovapauden kuuluvan sisältövapauden piiriin sillä perusteella, että muotorajoitus *de facto* rajoittaa osapuolten vapautta päättää sisällöstä.¹⁶ Vastaavasti harvinaisiksi luonnehdittuja päätämismvapauden rajoituksia on perinteisesti lähestytty sopimuspakko käsitteen kautta.¹⁷ Tutkiessa sopimuksia työsuhteen päättämisestä arvioitavaksi tulee ikään kuin sopimuspakon negatio, 'sopimuskielto'. Voivatko työnantaja ja työntekijä ylipäättään sopia työsuhteen päättämisestä? Kysymykseen syvennyttään tarkemmin jäljempänä. Tässä yhteydessä riittävänä voidaan pitää toteamus, että 'sopimuskielto' määräytyy sisältövapauden kautta. Näin ollen tässä yhteydessä ei voi olla kyse varsinaisen päätämismvapauden piiriin kuluva kysymyksestä, vaan todellinen sopimusvapaus määräytyy sisältövapauden kautta.

2.1.2 Pakottavista säännöksistä sopimusvapauden rajoituksena

Tutkimuskysymyksen kannalta on tarpeellista lyhyesti selvittää pakottavien säännösten oikeudellinen luonne ja oikeuskirjallisuudessa omaksuttu systematisointi. Tässä alaluvussa käsitellään pakottavia säännöksiä lyhyesti, yleisemmällä tasolla; seuraavassa luvussa analyysi keskittyy työsuopimuslakiin.

Vaikka sopimusvapautta yleisesti pidetään velvoiteoikeuden perustana, sen asema ei ole täysin ehdoton. Oikeuskirjallisuudessa on toisinaan esitetty, että kohtuus ja tasapuolisuus olisivat tietyssä mielessä korvanneet sopimusvapauden periaatteen, velvoiteoikeudellisen oikeussuhteen arvoperustana.¹⁸ Kysymystä ei ole tarpeellista käsitellä lähemmin tässä yhteydessä. Todettakoon kuitenkin, että sopimusvapautta rajoittavien pakottavien säännösten

¹³ Ks. Hemmo, Sopimusoikeus I s. 75–76. Hemmon katsannossa muotovapaus liittyy tyyppivapauteen siten, että on tarpeen rajoittaa tyyppivapautta, jotta muotomääräiselle oikeustoimelle ominaisia oikeusvaikutuksia ei voida toteuttaa käyttämällä toisenmuotoista sopimustyyppiä. Tässä tutkimuksessa muotovapauden ja tyyppivapauden välillä ei ole tarpeellista tehdä eroa.

¹⁴ Ks. Hoppu 2007, s. 60–61.

¹⁵ Työlainsäädäntöön sisältyvät rajoitukset voidaan pitää juuri yksityisen edun suojelemiseksi säädettyinä säännöksinä, vaikkakin toimivat työmarkkinat ovat hyvin vahvasti myös julkisen edun mukaiset.

¹⁶ Ks. Wilhelmsson 1977, s. 11.

¹⁷ Ks. esim. Hoppu 2007, s. 61.

¹⁸ Ks. myös Wilhelmsson, 1987, s. 46–48. Wilhelmssonin tutkimusta voidaan pitää pyrkimyksenä pääsemään eroon 'kovasta' siviilioikeudesta, johon rajoittamaton sopimusvapaus kiistatta kuulu, kohti heikommän yksilön realiteetteja huomioivaa ("sosiaalista") siviilioikeutta. Vrt. myös Hemmo Sopimusoikeus I, s. 70, joka toteaa sopimusvapauden kaventuneen viimeisten vuosikymmenten aikana.

yleistyminen ja huomion kiinnittyminen yhä enenevässä määrin periaatteiden vaikutukseen käytännön tilanteissa sekä niiden arvioimiseen reaalisten argumenttien avulla, on osoitus siitä, ettei sopimusvapauten voida enää nojautua yhtä vahvasti.¹⁹

Pakottavia säännöksiä on mielestäni perusteltua lähestyä prosessuaalista näkökulmaa hyödyntäen, sillä sopimusvapauden rajat määräytyvät viimekädessä vasta tuomioistuinprosessissa, julkisen vallan määritellesä yksityisautonomian rajat. Siviiliprosessin näkökulmasta voidaan erottaa kahden tyyppisiä säännöksiä. Niitä, joita koskevat asiat ovat dispositiivisia sekä niitä, joita koskevat asiat ovat indispositiivisia. Toisin sanoen on sellaisia asioita, joissa sovinto on sallittu ja asioita, joissa sovinto ei ole sallittu.

Suurin osa siviiliprosessissa käsiteltävistä asioista ovat luonteeltaan dispositiivisia, tarkoittaen että huomattava osa materiaaliseen oikeuteen sisältyvistä pakottavista säännöksistä muuttuvat *de facto* dispositiivisiksi riidan aktualisoituessa.²⁰ Lähtökohtana on siten, että yksimieliset osapuolet voivat saattaa tekemänsä sovinnon tuomioistuimen vahvistettavaksi. Tosiasiallista sopimusvapautta on näin ollen luonnollista tarkastella riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa annetun lain (394/2011) (SovL) sekä sovintoa oikeudenkäynnin aikana koskevien oikeudenkäymiskaaren (4/1734) (OK) 20 luvun säännösten avulla.

SovL 20 §:n 1 mom. mukaan: ”Käräjäoikeus voi vahvistaa tuomioistuimen ulkopuolisessa sovittelussa tehdyn sovinnon tai sen osan täytäntöönpanokelpoiseksi.”. SovL 18 §:ssä puolestaan määritellään mitä tarkoitetaan tuomioistuimen ulkopuolisella sovittelulla, johon kyseistä lakia sovelletaan. SovL 18 §:n mukaan menettelyn tulee perustua sopimukseen, sääntöihin tai muuhun vastaavaan järjestelyyn, ja olla jäsenneltyä. Pykälän perusteluissa todetaan, että jäsennetyllä menettelyllä tarkoitetaan lähinnä ulkopuolisen sovittelijan avustuksella käytyjä vapaaehtoisia sovintoneuvotteluita.²¹

¹⁹ Ks. esim. Viinikka-Monthan LM 1994, s. 1111. Pakottavia säännöksiä voidaan pitää kohtuusperiaatteen kodifikaatioina. Kohtuusperiaate puolestaan on toisinaan ymmärretty sopimukset sitovat –periaatteen eräänlaiseksi vastakohdaksi. Ks. esim. Aarnio LM 1987, s. 400–414. Analyttisen sopimusoikeusdoktriinin merkityksen kasvaessa, vastakkainasettelu ei enää ole samalla tavoin mielekäs. Vrt. esim. Saarnilehto—Annola, ym. 2012, s. 71–90, 108–123 ja 143–160. Voitaisiin nähdäkseni ajatella, että kohtuusperiaate ja tämän lähipe-
riaatteet syrjäyttivät sopimusvapauden periaatteen positivistisessa mielessä.

²⁰ Ks. HE 114/2004 vp, s. 27 sekä esim. Lappalainen, ym. 2007. Indispositiiviset riidat liittyvät lähinnä tiettyihin perheoikeudellisiin hakemusasioihin, joissa esim. lapsen etu rajoittaa asianosaisten prosessiautonomi-
aa.

²¹ Ks. HE 284/2010 vp, s. 16–15 ja 25. Hallituksen esityksessä todetaan ehdotetun määritelmän vastaavan nk. sovitteludirektiivin (2008/52/EY) määritelmää sillä poikkeuksella, että SovL:ssa edellytettäisiin, että sovitte-

Vaikka sovittelulakia sovelletaan edellä selostetun mukaisesti tuomioistuimessa tapahtuvan sovitteluun ja tietyt edellytykset täyttävään tuomioistuimen ulkopuoliseen sovitteluun, voidaan sovinnon vahvistamisen esteitä koskevia säännöksiä hyödyntää *ex analogia* myös muissa tilanteissa.²² SovL 23 §:n mukaan:

Sovintoa ei saa vahvistaa täytäntöönpanokelpoiseksi, jos se on lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka jos se loukkaa sivullisen oikeutta. Sovintoa ei myöskään saa vahvistaa, ellei sitä voida panna täytäntöön siten kuin ulosottokaarella (705/2007) säädetään.

Tämän tutkimuksen kannalta merkityksellisin kysymys koskee pykälän ensimmäisessä momentissa säädettyä kieltoa vahvistaa lainvastainen tai selvästi kohtuuton sovinto (sopimus). Pykälän perustelujen mukaan säännöksen sisältö on tältä osin sama kuin oikeudenkäynnissä vahvistettavaa sovintoa koskeva oikeudenkäymiskaaren säännös (OK 20:3.1).²³

Säädettäessä oikeudenkäymiskaaren 20. lukua, oli epäselvää, tulisiko vahvistamisen esteistä sisällyttää säännös lakiin; hallituksen esitykseen sisältyi kannanotto vahvistamisen esteistä, mutta esteitä ei esitetty todettaviksi nimenomaisesti laissa.²⁴ Esityksen eduskuntakäsittelyn yhteydessä lakivaliokunta katsoi kuitenkin tarpeelliseksi sisällyttää lakiin nimenomainen säännös sovinnon vahvistamisen esteistä. Lakivaliokunta katsoi, toisin kuin hallitus, että ei ole tarpeen sisällyttää mainintaa sovinnon hyvän tavan vastaisuudesta esteenä sovinnon vahvistamiselle. Valiokunta katsoi hyvän tavan vastaisuuden sisältyvän kohtuuttomuuteen, jolloin siitä ei ollut tarpeen säätää erikseen^{25 26}.

Oikeudenkäymiskaaren 20 luvun esitöissä esitetyn kannan mukaan lainvastaisina olisi lähinnä pidettävä sellaisia sopimuksia, ”jotka velvoittavat johonkin laissa kiellettyyn toimin-

lu toimitetaan sopimuksen, sääntöjen tai muun vastaavan järjestelyn perusteella. Vrt. 2008/52/EY perusteluiden kohta 10.

²² Esim. tilanteet, joissa osapuolet pyytävät vahvistamaan sovinnon vahvistuskanneteitse. Vahvistuskanteista kootusti, ks. esim. Lappalainen, ym. 2007 Luku IV kappale 1.

²³ Ks. HE 284/2010 vp, s. 28.

²⁴ Ks. HE 114/2004 vp, s. 52. Hallituksen esityksessä luetellut esteet sovinnon vahvistamiselle olivat: määräykset, jotka ovat vastoin lakia, hyviä tapoja tai loukkaavat sivullisen oikeutta.

²⁵ Ks. LaVM 4/2005 vp, s. 7–8. Hallituksen esityksen mukaan, hyvän tavan vastaisina pidettäisiin ”määräyksiä, jotka olematta suorastaan lain vastaisia edellä tarkastellussa mielessä, eivät kuitenkaan ole moraalisesti ja eettisesti hyväksyttäviä. Esim. tasa-arvo ja heikommaksi oletetun osapuolen etujen suojaaminen sopimus- ja muissa oikeussuhteissa ovat sellaisia yhteiskunnan toimintaa ohjaavia arvoja, joista poikkeaminen yleensä on hyvän tavan vastaista.” Ks. HE 114/2004 vp, s. 52.

²⁶ Ks. Hyvántavan vastaisuudesta sopimusoikeudessa kootusti, Ämmälä, 1993 s. 47, joka toteaa hyvän tavan vastaisuutta koskevan (kirjoittamattoman) normin tulevan sovellettavaksi normeeraamattomissa tilanteissa. Hän erottaa siten hyvän tavan vastaisuuden (yleisenä normina) siitä hyvän tavan vastaisuudesta, joka on säädetty erilaisissa normeissa.

taan tai käskevät pidättymään jostakin laissa käsketystä toiminnasta.”²⁷ Sovinnon lainvastaisuus ei siten näyttäisi olevan yhteismitallinen itse sovintoa koskevan alkuperäisen oikeustoimen mahdollisen lainvastaisuuden kanssa. Näin ollen esimerkiksi sovinto (sopimus), joka on ristiriidassa pakottavan lainsäädännön kanssa, olisi vahvistettavissa.²⁸

Kohtuuttomuusarvioinnin osalta esitöissä viitataan yleisin sopimusoikeudellisiin periaatteisiin siten, että tarkastelussa tulisi erityisesti kiinnittää huomiota ”sopimuskäytäntöön yleensä ja sopimusosapuolten asemaan suhteessa toisiinsa kysymyksessä olevassa oikeussuhteessa erityisesti”. Esitöissä todetaan edelleen, että kohtuuttomuusarviointi tulisi suorittaa herkemmin niissä tilanteissa, joissa sopimusosapuolet eivät lähtökohtaisesti ole yhdenvertaisessa asemassa: Esimerkkinä tällaisesta mainitaan erityisesti työsuhdetta koskevat sopimukset.²⁹

Edellä esitetyn perusteella lainsäätäjän tarkoitus pakottavien säännösten ja sovinnon vahvistamisen keskinäisestä suhteesta jää jokseenkin epäselväksi. Esteitä sovinnon vahvistamiselle olisi mielestäni perusteltua arvioida dispositiivisten tai indispositiivisten riitojen näkökulmasta. Jos sopiminen³⁰ on oikeudenkäynnissä sallittu, olisi johdonmukaista, että samassa oikeuskysymyksessä voisi vahvistaa myös sovinto.³¹ SovL 23 § ja OK 20:3.1 esitöiden perusteella ratkaisu ei kuitenkaan täysin vastanne lainsäätäjän tarkoitusta, sillä lainsäätaja näyttäisi tarkoittaneen vahvistetun sovinnon edellytykset asetettavan korkeammalle, kuin pelkästään kanteesta luopumista tai kanteen peruttamista koskevan ‘sovinnon’ edellytykset. Asiantilaa voitaneen kuitenkin pitää epävarmana, sillä lainsäätaja ei nähtävästi ole tehnyt eroa kantajan oikeudesta luopua kanteesta ja oikeudesta peruttaa kanne dispositiivissa riita-asioissa.³²

Edellä esitetystä ilmenevä lainsäätäjän tarkoitus onkin nähdäkseni pitänyt silmällä lähinnä sellaisia asioita, jotka ovat itse riita-asioina indispositiivisia tai jotka sisältävät indispositiiv-

²⁷ Ks. HE 114/2004 vp, s. 52 sekä LaVM 4/2005 vp, s. 8. Hallituksen esityksessä täsmennetään lainvastaisuuden koskevan yleensä, jonkun rikoksen tunnusmerkit täyttävää toimintaa tai laiminlyöntiä.

²⁸ Vrt. Telaranta, Sopimusoikeus 1990, s. 250–258, joka mainitsee lainvastaisina sellaiset sopimukset, jotka ovat vastoin pakottavien työtekijän tai kuluttajan suojaksi säädettyjä säännöksiä.

²⁹ Ks. HE 114/2004 vp, s. 52.

³⁰ Sopimisella tarkoitetaan tässä yhteydessä osapuolten päätöstä lopettaa oikeudenkäynti; käytännössä joko luopumalla kanteesta tai peruttamalla kanne.

³¹ Vrt. Tuominen DL 2008, s. 928–929.

³² Kanteesta luopuminen saa aikaan samankaltaisen lopullisen oikeusvoimavaikutuksen kuin sovinnon vahvistaminen, estäen näin kantajaa esittämästä samoja vaatimuksia uudessa oikeuskäynnissä. Kanteen luopumisesta ja peruttamisesta lähemmin, ks. esim. Jonkka 2002, s. 207–212.

visia elementtejä.^{33, 34} Näin ollen, asiasta ei vielä voida vetää johtopäätöksiä liittyen sopimusoikeuteen, tai sen muunnoksiin, kuten työsopimus- ja kuluttajaoikeuden alaa, koskeviin tapauksiin. Kysymystä on siten perusteltua tarkastella myös oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen perusteella.

Osapuolten oikeutta disponoida pakottavien säännösten turvaamista oikeuksista on oikeuskirjallisuudessa lähestytty hyödyntämällä ruotsalaisen *Kurt Grönforsin* vuonna 1966 esittämää ryhmittelyä.³⁵ *Grönfors* ryhmittelee pakottavat säännökset ankaruusjärjestyksessä vahvimasta heikompaan seuraavalla tavalla:³⁶

- 1) Kielto tehdä lain tai hyvän vastaista sopimusta, joka määritellään pakottavaksi oikeuseriaatteen. Kyseessä ovat sellaiset säännökset, joiden vastaista oikeutta ei voida vahvistaa kanneteitse, vaikka vastapuoli myöntäisikin kanteen.
- 2) Pakottavat säännökset, jotka mahdollistavat disponoinnin prosessin puitteissa, mutta muussa tapauksessa ei asiassa tehty sopimus eikä sopimusvelvoitteen täyttäminen estä sitä, jonka suojaksi säännös on laadittu, vaatimasta lain mukaisia oikeuksiaan.³⁷
- 3) Tilanteet, joissa pakottavista säännöksistä ei voida osapuolten toimesta poiketa ennen kuin suojasäännöksen kohteena oleva oikeustila on syntynyt, mutta suojasta voidaan pätevästi luopua *ex post*. Kyseessä ovat sellaiset säännökset, joissa pakottavuuden perustana oleva suojantarve liittyy väistyvään heikompaan asemaan.
- 4) Poikkeukselliset tilanteet, joissa osapuolten on tietyin edellytyksin mahdollista poiketa pakottavista säännöksistä jo ennen oikeustilan syntymistä.³⁸

³³Viranomaismenettelyllä tarkoitetaan tässä yhteydessä oikeudenkäyntimenettelyä tai tuomioistuinsovitte-
luuta

³⁴Vrt. myös esim. SovL säännökset, joiden mukaan tuomioistuinsovitte-
lussa saavutettu lapsen elatusta, huol-
toa ja tapaamisoikeutta koskeva sovinto voidaan vahvistaa tuomioistuimessa (SovL 10 §) mutta tuomioistui-
men ulkopuolisessa menettelyssä saavutettua sovintoa ei voida vahvistaa tuomioistuimen toimesta (SovL
18.3 §).

³⁵Ks. esim. Viinikka-Monthan LM 1994, s. 1114–1115, ja Saloheimo LM 1991, s. 665 sekä Ruotsin osalta,
Bernitz 2008, s. 106–107.

³⁶Ks. Grönfors 1966, s. 214–215.

³⁷Grönfors esim. ruotsin oikeuden osalta, että vuosilomalakiin (*Semesterlagen*) sisältyy tämän tyyppisiä
säännöksiä. Viinikka-Monthan on Grönforsin ajatuksia mukaillen katsonut, vVLL (272/1973) 16 § :n mukai-
sen ”sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja on mitätön” –ilmentävän
kyseiseen ryhmään kuuluvaa säännöstä (vastaava säännös sisältyy myös voimassa olevaan vuosilomalakiin
(162/2005)) tämä ei kuitenkaan enää vastanne Suomen voimassa olevaa oikeutta Ks. TN 1384-02. Grönforsin
Ruotsin osalta esittämä kanta ei kuitenkaan Viinikka-Monthanin kirjoituksen aikana vastannut yleistä näke-
mystä Ruotsissa. Ks. AD 1988 nr 64.

³⁸Grönfors katsoo kyseisen ryhmän olevan suppea. Bernitz mainitsee tällaisena voimassa olevan oikeuden
mukaisena säännöksenä ruotsin tiekuljetuslain 5 §:ään. Pykälän esitöissä poikkeuksellisenä tilanteena tarkoi-
tetaan mm. erityisen vaikeasti kuljetettavien tavaroiden kuljettamista tai palveluksena ystävälle tehtyä kulje-

Ryhmittely vastaa nähdäkseni lähtökohtaisesti jokseenkin SovL:n ja OK 20 luvun säännöksistä ilmenevää oikeustilaa. Tällöin ensimmäiseen ryhmään kuuluvat säännökset olisivat riita-asioina indispositiivisia.

Kolmanteen ryhmän kuuluvat säännökset olisivat riita-asioina dispositiivisia ja myös materiaalsen oikeuden säännösten vastainen sovinto olisi vahvistettavissa.³⁹ Asiassa olisi lisäksi suoritettava jonkinasteinen kohtuusarviointi. Neljännen ryhmän säännökset eroavat muista puolestaan siten, että kyseessä on nimenomaiseen materiaalsen oikeuden säännökseen perustuva *sui generis* –tyyppinen tilanne.

Tämän tutkimuksen kannalta huomionarvoisin havainto on, että Grönforsin alkuperäisen ryhmittelyn 2-ryhmän säännökset — säännökset, joista voisi poiketa vain (tuomioistuinin)prosessin puitteissa — eivät enää näyttäisi vastaavan oikeudenkäymiskaaren ja sovittelulain säännöksistä ilmenevää oikeustilaa yksityisoikeuden alalla. Tämä ilmenee jo säännösten olemassaolosta, sillä ne mahdollistavat asian lopullisen ratkaisemisen tuomioistuininprosessin ulkopuolella. Toisen ryhmän säännökset Suomen voimassa olevassa oikeudessa vastaisivatkin lähinnä yllä sivuttua lapsi- tai perheoikeuteen liittyvää tilannetta, jossa jokin asia tietyissä tilanteissa voitaisiin ratkaista oikeudenkäynnin ulkopuolella, tuomioistuimen johtamassa sovintomenettelyssä. Ryhmä liittyy siten puhtaasti menettelyihin ja vaadittavaan forumiin, eikä materiaaliseen oikeuteen sinällään.

2.2 Työsuhdetta sääntelevien normien pakottavuus ja vaikutus sopimusvapauteen

2.2.1 Työlainsäädännön pakottavuus

Suomen työoikeudessa vallitsevan näkemyksen mukaisesti työsuhde muodostaa nk. perussuhteen, jonka pohjalta työoikeudellisten normien soveltamisala määräytyy.⁴⁰ Työsopimus-

tusta. Ks. prop 1973:33 s. 70. Bernitz pitää säännöstä poikkeuksellisenä, ja pitää todennäköisenä, että vastaavanlaista säännöstä ei löydy muualta. Ks. Bernitz 2008, s. 106, alaviite 12. Vastaava kelpuuttava normi löytyy myös suomen tiekuljetussopimuslain (345/1979) 5 §:stä.

³⁹ Vrt. HE 284/2010 vp, s. 6, jossa ns. sovitteludirektiivin (2008/52/EY) vaatimuksista todetaan: ”Sillä, että sovinto voidaan jättää vahvistamatta tilanteessa, jossa se on jäsenvaltion lainsäädännön vastainen, ei tarkoita sitä, että tullakseen vahvistettavaksi sopimuksen on oltava materiaalisesti oikea.”

⁴⁰ Ks. Kairinen 2009, s. 6–8. Perussuhdeteoriaan avulla ratkaistaan myös työsuhteen syntymistä ja olemassaoloa koskevia kysymyksiä. Perussuhdeteorian isänä pidetään yleisesti Arvo Sipilää. Perussuhdeteoriasta lähemmin ks. Sipil, Arvo Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. (Helsinki, 1938) ja Vuorio 1955 sekä Kairinen 1979.

lakia (56/2001) pidetään yleisesti työelämän peruslakina, joka tulee sovellettavaksi *ipso jure* kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.⁴¹

Työlainsäädännössä on näin ollen kavennettu yksittäisten oikeussubjektien mahdollisuutta vaikuttaa siihen, kuuluuko tietty oikeussuhde työlainsäädännön soveltamisalaan vai ei.⁴² Työsopimuslain pakottavuudesta sisältyy työsopimuslakiin nimenomainen säännös (TSL 13:6), jonka mukaan:

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.⁴³

Siten on myös kavennettu oikeutta oikeustoimin disponoida työoikeuden soveltamisalaan kuuluvista oikeuksista. Työlainsäädännön pakottavuus on näin ollen kaksiosaista, sisältäen määräykset milloin tiettyä säännöstä sovelletaan, että miten tiettyä säännöstä sovelletaan. Perussuhdeteorian mukaisesti tämä tarkoittanee, että kaikkia työsuhteen kestäessä tehtäviä sopimuksia on arvioitava niiden suhteessa työsopimuslain pakottaviin säännöksiin riippumatta siitä, onko sopimuksen kohteena olevasta asiasta nimenomaista säännöstä työsopimuslaissa vai ei. Perussuhdeteoriamme tarkastellaan lähemmin jäljempänä tässä luvussa.

Ennen kuin TSL 13:6 §:n merkitystä työsuhteen aikana tehtäviin sopimuksiin analysoidaan tarkemmin, on syytä lyhyesti selvittää työsuhdetta sääntelevien normien keskinäistä suhdetta siitä näkökulmasta, mitä ne meille kertovat lainsäätäjän näkemyksestä työnantajan ja työntekijän välillä tapahtuvasta sopimisesta. Työsuhdetta sääntelevien normien hierarkia on perinteisesti hahmotettu seuraavalla tavalla:⁴⁴

- 1) Pakottavat lainsäännökset
- 2) Normaalisoivan työehtosopimuksen normimääräykset, jossa osapuolena on valtakunnallinen ammattiyhdistys, mukaan lukien tällaisen työehtosopimuksen nojalla solmitut paikalliset sopimukset
- 3) Yleissitovuuden perusteella noudatettavan työehtosopimuksen normimääräykset (TSL 2:7)

⁴¹ Ks. HE 157/2000 vp, s. 1.

⁴² Ks. Bruun 1979, s. 234 ja av. 147 joka katsoo selvitetyn, että työsuhteen osapuolet eivät voi keskinäisin sopimuksin määrätä TSL:n soveltuvuudesta.

⁴³ TSL 13 luvun 7 §:ssä puolestaan säädetään millä edellytyksellä säännöksestä voidaan poiketa työehtosopimuksissa.

⁴⁴ Ks. Kairinen 2009, s. 228–229 ja Sarkko 1980, s. 289, joka tosin hahmottaa etusijajärjestyksen hieman eri tavalla. Etusijajärjestyksen hahmottamistavoista kootusti ks. Valkonen 2001, s. 88–89.

- 4) Pakottavat lainsäädännökset, joista voidaan työehtosopimuksilla poiketa, ns. puolipakottavat/semidispositiiviset säännökset
- 5) Työsäännöt ja vastaavat yhteistoimintasopimukset
- 6) Työsopimuksen ehdot ja sopimuksen veroiset käytännöt
- 7) Työehtosopimuksien normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksissa
- 8) Tahdonvaltaiset lainsäädännökset
- 9) Tavanomaisen oikeuden normit
- 10) Työnantajan käskyt.

Kairinen korostaa normien etusijajärjestyksen ilmaisevan työsuhdetta sääntelevien normien ”systeemivoimassaolon”, mutta ei vielä välttämättä jossakin tilanteessa sovellettavaa ”konkreettisesti käypää normia”. Normihierarkia muodostaa siten *lex superior* –säännön mukaisen viitekehyksen, josta voidaan arvioida voiko samasta seikasta olla pätevästi voimassa alemmanasteisia normeja.⁴⁵ Konkreettiseen tilanteeseen sovellettavaan normiin vaikuttaa mm. jäljempänä käsiteltävä edullisemmuussääntö.

Työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksestä voimme siten varovaisesti päätellä, että lainsäätäjä on tahtonut huomattavasti rajoittaa sopimusvapautta työsuhdetasolla. Toisaalta modernissa työoikeuspoliittisessa keskustelussa ja lainvalmistelussa on myös painotettu joustavuutta sekä sitä rajoittavaksi katsottua turvallisuutta keskeisinä työpoliittisina tavoitteina ja keinona vastata työelämän muutoksiin.⁴⁶ Kyseinen joustoturvana tunnettu käsite (eng. *flexicurity*), on osaltaan vaikuttanut siihen, että paikallista sopimista on ryhdytty painottamaan työsuhteen normittamistapana, ylhäältä käsin tulevan sääntelyn tukena tai jopa eräänlaisena korvikkeena.⁴⁷ Joustoturvaan kuulu keskeisenä periaatteena ja toteuttamistapana ajatus paikallisesta sopimisesta, jolla tarkoitetaan työehtosopimukseen tai lakiin sisältyvän valtuutuksen nojalla työpaikkatasolla tapahtuvaa sopimista.⁴⁸

Tarkasteltaessa työsuhdetta sopimusvapauden näkökulmasta, on siten myös huomioitava työehtosopimusinstituutio osana työsuhdetta sääntelevää normistoa. Työehtosopimukset

⁴⁵ Kairinen 2009, s. 229. Systeemivoimassaololla Kairinen ymmärtää normin pätevyyden perustan olevan, että voidaan arvioida, onko normi syntynyt pätevällä tavalla.

⁴⁶ Ks. esim. Yhteistoimintalain (334/2007) (YTL) perustelut HE 254/ 2006 vp, s. 7: ”Talouden yleisissä kehitysehdoissa on tapahtunut 1970-luvun lopun jälkeen muun muassa kansainvälistymisen, elinkeinorakenteen, henkilöstörakenteen, yritystoiminnan erikoistumisen [...] myötä olennaisia muutoksia. Työlainsäädännön luonteesta työelämän säätelijänä seuraa, että *lainsäädännön tulisi soveltua kulloinkin käytössä oleviin työ- ja tuotantomenetelmiin.*” [kurs. tässä]

⁴⁷ Joustoturvasta lähemmin, ks. esim. Kairinen 2009, s. 231–242.

⁴⁸ Ks. Kairinen 2009, s. 231. Perinteisesti paikallisella sopimisella on tarkoitettu luottamusmiesten kanssa tehtäviä kollektiivisia sopimuksia, mutta uudemmassa kirjallisuudessa myös työnantajan ja työntekijän välillä tapahtuvaa yksilötason sopimista on viety paikallisen sopimisen käsitteen alle.

muodostavat työehtosopimuslain (436/1946) (TEhtol) 4 §:n ja TSL 2 luvun 7 §:n nojalla, joko normaali- tai yleissitovuuden turvin pakottavan, työsuhteen osapuolten sopimusvapautta kaventavan normikokonaisuuden.

Koska työehtosopimuksissa olevia työntekijän suojaksi laadittuja säännöksiä koskevat lähtökohtaisesti samat periaatteet kuin työsopimuslain säännöksiä, työehtosopimukseen liittyviä seikkoja, ei tässä yhteydessä ole tarpeellista käsitellä erikseen. Työehtosopimusinstituutiota tarkastellaan kuitenkin lähemmin alla luvussa 4.4, pohdittaessa työsuhteen päättämisestä tehtyjen sopimusten sitovuutta suhteessa työehtosopimuspuoliin — ja työehtosopimus kontekstissa yleisemmin.

2.2.2 Työntekijän suojelun periaate

Työnantajalla on sekä Suomen perustuslain (731/1999) omaisuudensuojasäännökseen (PL 15 §) perustuva liikkeenjohtovalta että työsopimuslain direktio-oikeuteen perustuva laaja määräysvalta työntekijään nähden, minkä johdosta työntekijän oletetaan olevan siinä määrin heikompi osapuoli, että voimasuhteita on pyrittävä tasaamaan pakottavien säännösten avulla. Oikeuskirjallisuudessa tästä puhutaan työntekijän hyväksi tulevana heikommusolettamana.⁴⁹ Tämän lisäksi työnantaja nauttii nk. tulkintaetuoikeutta, jonka nojalla työnantaja voi työntekijää sitovasti tulkita konkreettisesti tilanteessa aktualisoituvaa normia kunnes asia on saatu ratkaistua lopullisesti.⁵⁰

Perustuslakiin onkin siksi otettu myös työntekijän (objektiivista) oikeutta työhön turvaava PL 18.3 §:ä jonka mukaan ketään ei saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä.⁵¹ Samankaltainen normi sisältyy myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 158 vuodelta 1982.⁵² Perustuslaintasoista eksplisiittistä puuttumista yksityisoikeudelliseen varallisuussuhteen raameihin voidaan pitää merkittävänä työntekijän suojelun periaatetta

⁴⁹ Ks. esim. Kairinen 2009, s. 43. Vrt. myös HE 157/2000 vp, s. 124. Heikommusolettama perustuu myös selkeästi ajatukseen työsopimusosapuolien tiedollisesta ja taidollisesta epätasa-arvoisuudesta. Kyseistä peresumptiota voitaneen kuitenkin kritisoida pienyritystä ja työntekijän välisissä oikeussuhteissa.

⁵⁰ Ks. Bruun—von Koskull Allmän arbetsrätt 2006, s. 28.

⁵¹ Säännös on perusoikeusnäkökulmasta ns. subjektiivinen oikeus, joka merkitsee siten olennaista puuttumista yksityisten oikeussubjektien välisiin oikeussuhteisiin (ns. horisontaalivaikutus). Ks. säännöksen taustasta Bruun 1999, s. 257–272.

⁵² Ks. Yleissopimus nro 158 Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen, art. 4. Kyseinen yleissopimus on nimenomaisesti rajattu koskemaan työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä (art. 3). Normin voitaneen katsoa turvaavan työntekijän subjektiivista oikeutta pysyä työssä.

korostavana seikkana. Lisäksi säännöksen horisontaalivaikutus merkitsee, että säännös myös voidaan laittaa suoraan tuomion perustaksi.⁵³

Perustuslain 18.3 §:n perusteluissa todetaan:

”Lisäksi kiellettäisiin työstä erottaminen ilman lakiin perustuvaa syytä. Säännös korostaisi työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttäisi, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoisi tällöin myös hallitusmuodon yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetty syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.”⁵⁴

Säännös ilmaisee siten lainsäätäjälle suunnatun velvoitteen lainsäädäntöteitse varmistaa, että työntekijän tahtoon perustumattomista erottamissyistä on säädettävä lailla⁵⁵. Lisäksi säännökseen voidaan tarvittaessa vedota suoraan yksityisten oikeussubjektien välisessä riidassa Säännös asettaa siten käytännössä velvoitteen niin lainsäätäjälle kuin työnantajal- lekin. Säännöksen merkitys korostuu osaltaan myös suomalaisessa oikeusjärjestelmässä vallitsevasta perusoikeuksia ja perusoikeusmyönteistä tulkintaa korostavasta diskurssista johtuen.⁵⁶ Se, miten perusoikeuksilla argumentoidaan horisontaalitalanteita koskevissa kysymyksissä, on kuitenkin herättänyt kiinnostusta ja hyvin erilaisia näkemyksiä oikeustieteli- jöiden keskuudessa.⁵⁷

Työsopimuslain pakottavuus perustuu näin ollen sopimussuhteen heikomman osapuolen suojeluun ja ilmentää siten modernin sopimusoikeuden keskeisimpiin periaatteisiin kuulu- vaa arvoperiaatetta.⁵⁸ Oikeuskirjallisuudessa työoikeuden pakottavat säännökset on toisi-

⁵³ Säännöksen suoraan soveltamiseen käytännössä suhtauduttiin aluksi varauksellisesti. Ks. Saravirta 2005, s. 455. Ks. myös Hallberg, ym. 2011-, jotka toteavat, että kyseistä normia säädettäessä ei luultavasti ajateltu sen saavan kovin suurta käytännön merkitystä, he kuitenkin huomauttavat, että tosiasiaassa säännökseen on usein vedottu korkeimmassa hallinto-oikeudessa (KHO). Nämä virkasuhteisiin liittyvät tilanteet jäivät tämän tut- kimuksen ulkopuolelle.

⁵⁴ Ks. HE 309/1993 vp, s. 69.

⁵⁵ Ks. TyVL 3/1994 vp, s. 2 jossa työasiainvaliokunta toteaa ilmaisun ”erottaa” kattavan ” kaikki erilaiset mekanismit, joilla henkilön työnteke toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan.”.

⁵⁶ Vrt. esim. jo Pöyhönen 2000, s. 68–71. *Pöyhönen* hahmottelee varallisuusoikeusnormiston perusoikeus- myönteisen systematisoinnin. Mieltämänsä ”uuden varallisuusoikeuden” justifikaatioksi *Pöyhönen* kiteyttää ajatuksen ”että [...] on kysymys oikeudenmukaisiin yhteisöllisiin käytäntöihin sitoutuvasta ajattelumallista, jossa käytäntöjen oikeudenmukaisuuskriteeri saadaan perusoikeuksista”.

⁵⁷ Ks. Helin 2012, s. 19–22 ja 25–27, joka tarkastelee perusoikeuksilla argumentoinnin riskejä yksityisoikeu- den alaan perinteisesti kuuluvilla oikeudenaloilla.

⁵⁸ Ks. Saarnilehto 2000, s. 97. Ks. myös esim. Pöyhönen 1988, s.273–274. *Pöyhönen* puhuu ”heikomman hyvittämisestä” jolla heikommaksi mielletyn sopimuposapuolen asemaa parannetaan tämän vastapuolen kus- tannuksella.

naan myös jaettu suojelutarkoituksessa annettuihin ja yksityisoikeudellisia saatavia koskeviin säännöksiin, joista ainoastaan jälkimmäiset voivat olla dispositiivisia, erottelu on kuitenkin lähtökohtaisesti liian karkea tarjotakseen yksiselitteisen vastauksen tämän tutkimuksen kannalta olennaisiin kysymyksiin.⁵⁹

Työsopimuslain pakottavuuden taustalla olevan suojeluintressin johdosta pakottavuus on yksisuuntaista työntekijän eduksi. Asiantilaa on oikeuskirjallisuudessa hahmotettu vähimmäispakottavuuden (TSL 13:6) ja edullisemmuussäännön –käsitteiden avulla.

Vähimmäispakottavuus merkitsee *ex lege* sitä, että työntekijälle lakia heikommista ehdoista ei voida pätevästi sopia.⁶⁰ Toisin sanoen lainsäätäjällä ei ole halunnut rajoittaa osapuolten vapautta sopia työntekijälle lakia edullisimmista ehdoista.⁶¹

Edullisemmuussääntö on puolestaan liitetty työsuhdetta sääntelevien normien hierarkiaan, jolloin alemman asteen normi syrjäyttää ylemmän, mikäli tämä on työntekijälle edullisempi.⁶² Toisin kuin vähimmäispakottavuudesta, edullisemmuussäännöstä ei löydy nimenomaista säännöstä laista, vaan edullisemmuussäännön on katsottu olevan voimassa lain tasoisena tavanomaisen oikeuden sääntönä.⁶³ Vähimmäispakottavuus ja edullisemmuussääntö liittyvät siten kiinteästi toisiinsa. Edullisemmuussäännön voidaan nähdäkseni ajatella olevan vähimmäispakottavuuden ilmentymä kollisiotilanteessa.⁶⁴ Vähimmäispakottavuus ja tähän kuuluva edullisemmuussääntö mahdollistavat näin ollen tietyn asteisen disponoinnin työntekijän suojaksi säädetyistä pakottavista normeista. Kyseisten periaatteiden nojalla on siten mahdollista poiketa työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksestä.⁶⁵

⁵⁹ Virtanen 2001-2002, s. 165. *Virtanen* tiedostaa kuitenkin, että erottelu ei voi olla täysin absoluuttinen (esim. ylityökorvaukset, joita hän ymmärtääkseni kuvailee suojelutarkoituksessa annettuina sinänsä yksityisoikeudellisia saatavia koskeviksi säännöksiksi).

⁶⁰ Ks. HE 157/2000 vp, s. 124 ja Kairinen 2009, s. 142.

⁶¹ TSL 13:6 voidaan pitää tämän periaatteen kodifikaationa.

⁶² Ks. esim. Tiitinen—Kröger 2008, s. 668–669 ja siinä viitattu kirjallisuus sekä Kairinen 2009, s. 229–230. Ks. myös KKO 1979 II 43 ja KKO 1984 II 23.

⁶³ Ks. Kairinen 2009, s. 229. Kollisiotilanteessa kirjoitettu oikeus kuitenkin saa OK 1:11:n mukaan etusijan kirjoittamattomaan oikeusperiaatteeseen nähden.

⁶⁴ Vrt. Tiitinen—Kröger 2008, s. 46, alaviite 2.

⁶⁵ Ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 669 ja Sarkko 1980, s. 292. Edullisemmuussäännön soveltaminen voidaan sulkea pois työehtosopimuksissa. Oikeuskirjallisuudessa on vakiintuneesti katsottu, että edullisemmuussäännön poissulkeminen edellyttää työehtosopimuksen nimenomaista määräystä.

Edullisemmuussäännön soveltamisalaa on periaatteessa pidetty yleisenä ja sitä voidaan vakiintuneen käsityksen mukaan soveltaa kaikenasteisten normien kollisioissa.⁶⁶ Edullisemmuussääntöä voitaneen siten soveltaa myös työnantajan ja työntekijän tekemän sopimuksen kollisiossa etusijajärjestyksessä ylemmällä tasolla olevan normin kanssa. Hierarkkisesti työnantajan ja työntekijän välillä solmittavat sopimukset, sijoittuvat työsopimustasolle myös silloin, kun ne solmitaan työsuhteen aikana.

Oikeuskirjallisuudessa edullisemmuussäännön käyttöalaa on katsottu rajoittavan tietyt vakiintuneet periaatteet. Keskeisimpänä periaatteena pidetään ehtoa, jonka mukaan edullisemmuussääntöä sovellettaessa tulee päätyä luotettavaan ja yksiselitteiseen tulokseen.⁶⁷ *Tiitinen* ja *Kröger* katsovat tämän merkitsevän, että vertailua ei voida suorittaa ”eri säännötylähteiden kokonaisvertailuna”, vaan vertailu tulee suorittaa ehto ehdolta — kirjoittajat huomauttavat kuitenkin, että keskenään asiayhteydessä olevia normeja on käsiteltävä yhdessä.⁶⁸

Edullisemmuuden arviointitapa ja kriteerit herättivät myös aikoinaan paljon keskustelua oikeustieteilijöiden keskuudessa.⁶⁹ Ajan myötä kuitenkin vakiintui käsitys, jonka mukaan edullisemmuutta tulee arvioida objektiivisin perustein. Jo *Sarkko* toteaa, että ”työntekijän subjektiiviselle käsitykselle ei voida antaa ratkaisevaa arvoa.”⁷⁰ On kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, että kirjoittajat näyttäisivät tässä yhteydessä pitäneen silmällä ainoastaan, oikeustilan syntymisen kannalta tulevaisuuteen sijoittuvia olosuhteita koskevia sopimuksia.⁷¹ Toisin sanoen tilannetta, jossa asiasta sovitaan työsopimuksella. Klassinen esimerkki lienee normikollisio työsopimuksen ja työehtosopimuksen irtisanomisaikoja koskevien ehtojen välillä.⁷² *Tiitinen* ja *Kröger* ovat kuitenkin huomauttaneet, että edullisemmuussääntöä tulisi voida soveltaa, jos ”lopullisella ratkaisuhetkellä” (ts. tuomioistuimessa) voidaan luotettavasti selvittää, kumpi tiettyä asiaa normittavista vaihtoehdoista on kyseisessä tilan-

⁶⁶ Ks. esim. *Tiitinen—Kröger* 2008, s. 668. Poikkeuksena edullisemmuussäännön soveltamiselle kirjoittajat mainitsevat työnantajan oikeuden soveltaa työehtosopimuksessa olevaa puolipakottavaa säännöstä heikom-paa määräystä (vrt. TSL 13:7)

⁶⁷ Ks. *Tiitinen—Kröger* 2008, s. 670.

⁶⁸ Ks. *Tiitinen—Kröger* 2008 s. 670 ja *Valkonen* 2001, s. 91.

⁶⁹ Ks. *Sipilä* 1947, s. 472. Ks. myös *Vuorio* 1955, s. 429–430.

⁷⁰ Ks. *Sarkko* 1980, s. 292 Samoin. *Kairinen* 2009, s. 229. ja *Tiitinen—Kröger* 2008, s. 671. Näin on katsottu myös Ruotsissa. Ks. esim. *Malmberg* 1997, s. 96.

⁷¹ Ks. yllä edellisessä alaviitteessä viitattu kirjallisuus.

⁷² Ks. *Tiitinen—Kröger* 2008, s.672 sekä *Vuorio* 1955, s. 430. *Vuorio* näyttäisi myös olevan sillä kannalla, että irtisanomisaika ei ylipäänsä voi kuulua edullisemmuussäännön piiriin, koska vertailu ei voi tuottaa yksiselitteistä tulosta. Tämä näyttäisi kuitenkin pitävän paikkansa ainoastaan työsuhteen solmimistilanteessa.

teessa työntekijälle edullisin.⁷³ Tällaisessa tilanteessa on nähdäkseni luontevaa ottaa huomioon myös subjektiivisia näkökohtia. Tällaisessa tilanteessa arviointi ei tosiasiallisesti poikkea arvioinnista, jota vakiintuneesti suoritetaan tuomioistuimissa.⁷⁴

Edullisemmuussäännön käyttöala aktualisoituu jäljempänä tässä tutkimuksessa tarkasteltaessa työsuhteen päättämissopimusten merkitystä työehtosopimus kontekstissa, minkä johdosta edullisemmuussääntöä sivutaan tämän tutkimuksen luvussa 4.4.

Työntekijän suojeluperiaatteen toteutumisen takaavan TSL 13:6 §:n suojeluintressistä seuraa myös *ipso facto*, että sellainen sopimus tai järjestely, jonka tarkoituksena on työ sopimuslain pakottavien säännösten kiertäminen, on mitätön.⁷⁵ Pykälän perusteluissa ei lähemmin kerrota mitä ”sopimuksella” tai ”järjestelyllä” tarkoitetaan. Oikeus kirjallisuudessa on kuitenkin vakiintuneesti katsottu, että tällä tarkoitetaan mitä tahansa sopimusta.⁷⁶ Esimerkkinä kielletystä järjestelystä on puolestaan pidetty esimerkiksi työsuhteessa tapahtuvan työskentelyn ’naamioimista’ joksikin muuksi pyrkimyksenä välttää TSL 1 §:n mukaisen työsuhteen syntymisen.⁷⁷

Tässä jaksossa esitetystä tarkastelusta huomaamme siten, että pakottavuuden taustalla oleva työntekijän suojelun periaate on kattava ja monisäkeinen. Tämän tutkimuksen kannalta merkittävin havainto on kiistatta työstä erottamissuojan nostaminen perustuslaintasoisiksi subjektiiviseksi perusoikeudeksi. Perustuslain 18 §:n kolmannen momentin merkitykseen tutkimuskysymyksen kannalta palataan jäljempänä tässä tutkimuksessa, arvioitaessa työntekijän suojelun periaatteen merkitystä ja työlainsäädännön pakottavuutta päättämissopimusnäkökulmasta.

⁷³ Ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 672. Kirjoittajat toteavat *Vuorion* irtisanomisaikaa koskevasta näkemyksestä, että ”kaikissa tapauksissa näin ei voine olla”.

⁷⁴ *Ex analogia*, ks. esim. KKO 2009:28, joka käsittelee työntekijän oikeutta irtisanoutua TSL 7:5 ja 7:6 §:ien nojalla. KKO päätyy ratkaisussaan siihen, että työsuhteen ehdot olivat heikentyneet, kun työntekijän palkkaa oli alennettu 100 eurolla työntekovelvoitteen pienentyessä samassa suhteessa, oli aleneminen otettava huomioon arvioitaessa työsuhteen ehtojen heikkenemistä. Puhtaan objektiivisesti arvioituna ei alempi palkka suhteutettuna alentuneeseen työntekovelvollisuuteen merkitsisi ehtojen huononemista. Vrt. myös se arviointi joka vakiintuneesti suoritetaan sovellettaessa oikeustoimilain yleislausekkeita sekä kohtuullisuusarvioinnissa yleensä. Pohjoismaissa käydystä edullisemmuuskeskustelusta, ks. Lähemmin: Malmberg 1997 s. 115, ja siinä viitattu kirjallisuus.

⁷⁵ Ks. HE 157/2000 vp, s. 126.

⁷⁶ Ks. esim. Tiitinen—Kröger 2008, s. 46. Kirjoittajat toteavat perustelulausuman tarkoittavan ”ainakin sellaisia tapauksia, jossa muilla oikeustoimilla kuin työ sopimuksella yritetään välttää työnantajavelvoitteita tai vähentää työntekijän oikeuksia ja etuja”.

⁷⁷ *Ibid.* alaviite 6 ja siinä mainittu työneuvoston ratkaisukäytäntö. Ks. myös Paanetoja 1993.

Suojeluperiaatetta ei kuitenkaan pysty ymmärtämään ennen kuin myös suojan tarpeen ajallista ulottuvuutta tarkastellaan. Pakottavuuden ajallista ulottuvuutta on lisäksi tarpeellista tutkia suhteessa luvussa 2.1.2 suoritettuun tarkasteluun konfliktinratkaisumekanismeissa tapahtuneiden muutosten vaikutuksista pakottaviin säännöksiin suomalaisessa oikeusjärestyksessä.

2.2.3 Työlainsäädännön ajallinen ulottuvuus

Työntekijän heikompaan asemaan ja suojantarpeeseen perustuvan työlainsäädännön pakottavuus on luonnollisesti sidottu siihen aikaan, jolloin työntekijän voidaan katsoa olevan tässä alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan. Työlainsäädännön ajallinen ulottuvuus on siksi ollut laajan mielenkiinnon kohteena niin oikeuskirjallisuudessa kuin oikeuskäytännössä.

Kuten edellä jaksossa 2.2.1 todettiin, työsuhteen alkamista ja päättymistä on perinteisesti hahmotettu perussuhdeteorian avulla. Kyseistä teoriaa tulkittiin alkujaan niin, että työsopimussuhde ja työsuhde erotettiin käsitteellisesti toisistaan.⁷⁸ Käsitteellistämisen mukaan työsopimussuhde syntyi työsopimuksen allekirjoittamisella ja täydentyi työsuhteeksi vasta työnteon alkamisella. *Sipilän, Vuorion ja Pekkasen* edustaman tulkintanäkemyksen mukaan työlainsäädäntö tulisi sovellettavaksi vasta työsuhteen syntymisen yhteydessä. Näkemystä perusteltiin sillä, että työlainsäädäntö suojaa työtä tekevää, eikä vielä työntekoon tulevaisuudessa sitoutunutta työntekijää, vastaavasti työsuhde päättyy silloin kuin työnteko tosiasiallisesti lopetetaan.⁷⁹

Kyseinen tulkinta joutui kuitenkin lähes heti kritiikin kohteeksi. Myöskään vuoden 1970 työsopimuslaki ei tehnyt eroa työsopimussuhde ja työsuhde käsitteiden välillä.⁸⁰ Modernissa työoikeudellisessa kirjallisuudessa *Tiitinen* ja *Kröger* jopa esittävät, että edellä kuvattun kaltainen tulkinta perussuhdeteoriasta itse asiassa perustuisi *Sipilän* teorian virheelliseen tulkintaan.⁸¹ Ottamatta kantaa kirjoittajien näkemyksen paikkansapitävyyteen, voidaan todeta, että voimassa olevan oikeuden kannalta työlainsäädännön soveltamisen alkaminen ja päättymisen tulisikin ymmärtää eräänlaisena dynaamisena jatkumona, jossa sään-

⁷⁸ Ks. esim. *Sipilä* 1947, s. 51, *Vuorio* 1955, s. 150 ja 162–165 sekä *Pekkanen* 1968, s. 2 ja 9.

⁷⁹ Ks. *Pekkanen* 1968, s. 11.

⁸⁰ Tulkintaan kohdistetusta kritiikistä kootusti ks. *Kairinen* 1979, s. 231–247 ja siinä tarkasteltu kirjallisuus.

⁸¹ Ks. *Tiitinen—Kröger* 2008, s. 29. Tämän näkemyksen näyttää hyväksyvän myös *Kairinen*. Ks. *Kairinen* 2009, s. 96. Toisin kuit. *Valkonen* 2001, s. 92, joka yhtyy *Sipilän, Vuorisen ja Pekkasen* tulkintaan.

nöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen liittyy yksittäiseen säännökseen ja säännöksen taustalla olevaan ratioon.⁸²

Perinteisen (staattisen) perussuhdeteorian mukainen arviointitapa ja siihen liittyvät ongelmat, voidaan havainnollistaa seuraavilla vahingonkorvausoikeuden laajentamista koskevien KKO:n ratkaisujen, työneuvoston vuosilomalakia koskevan lausunnon sekä niissä esitettyjen näkemysten avulla.

Ratkaisu KKO 1984 I 1 koskee tapausta, jossa työnantaja ja työntekijä olivat työsuhteen päätyttyä sopineet työntekijän työsuhteen aikana aiheuttaman vahingon korvaamisesta vahingonkorvauslain (412/1974) (VahL) 4.1 §:n mukaista vastuuta laajentavasti. Kyse oli siitä oliko sopimus mitätön VahL 7.1 §:ssä asetetun, työntekijän VahL 4.1 §:n mukaista vahingonkorvausvastuuta laajentavien sopimusten, kiellon nojalla. KKO arvioi työntekijän suojan ajallista ulottuvuutta seuraavasti:

”KKO katsoo, että sopimuksen koskiessa korvauksen suorittamista jostakin *jo tapahtuneesta* vahingosta työntekijä *ainakaan silloin, kun sopimus tehdään*, kuten nyt on asianlaita, *vasta työsuhteen päättymisen jälkeen*, ei ole työnantajaan sellaisessa riippuvuussuhteessa eikä muutoinkaan yhtä tehokkaan suojan tarpeessa kuin sitoutuneessaan työsopimuksessa tai työsuhteen aikana tekemässään muussa sopimuksessa vastaamaan vastedes tapahtuvien perusteiltaan ja määriltään arvaamattomien vahinkojen korvaamisesta.” [kurs. tässä]⁸³

Ratkaisu KKO 1995:86 puolestaan koskee niin ikään VahL 4.1 §:ssä asetetun korvausvastuun laajentamista sillä erotuksella, että kyse oli työsuhteen aikana solmitusta sopimuksesta. KKO arvioi työntekijän suojan ajallista ulottuvuutta seuraavasti:

”Sopimusta solmittaessa [R] oli tiennyt aiheuttaneensa Ab [CF] Oy:lle vahinkoa. [R] oli myös ollut selvillä hänen korvattavakseen sovitun vahingon enimmäismäärästä. [R:n] *työsuhde oli päättynyt samana päivänä, kun sopimus oli tehty, eli käytännössä samanaikaisesti. Sopimuksen solmiminen näissä olosuhteissa on rinnastettavissa siihen, että vastaavanlainen sopimus tehdään työsuhteen jo päätyttyä*. Näin ollen Korkein oikeus katsoo tässäkin tapauksessa, kuten ratkaisussaan KKO 1984 I 1, että sopimukseen perustuvaa työntekijän korvausvastuuta on arvosteltava oikeustointen pätemättömyyttä ja sovittelua koskevien yleisten sopimusoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.” [kurs. tässä]

⁸² Ks. Kairinen 2009, s. 97 ja Tiitinen—Kröger 2008, s. 29–30.

⁸³ Ks. myös tapausta käsittelevät artikkelit Suhonen LM 1985, s. 879–780 ja Kairinen 1989, s. 25–27.

Korkein oikeus tulkitsi näin ollen ensimmäisessä ratkaisussa (1984 I 1) poikkeamismahdollisuutta ratkaisuhetkellä voimassa olevan perussuhdeteorian mukaisesti. Kun työsuhde on päättynyt, päättyy myös perussuhde, joka määrittelee työlainsäädännön soveltumisen. KKO 1984 I 1 ratkaisun huomattavasta erimielisyydestä johtuen KKO, katsoi ilmeisesti myös tarpeelliseksi korostaa, että kyse oli jo tapahtuneesta vahingosta, eikä vastaisuuden varalle annetusta sitoumuksesta.⁸⁴

Ratkaisussa 1995:86 KKO ikään kuin saattoi aikaisemmassa ratkaisussaan kehittämän oikeusohjeen koskemaan myös tilanteita, jossa työsuhteen päättymisen ajallisesti osuu samaan ajankohtaan kuin pakottavasta lainsäädännöstä poikkeamiseksi tehdyn sopimuksen solmiminen. Ratkaisu on huomionarvoinen etenkin siksi, että korvaussumman tarkka määrä ei ollut tiedossa sopimuksen solmimisajankohtana.⁸⁵

Vähemmistöön jääneet oikeusneuvokset kyseenalaistivat myös enemmistön näkemyksen, jonka mukaan työntekijä ei olisi ollut heikommassa asemassa ja siten suojan tarpeessa myös itse työsuhteen päättämisen ja päättymistilanteessa. Ratkaisuun liittyy lisäksi se mielenkiintoinen seikka, että vaikka KKO:n enemmistö piti sopimusta pätevänä, korvausta soviteltiin OikTL 36 §:n nojalla alentaen samalla sitä summaa, jonka hovioikeus — joka puolestaan katsoi VahL 7:1 §:n estävän VahL 4:1 §:ssä säädetyn vastuun laajentamista — oli tuominnut. Tuomiolauselmassa tuomittu korvaussumma oli niin ikään samansuuruinen kuin vähemmistöön jääneet oikeusneuvokset olivat esittäneet. Tosiasiallinen lopputulos oli siten sama kuin tilanteessa, jossa VahL 7 §:ää olisi sovellettu.

Kairinen suhtautuu kriittisesti em. ratkaisuihin voimassa olevan oikeuden kannalta (TSL 12:1.3) todeten, että korvausvastuusta työsuhteen aikana tapahtuneista vahingoista ei saisi työsuhteen päättymisen jälkeenkään sopia VahL 4:1 vastuuta laajentavasti (VahL 7:1). Hän toteaa näkemyksensä tueksi, että TSL 12:1.3 §:än (VTSL 51 §:n 3 mom.) viittausta vahingonkorvauslakiin (VahL 4:1) ei vanhan työsopimuslain aikana tulkittu kattavan VahL 7:1

⁸⁴ Ratkaisun perusteluista kuitenkin on ymmärrettävissä, että kyse oli lähinnä apuargumentista, ja että päämielenkiinto kohdistui työsuhteen päättymiseen. KKO 1984 I 1 on täysistuntoratkaisu, jossa miltei puolet asian ratkaisseista 30 oikeusneuvoksesta olivat joissain kohdin asiassa erimieliltä enemmistön näkemyksen kanssa.

⁸⁵ Vähemmistöön jääneet oikeusneuvokset Nikkarinen ja Lehtimaja, kuten jutun esittelijä kiinnittävät erityistä huomiota siihen, että edes lopullista korvaussummaa ei ollut tiedossa sopimisen aikana.

§:n määräystä.⁸⁶ *Tiitinen* ja *Kröger* puolestaan näyttäisivät hyväksyvän KKO:n ratkaisujen mukaisen tulkinnan.⁸⁷

Työneuvoston lausunto TN 1384-02⁸⁸ puolestaan koskee tilannetta, jossa työsuhteen päättämisestä solmitussa sopimuksessa oli todettu työnantajan maksaneen kaikki työsopimuksen mukaiset korvaukset (eriteltynä) sekä sovittu, että kummallakaan osapuolella ei ole enää vaatimuksia toisiaan kohtaan.

Työneuvosto arvioi vanhaa vuoden 1973 vuosilomalain (272/1973) ajallista soveltuvuutta seuraavalla tavalla:

”Vuosilomalain (272/1973) 16 §:n 1 momentin mukaan: Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.” Mainittua säännöstä vuosilomalain pakottavuudesta, sen edeltäjiä samoin kuin muun työ-lainsäädännön vastaavia säännöksiä on eri lainvalmisteluasiakirjoissa perusteltu hyvin lyhyesti ja ylimalkaisesti. Näistä sen paremmin kuin oikeuskirjallisuudessa esitetyistä lyhyistä ja erittelemättömistä lausumista ei käy ilmi, milloin säännös itse asiassa soveltuu: onko työntekijän suojaksi säädetyllä pakottavuudella tarkoitettu estää työntekijää luopumasta pätevästi sopimuksin pakottavasti säädettyistä eduistaan vain etukäteen työsopimusta solmittaessa, työsopimuksen voimassaoloaikana ansaitsemistaan eduista työsuhteen kestäessä tehdyillä sopimuksilla vai vielä myös työsuhdetta päätettäessä tai sen jo päätettyä tehtävällä sopimuksella.”

Työneuvosto päätyy siten lausunnossaan erottelemaan toisistaan neljä tyyppitilannetta, joita vuosilomalain pakottavuus ajallisesti mahdollisesti koskee: työsuhdetta solmittaessa, työsuhteen aikana, työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päätyttyä. Työneuvoston enemmistö katsoi lausunnossaan, että pakottavuus ei koske työsuhteen päättyessä tai päätyttyä tehtäviä sopimuksia. Enemmistö perusteli näkemystään ehkä hieman yllättävästi⁸⁹ ”eri lainvalmisteluasiakirjojen perusteluissa

⁸⁶ Ks. Kairinen 2009, s. 413. Todettakoon lisäksi, että VTSL aikaan *Kairinen* näytti pitäneen säännöstä puolipakottavana, jolloin työehtosopimuksin olisi mahdollista sopia toisin. Ks. Kairinen 1989, s. 29–30

⁸⁷ Ks. *Tiitinen*—*Kröger* 2008, s. 624.

⁸⁸ Ks. myös asiaa koskeva käräjäoikeuden tuomio HeKäO 29.4.2003 00/28644 ja Helsingin hovioikeuden tuomio 16.9.2004 S 03/1907, jossa hovioikeus hyväksyy käräjäoikeuden tuomion perusteluineen. Oikeudenkäynnissä katsottiin näytetyksi, että mitään korvauksia ei ollut todellisuudessa maksettu.

⁸⁹ TN olisi nähdäkseni voinut viitata edellä esitettyyn ratkaisuun KKO 1995:86. Viittaamattomuus tukee mahdollisesti Kairisen näkemystä, jonka mukaan VTSL:n aikana ei tulkittu VTSL 53.1 §:n viittaavan myös VahL 7:1 säännökseen.

ta”⁹⁰saatavaan käsitykseen ja vuoden 1946 työaikalakia (604/1946) koskevalla J.N. Lehtisen esittämällä yli- ja sunnuntaityökorvauksia koskevalla näkemyksellä:

”Ko. korotetun palkan vaatimisesta luopumista koskevan sopimuksen mitättömyydestä johtuu, että tällainen sopimus ainakin eräissä olosuhteissa jo erään-tyneeseen korotettuun palkkaan nähden on mitätön. Näin on asianlaita esim. jos työnantaja pitäessään työntekijää työssä jättää hänelle maksamatta yli- ja sunnuntaityökorvaukset, mutta aina palkanmaksun yhteydessä ottaa häneltä kuitenkin ja tunnustuksen siitä, että työntekijä on kaiken hänelle tulevan palkan saanut olipa se sitten laatua mitä hyvänsä. [sic.] Työsuhteen kestäessä annetut jatkuvat korotetusta palkasta luopumista koskevat kuitit itse asiassa merkitsevät uusiutuvaa sopimusta, mikä työaikalain mukaan on mitätön.”⁹¹

Työneuvoston tulkinnan mukaan sitaatti sekä ”eri lainvalmisteluasiakirjojen perusteluissa lausuttu” viittaa siihen, että mitättömyysseuraamus koskisi vain työsuhdetta solmittaessa ja työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia.⁹²

Nähdäkseni tämä ei kuitenkaan välttämättä ole johdettavissa vuonna 1952 vallinneesta oikeustilasta, sillä edellä siteeratun kirjoituksen aikana yli- ja sunnuntaityökorvauksien maksamattomuuteen liittyi myös rangaistusuhka. *J.N. Lehtinen* toteaaakin samassa artikkelissa:

”Ko. mitättömyyssanktio ei kuitenkaan ole ainoa sanktio, joka on säädetty nyt kysymyksessäolevien [sic.] korotettujen palkkojen maksamista koskevien määräysten rikkomisen estämiseksi. Lain 24 §:ssä säädetään nimittäin rangaistus, mikäli maksamatta jättämisen syynä ei ole maksukyvyttömyys, mutta selitetään, että rikkomukset ovat asianomistajarikkomuksia. (...) Jos vuoden 1946 laissa yli- ja sunnuntaityökorvausta koskevien määräysten sanktioksi olisi jäänyt vain rangaistusuhka, jonka toteuttaminen on jäänyt riippumaan asianomistajasta, eivät nämä määräykset olisi muodostuneet pakottavaksi oikeudeksi.”⁹³

⁹⁰ TN:n enemmistö ei tarkemmin selvitä, mihin asiakirjoihin he viittaavat.

⁹¹ Lehtinen LM 1952, s.163–164.

⁹² Ruotsin oikeudessa AD katsoi ratkaisussa AD 1941 nr 7, että Ruotsin silloisen vuosilomalain 2 §:n, merkityksellään, että työsuhteen päättyessäkään, lopputili- ja palkanmaksukuittausten nojalla suoritettu luopuminen ei ollut sitova. Ruotsalaisessa oikeuskirjallisuudessa katsotaan AD:n luopuneen po. tulkinnasta ratkaisulla AD 1988 nr 64, jossa AD, katsoo saatavista luopumisen voivan tapahtua työsuhteen päättyessä. Ks. lähemmin em. AD:n ratkaisut ja Malmberg 1997, s. 105 sekä Sigeman 1994, s. 21.

⁹³ Lehtinen LM 1952, s. 163.

Lienee notorista, että rangaistusvastuu on toteutettavissa vasta jälkikäteen saatavan eräännyttyä. Lisäksi se, että maksamattomuuden säätämistä asianomistajarikokseksi, katsottiin estävän säännösten pakottavuuden, puoltasi sitä, että sopimista ko. korvauksista ei ollut tarkoitettu mahdolliseksi. Mielestäni edellä esitetty viittaa osaltaan siihen, että kyse olisi ollut pakottavasta säännöksestä, josta voitaisiin sopia toisin. Kuitenkaan edes sopimuksen täyttäminen ei estäisi sitä, jonka suojaksi säännös on säädetty, vaatimasta lainmukaisia oikeuksiaan.⁹⁴

Vähemmistöön jäänyt TN:n jäsen *Rusanen* katsoo mitättömyyden seuraavan kaikissa neljässä tilanteissa tehdyissä sopimuksissa tai "ainakin kolmessa ensimmäisessä". Hän viittaa näkemyksensä tueksi vVLL 16.1 §:n sanamuotoon sekä vuosilomalakien esityöaineistoon vuodesta 1938 vVLL hallituksen esitykseen vuodelta 1973.⁹⁵ Kyse näyttäisi kuitenkin olevan puhtaasti *Rusasen* omasta tulkinnasta, eikä lähteiden sanamuodosta objektiivisesti tarkasteltuna ole löydettävissä sen enempää enemmistön kuin vähemmistön kantaa tukevia ilmauksia; Hän toteaa itsekin, että niin säännöksen sanamuoto kuin esityötkään eivät anna suoraa vastausta kysymykseen.

Kysymystä voidaan tarkastella myös vertailemalla edellä esitettyjä ratkaisuja korkeimman oikeuden työaikalain (605/1996) (TAL) 39.1 §:ää koskevaan ratkaisuun KKO 2007:50. Säännöksen mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, ellei työaikalain säännöksistä muuta johdu. Säännös vastaa siten työsopimuslain 13 luvun 6. pykälää. Ratkaisu koskee tilannetta, jossa työsuhteen kestäessä työnantajan ja työntekijän välillä oli laadittu uusi työsopimus, jossa todettiin, että osapuolilla ei ollut allekirjoittamista edeltävään aikaan kohdistuvia vaatimuksia. Työntekijä oli siten tullut luopuneeksi hänelle työaikalain nojalla kuuluvista yli- ja sunnuntaityökorvauksista. KKO:n enemmistö piti ehtoa TAL 39 §:n 1 momentin nojalla mitättömänä siltä osin, kun sillä vähennettiin työntekijälle säännöksen mukaan kuuluvia korvauksia.

Perusteluissaan KKO:n enemmistö totesi, että työaikalasta tulee ilmetä, mikäli tämän työntekijälle suomaa etuutta voidaan sopimuksin vähentää. Kun näin ei ollut yli- ja

⁹⁴ Lehtisen kirjoituksen aikaan kyseessä olisivat siten vuonna Grönforsin hahmotteleman pakottavan säännösten systematisoinnin ryhmään kaksi kuuluvasta säännöksestä. Ks. lähemmin edellä jakso 2.1.2

⁹⁵ Ks. lähemmin HE 14/1973 vp, s. 17 sekä HE 52/1938 vp, s. 4-5.

sunnuntaityökorvausta koskevien säännösten osalta, oli sopimus tältä osin mitätön. KKO perusteli ratkaisuaan seuraavasti:

”Työaikalain 39 §:n 1 momentin säännös, [...] on tarkoitettu suojelemaan työntekijää. [...] Lain 39 §:n 1 momentin säännös sopimuksen mitättömyydestä ei myöskään koske pelkästään etukäteistä etuudesta luopumista, vaan myös työsuhteen aikana tehtyä sopimusta siitä, ettei työntekijä vaadi lain pakottavan säännöksen mukaista korvausta jo tehdystä työstä.”

Vähemmistöön jäänyt Oikeusneuvos *Tulokas* puolestaan katsoo, että työntekijän olisi mahdollista luopua saatavistaan jälkikäteen.⁹⁶

Edellä selostettu oikeuskäytäntö ja voimassa olevana pidettävän perussuhdeteorian mukainen tulkinta työlainsäädännön ajallisesta soveltuvuudesta näyttäisi siten implikoivan, että kategorinen työsuhte päättynyt/voimassa erottelu ei ole enää mielekäs, vaan että mahdollisuus poiketa määräytyy työsuhteen voimassaolon ja yksittäisen säännöksen suojeluintressin hybridin perusteella. Näin ollen työsopimuslain ajallinen soveltuvuus ei näyttäisi olevan yhteismitallinen sen pakottavuuden kanssa. Poikkeamismahdollisuuden arviointikriteerinä esimerkiksi *Virtasen* esittämä erottelu suojelutarkoituksessa annettujen ja yksityisoikeudellisista saatavia koskevien säännösten välillä ei KKO:n oikeuskäytännön valossa ole yksinään riittävä.⁹⁷

2.3 Oikeusvertaileva näkökulma – heikomman suojaksi säädetyn pakottavuuden hahmottaminen Ruotsin oikeudessa.

Ruotsissa kysymystä siitä, mihin ryhmään pakottavista säännöksistä työoikeuden normit kuuluvat, on käsitelty kattavasti niin lainvalmistelussa, oikeuskäytännössä kuin – kirjallisuudessaakin. Koska Suomessa ja Ruotsissa on pitkälti yhtenäinen oikeuskulttuuri ja lainsäädäntöhistoria, edellä mainitut lähteet muodostavat käyttökelpoisen lähteen pyrittäessä ymmärtämään Suomen voimassa olevaa oikeutta.

Vanhan 1974 säädetyn Ruotsin työsuhteturvalain (*Lag om anställningsskydd, LAS*) perusteluissa katsotaan työsuhteturvalain säännösten kuuluvan edellä esitetyn *Grönforsin* hah-

⁹⁶ Oikeusneuvos *Tulokas* perustelee näkemystään sillä, että palkkasaatavista voidaan sopia. Hän toteaa myös, että työntekijän vallassa on se, periiköhän palkkasaataviaan vai ei. *Tulokas* katsoo ko. sopimuksen pätemättömyyden edellyttävän oikeustoimilainmukaisen pätemättömyysperusteen. Oikeusneuvos ⁹⁷ Lienee ilmeistä, että vaikka VahL 7:1 pohjimmiltaan koskee yksityisoikeudellista saatavaa (vahingonkorvaus) säännös on suojeluintressissä annettu. Kuten *Virtanen* itsekkin näyttää katsovan.

mottelemaan ryhmään kolme, jolloin säännökset ovat pakottavia ainoastaan tulevaisuutta koskevinä. Perusteluissa todetaan:

”Tvingande lag har i allmänhet den verkan att, om den som lagen vill skydda avstår från sin rätt, så är avståendet ogiltigt under förutsättning att avståendet tar sikte på framtiden. I enlighet härmed bör enligt min mening en arbetstagare inte i samband med uppsägning kunna avstå från framtida uppsägningslön eller från företrädesrätt till återanställning. Läget förändras emellertid när det är frågan om rättigheter som redan aktualiserats. Normalt torde i sådana fall gälla att arbetstagaren kan avstå från rättigheten i fråga. (...) Enligt min mening bör det samma gälla ifråga om den nu aktuella lagen. Arbetstagaren måste sålunda med bindande verkan kunna avstå från uppsägningslön som avser förfluten tid. Likväl som det står arbetstagaren fritt att överlämna sin lön till vem som helst, måste han kunna avstå förfallen uppsägningslön till sin arbetsgivare.”⁹⁸

Kyseistä perustelua ei löydy voimassa olevasta Ruotsin työsuhteturvalaista (*Lag (1982:80) om anställningsskydd*), mutta sen katsotaan⁹⁹ olevan voimassa AD:n (Ruotsin työtuomioistuimien) ennakkopäätösten nojalla.¹⁰⁰ Perusteluiden viimeinen virke on kuitenkin hieman kyseenalainen. Ei voitane varauksetta hyväksyä argumenttia, jonka mukaan se, että ”työntekijä voi vapaasti luovuttaa palkkansa kenelle tahansa”, olisi peruste sille, että tämä voi luopua palkastaan työnantajan eduksi.¹⁰¹ Tämä ei nähdäkseni täytä rationaalisuudelle tai edes järkevyydelle asetettavia ehtoja, ottaen huomioon, että kyse on pakottavan lainsäädännön viitekehyksessä tapahtuvasta oikeustoimesta.¹⁰²

Ruotsissa on omaksuttu vastaava tulkinta myös koskien muita yksipuolisesti velvoittavia säännöksiä eri oikeudenaloilta. Esimerkiksi ruotsin kuluttajapalveluita koskevan lain, *konsumenttjänstlag* (1985:716) esitöissä, 3 §:n perusteluissa todetaan, että:

⁹⁸ Ks. *Prop 1973:129*, s. 193.

⁹⁹ Ks. esim. Malmberg 1997, s. 104.

¹⁰⁰ Ks. esim. *AD1983 nr 74*. Näkemys ilmenee myös implisiittisesti voimassa olevan LAS:n perusteluista, jossa todetaan takaisinottovelvollisuuteen liittyen, että ”(E)tt avtal varigenom en arbetstagare avstår från sin företrädesrätt bör i princip anses giltigt, om avståendet har skett efter det att företrädesrätten har uppkommit, dvs. efter det att uppsägning har skett(...)” Ks. *Prop. 1981/82:71*, s. 139.

¹⁰¹ Vrt. TSL 1:7 §:n toinen momentti, jossa todetaan, erääntyneen saamisen kuitenkin olevan mahdollista siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta. Säännöksen perusteluista ilmenee, että tällä tarkoitetaan lähinnä osapuolten oikeutta siirtää saaminen perintätoimiston perittäväksi. Ks. HE 157/2000 vp, s. 64.

¹⁰² Vrt. toisin KKO 2007:50. Rationaalisuuden suhteesta sopimusvapauteen ja pakottavaan lainsäädäntöön ks. Häyhä 1996, ja Cooter ja Ulen 2011, s. 294–296. Lisäksi mainitunkaltaiseen luopumiseen liittyy myös vero- laeista johtuvia rajoituksia, joita ei ole mahdollista käsitellä lähemmin tämän tutkimuksen puitteissa.

”Paragrafen avser avtalsvillkor varigenom konsumenten på förhand godkänner inskränkningar i sina rättigheter eller utvidgningar av sina skyldigheter enligt lagen. Däremot hindrar paragrafen inte att konsumenten, när en befogenhet, (...) enligt lagen väl har aktualiserats, i det konkreta fallet avstår från befogenheten(...)”.¹⁰³

Suomen oikeuden kannalta on kuitenkin huomioitava, että kuluttajansuojalain vastaavan pykälän (KSL 8:2) perusteluissa ei todeta mitään poikkeamisen ajankohdasta.¹⁰⁴ Kuluttajansuojalakia koskevasta kirjallisuudesta ei myöskään näytä löytyvän suoraa vastausta kysymykseen, voiko säännöksestä poiketa oikeustilan synnyttyä.¹⁰⁵

Tästä huolimatta ei kuitenkaan vielä voida varmuudella sanoa, ettei kyseinen periaate olisi voimassa myös Suomen oikeuden osalta. On ensin tarpeellista selvittää, onko etukäteispakottavuudesta otettu säännöstä lakiin tai mainintaa perusteluihin, milloin lainsäätäjän on tarkoittanut näin olevan.

Kuluttajansuojalain 12:1 d §:ä on esimerkki etukäteispakottavasta säännöksestä. Pykälässä rajoitetaan kuluttajan ja elinkeinonharjoittajan mahdollisuutta etukäteen sopia riitojen ratkaisemisesta välimiesmenettelyssä, mutta tästä säädetään suoraan itse säännöksessä. Pykälän perusteluissa ei kuitenkaan perustella säännöstä etukäteispakottavuuden näkökulmasta, joten säännöksestä ei ole löydettävissä lainsäätäjän vakiintunutta kantaa.¹⁰⁶

Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi löydetty indisionäyttöä lainsäätäjän näkemyksestä korkolain (663/1982) säännöksistä. Korkolain 2 §:n 2 momenttiin sisältyy heikomman osapuolen (mm. kuluttaja) suojaksi säädetty pakottava määräys, jonka mukaan laissa säädetyn viivästyksien määrää lisäävä sopimus on tehoton. Oikeuskirjallisuudessa *Ämmälä* on katsonut, että kyse on etukäteispakottavasta säännöksestä, vaikkei itse säännöksessä tai säännöksen perusteluissa näin todeta.¹⁰⁷

Ämmälä perustelee näkemystään ehdotetun vahingonkorvaussaatavan korkoa koskevan, eduskuntakäsittelyn yhteydessä kumotun, korkolain 7 §:n 2 mom. perusteluihin sisältyvällä

¹⁰³ Ks. *prop. 1984/85:110*, s. 156.

¹⁰⁴ Ks. HE 360/1992 vp, s. 80 (ks. myös 5:2 §:n perustelut s. 48) sekä viittausten perusteella HE 8/1977 vp, s. 51.

¹⁰⁵ Ks. esim. Wilhelmsson 1991, s. 159 ja Kemppainen 1978, s. KSL 5:15 §:ää koskeva luku (kirjassa ei ole sivunumerointia). *Kemppainen* näyttää ymmärtäneen asian niin, ettei oikeussäännöistä voisi poiketa oikeustilan synnyttyäkään. Sekä uudemmassa kirjallisuudessa *Ämmälä* 2006, s. 45. Näkemys: ”Säännöksen pakottavuus on tällaisissa tapauksissa rajattu ajallisesti koskemaan kuluttajan etukäteen tekemiä sitoumuksia.” näyttäisi viittaavan *Ämmälän* katsovan, että jos säännöksen pakottavuus on rajattu koskemaan aikaa ennen oikeustilan syntyä, tulisi tästä olla maininta. Ks. myös *Ämmälä* 1995, s. 255–257.

¹⁰⁶ Ks. HE 360/1992 vp, s. 128–129.

¹⁰⁷ Ks. *Ämmälä* 1995, s. 56. Vrt. HE 109/1981 vp, s. 17–18.

nimenomaisella toteamuksella. Perusteluissa todetaan, että ”pakottavuus koskisi vain ennen korvausvelvollisuuden syntyä tehtyä sopimusta.”. Perusteluissa todetaan edelleen, että ”sen sijaan korkolaki ei estäisi osapuolia vahingon tapahduttua sopimasta viivästyskoron laskemisen alkamisajankohdasta.”.¹⁰⁸

KSL 12:1 d §:n sisällyttäminen kuluttajansuojalakiin merkitsee sitä, ettei lainsäätäjä ole tarkoittanut säännöksiä sillä tavoin absoluuttisiksi, ettei lain ehdottoman säännöksen rikkomista koskeva riita olisi ratkaistavissa myös tuomioistuimen ulkopuolella. Lisäksi kuluttajansuojalain 8 luvun, kuten myös kuluttajakauppaa koskevan 5 luvun, säännöksistä ilmenee, että säännökset liittyvät sopimistilanteeseen¹⁰⁹. Näin ollen mitättömyysseuraamus ei voine aktualisoitua, jos kuluttaja virheen havaittuaan sopii elinkeinonharjoittajan kanssa, miten virhe korvataan. Kun kyse on asiasta, joka voidaan vahvistaa sovinnolla, voi kuluttaja itseään sitovasti sopia asian. Teoriassa voisi kuitenkin ajatella, että kuluttaja oikeustilan synnyttyä tekisi sopimuksen, jolla tämä korvauksetta luopuisi oikeudestaan korvaukseen rikkomuksen johdosta, jolloin on perusteltua että mitättömyysseuraamus aktualisoituisi. Käytännössä mainitunkaltainen luopuminen ei kuitenkaan voine aktualisoitua siten, että se olisi pätevä oikeustoimilain mukaan.¹¹⁰

Kyse lienee näin *de facto* etukäteispakottavien säännösten ryhmään kuuluvista säännöksistä. Suomen oikeuteen tehdyn katsauksen perusteella näyttäisi, että Suomessa on säädetty etukäteispakottavuudesta nimenomaisesti vain tiettyjen kestovelkasuhteita koskevien säännösten osalta.¹¹¹ Kun sopimussuhde jatkuu oikeustilan syntymisen jälkeen, on mahdollisesti ollut tarpeen säätää etukäteispakottavuudesta. Muissa tapauksissa kyse on *ipso facto* etukäteispakottavasta säännöksestä.

Mielenkiintoista Ämmälän heikomman suojaa koskevassa artikkelissa (ja osaltaan myöhemmässä kuluttajaoikeutta koskevassa yleistyksessä) on, että vaikka hän ei tunnista *de*

¹⁰⁸ Ks. HE 109/1981 vp, s. 21. Lakivaliokunta piti mainittua momenttia tarpeettomana ilmeisesti koska säännöksen sanamuodosta (viittauksesta sopimukseen, jolla sovitaan kaupasta tai vuokrauksesta) ilmenee, että kyse on *de facto* etukäteispakottavasta säännöksestä. Ks. LaVM 4/1982 vp, s. 2.

¹⁰⁹ Ks. esim. tavarantoimittajan luovutusta koskevat KSL 5:3 ja 5:4 §:t sekä oikeutta vaatia sopimuksen täyttämistä koskeva KSL 5:8 §:ä, muutamia mainitakseni.

¹¹⁰ Vrt. jäljempänä, luku 4.2, jossa tarkastellaan moderniin erehdysoppiin liittyviä näkökohtia heikomman suojan kannalta. Vrt. myös Ämmälä 1995, s. 263–281, joka tarkastelee vahvemmalle osapuolelle asetettavia vaatimuksia.

¹¹¹ Vrt. esim. kumottu huoneenvuokralaki (653/1987) 14 §:ä, jonka perusteluissa todetaan, että säännös ei estä vuokralaista sopimasta hänelle kuuluvasta korvauksesta sopimusrikkomuksen tapahduttua (oikeustilan synnyttyä) ko. säännös on viety voimassa olevaan lakiin asuinhuoneiston vuokrauksesta (481/1995) 26 §:ään.

facto etukäteispakottavia säännöksiä — ja mahdollisesti juuri siksi — näyttäisi hän pitävän heikomman suojaksi säädettyjä säännöksiä liian staattisina.¹¹²

2.4 Kokoavia näkökohtia heikomman suojaksi säädettyjen säännösten pakottavuudesta työ sopimuslain soveltamisalan näkökulmasta

Käytännössä työlainsäädännön ajallisesta soveltuvuudesta ja säännösten suojeluintressistä on muodostunut tärkein työkalu arvioitaessa onko tietty sopimus työlainsäädännön vastainen. Vahingonkorvausta koskevista KKO:n ratkaisuksista ja niitä kohtaan oikeuskirjallisuudessa esitetystä kritiikistä on havaittavissa, ettei asia ole täysin selvä.

Ruotsin oikeuteen tehdyn vertailun perusteella on havaittavissa, että heikomman suojaksi säädetty pakottavuus on käytännössä aina pakottavaa vain ennen oikeustilan syntyä. Kyseistä periaatetta ei kuitenkaan ole nimenomaisesti tunnustettu Suomen työ- ja kuluttajan-suojaoikeudessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei periaate olisi tosiasiallisesti voimassa myös Suomen oikeudessa. Oikeudenkäymiskaaren ja SovL:n säännöksistä ja niiden esitöistä on havaittavissa pyrkimys edistää sekä asioiden sovinnollista ratkaisemista että tuomioistuinten ulkopuolella tapahtuvaa sopimista, ja säädöksiin onkin otettu tällaiseen sopimiseen oikeuttavat normit.¹¹³

Tutkimus näyttäisi siten viittaavan siirtymisen sellaisista (pakottavista) normeista, joista voi disponoida vain oikeudenkäynnin puitteissa kohti sellaisia normeja, joista voi disponoida jo oikeustilan synnyttyä.¹¹⁴ Siten voidaan todeta, että sellaisia normeja, joista voi disponoida vain oikeudenkäynnin puitteissa, ei enää *de facto* olisi olemassakaan varallisuus oikeuteen kuuluvilla oikeudenaloilla tiettyjen edellytysten täytyessä.¹¹⁵ Tähän suuntaan näyttäisi viittaavan myös velvoiteoikeuden puolella kehitelty ns. analyttinen pätemättömyysoppi, jossa pätemättömyys jaetaan osaongelmiin.¹¹⁶ Siitä että pätemättömyys on

¹¹² Ks. Ämmälä 1995, s. 259–262 joka katsoo heikomman suojaksi säädettyjen säännösten olevan liian tiukoja, koska tämä aiheuttaa niiden kiertämisen, ja liian väljiä, koska heikompi osapuoli ei aina ymmärrä oikeuksiaan.

¹¹³ Ks. edellä, jakso 2.1.2

¹¹⁴ Oikeuskirjallisuudessa luetaan vakiintuneesti OikTL 3 luvun pätemättömyysperusteet oikeustilan synnyn jälkeen disponoitavissa oleviin säännöksiin. Ks. Hemmo, Sopimusoikeus I, s. 314 joka toteaa, että sopimuksen osapuolet eivät luonnollisestikaan voi etukäteen sopia, ettei pätemättömyysperusteita sovellettaisi heidän oikeustoimeen mutta, että mikään ei estä hyväksymästä pätemättömyysperusteen rasittamaa oikeustoimea jälkikäteen.

¹¹⁵ Edellytyksiin palataan jäljempänä luvussa 4.

¹¹⁶ Ks. Saarnilehto—Annola, ym. 2012 s. 410–413. Analyttisen pätemättömyysopin osakysymykset ovat: miten pätemättömyyteen on vedottava, pätemättömyyden korjaantuminen ja pätemättömyyden ulottuvuus.

otettava huomioon viran puolesta (nk. mitättömyysseuraamus), ei analyysisessä pätemättömyysopissa ole katsottu voivan päätellä mitään pätemättömyyden korjaantumisesta.¹¹⁷

Korkeimman oikeuden TAL 39.1 koskeva ratkaisu näyttäisi puhuvan työsuhteen kestäessä vaikuttavaa etukäteispakottavuutta vastaan. Tämä näyttäisi kuitenkin olevan liian positivistinen ja yksinkertaistettu näkemys sillä KKO:n ratkaisua ei voitane tulkita siten, että työsuhteen kestäessä työntekijän etujen heikkenemistä koskeva riita olisi indispositiivinen. Näin ollen on myös tarpeellista käsitteellisesti erottaa toisistaan pakottavan säännöksen vastainen oikeustoimi sellaisesta oikeustoimesta, jolla osapuolten kesken sovitaan em. rikkomuksen seuraamuksista.¹¹⁸ Merkitystä tulisi myös antaa asian laadulle. Toisin sanoen merkityksellistä on, mikä seuraamus pakottavan lainsäädännön rikkomisesta on säädetty, ja onko seuraamus sellainen, että osapuolet voivat saada aikaan sen keskinäisin disponoinnin vai ei.¹¹⁹

Vastaavasti voidaan myös kyseenalaistaa, onko perinteisen perussuhdeteorian mukainen työsuhteen voimassaoloon keskittyvä lähestymistapa yksin riittävä, arvioitaessa tietyn työoikeudellisen säännöksen pakottavuutta. Nähdäkseni perussuhdeteoria luotiin lähtökohtaisesti tarkoituksena selvittää, onko tarkastelun kohteena oleva sopimussuhde työsuhde vai jokin muu — eli tulisiko työoikeudellista säännöstä soveltaa vai ei.¹²⁰ Katsontatavasta riippuen suojeluintressi voitaneen ymmärtää itsenäisenä konstruktiona, joka liittyy itse työsuhteen voimassaoloon olematta siitä kuitenkaan riippuvainen.

¹¹⁷ Ks. Saarnilehto—Annola, ym. 2012, s. 413.

¹¹⁸ Ks. Kaisto 2007, s. 62–63, joka katsoo pätemättömyyden hyväksymisen muodostavan uuden ”itsenäisen oikeustoimityypin”, joka tarkoittaa nimenomaan pätemättömän oikeustoimen hyväksymistä. Tapauksessa KKO 2007:50 kyse oli selkeästi pakottavan säännöksen vastaisesta oikeustoimesta, eikä oikeustoimesta, jolla tällainen hyväksyttiin. Tästä syystä etukäteispakottavuuden edellytyksenä oleva oikeustila ei vielä nähdäkseni ollut syntynyt.

¹¹⁹ Vrt. edellä esitetyt perheoikeuden-alaan kuuluvat asiat ja puhtaasti rahallista korvausta koskevat asiat. Ks. myös jäljempänä, jakso 4.3.3.

¹²⁰ Tässä yhteydessä voidaan viitata esim. *Paanetojan* tutkimukseen. Vrt. Paanetoja 1993, s. 1–4 ja 141–153.

3 Päätämissopimuksista

3.1 Päätämissopimuksen käsitteestä

3.1.1 Tausta – työsuhteen päättäminen

TSL 6:1 §:n mukaan määräajaksi tehty työsopimus päättyy määräajan päätyttyä tai mikäli työsuhteen kesto on liitetty tietyn työn valmistumiseen, kyseisen työn valmistuttua. Lisäksi pykälän perusteluissa todetaan, että osapuolet voivat laatia määräajaksi tehdyn sopimuksen irtisanomisvaraiseksi.¹²¹ Lainsäätäjät ilmaisee asian niin, että osapuolet voivat ”sopimusoi-
keudessa noudatettavan sopimusvapauden periaatteen nojalla kuitenkin so-
pia[...]irtisanomisehdosta”. Sopimusvapaus koskee, säännöksen sanamuodon mukaisesti tulkittuna, ainoastaan oikeutta sopia irtisanomisoikeuden olemassaolosta.¹²² Vastaavasti TSL 6:2 §:n mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ”päätetään toisen sopijapuol-
len tietoon saatettavalla irtisanomisella.”.

Työsuhteen irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7. luvussa. Työnantajan irti-
sanoessa työntekijän tulee tiettyjen laissa säädettyjen perusteiden täytyä, jotta irtisanomi-
nen olisi lainmukainen. Perusteet jaetaan individuaali- (TSL 7:2) ja kollektiiviperusteisiin
(TSL 7:3).¹²³ Lisäksi 7 luvun 1 §:ssä on säädetty, että irtisanomisen on perustuttava asialli-
siin ja painaviin syihin. Työsopimuksen purkuoikeudesta säädetään puolestaan työsopi-
muslain 8. luvussa. Edellä luvussa 2.2.2 käsitellystä Suomen perustuslain erottamissuoja-
säännöksestä (PL 18.3) seurannee myös osaltaan, että työsopimuslain 7 ja 8 luvun sään-
nöksiä tulee arvioida ankarasti.

Työsopimuslain 9 luvussa säädetään puolestaan niistä menettelytavoista, joita työnantajan
on noudatettava päättäessään työntekijän työsuhteen. Myös työsopimuslain 9 luvun sään-
nökset ovat pakottavaa oikeutta. Luvun 3 §:ssä säädettyä työnantajan selvitysvelvollisuutta
ei kuitenkaan tarvitse noudattaa, ”jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun
häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta

¹²¹ Ks. HE 157/2000 vp, s. 91–92.

¹²² Ks. HE 157/2000 vp, s. 92. Esityksessä todetaan edelleen, että ”[t]yösopimuksen irtisanoessaan työnanta-
jan tulisi tietenkin noudattaa tämän luvun irtisanomisaikoja, 7 luvussa työnantajalle säädettyjä irtisanomispe-
rusteita ja 9 luvun työsopimuksen päättämismenettelyä koskevia säännöksiä.” Ks. myös KKO 2006:4, jossa
KKO toteaa, että määräaikaiseen työsopimukseen voidaan sopimuksen nojalla sisällyttää irtisanomisehto.

¹²³ Työsopimuslain 7 lukuun sisältyy myös säännökset työntekijän irtisanomisesta työnantajan saneerausme-
nettelyn (TSL 7:7) ja konkurssin tai kuoleman johdosta (TSL 7:8). Kyseisiä irtisanomisperusteita ei ole tar-
peen käsitellä tämän tutkimuksen puitteissa.

työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa”.¹²⁴ Kyseiset menettelysäännökset edustavat pakottavaa oikeutta, mutta niiden vastainen menettely ei yksinään voi johtaa päättämisen lainvastaisuuteen.¹²⁵

Työsopimuslaissa noudatettavasta systematiikasta seuraa lisäksi, että myös 6 luvun säännökset ovat pakottavaa oikeutta TSL 13:6 §:n nojalla, ellei ao. säännöksessä tai työehtosopijapuolten poikkeamismahdollisuutta koskevassa säännöksessä (TSL 13:7) toisin mainita.¹²⁶ Esimerkiksi irtisanomisaikoja koskeva TSL 6:3 §:ä on dispositiivinen irtisanomisaikojen vähimmäiskeston suhteen TSL 6:2 §:ssä olevan nimenomaisen maininnan nojalla. Takaisinottovelvollisuutta koskeva TSL 6:6 §:ä on puolestaan puolipakottava, joten työehtosopimusosapuolet voivat päättää säännöksen pakottavuudesta ao. aloillaan.¹²⁷

Tämän tutkimuksen kannalta olennainen kysymys on, ovatko TSL 6:1.1 ja 6:2.1 säännökset pakottavaa oikeutta. Säännösten sanamuodon ja esitöiden¹²⁸ perusteella on ilmeistä, että ainoastaan TSL 6:2. §: toinen momentti on dispositiivinen vähimmäisirtisanomisaikojen osalta.¹²⁹ Säännökset eivät myöskään kuulu TSL 13:7 §:ssä säädettyjen poikkeusten piiriin. Tarkoittaako lainsäätäjä näin ollen, että työ sopimus voidaan ‘päättää’ (aktiivisin toimin)¹³⁰ ainoastaan säännöksissä esitetyllä tavalla? Ensimmäinen vasta-argumentti lienee, että pur-

¹²⁴ Säännöksellä viitataan esim. yhteistoimintalaissa (334/2007) säädettyyn neuvotteluvelvollisuuteen (YTL 44 §), jota sovelletaan tietyin poikkeuksin yritykseen, jossa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Tässä tutkimuksessa ei ole mahdollista selvittää yhteistoimintalain merkitystä päättämissopimusten kannalta syvällisemmin. Todettakoon kuitenkin, että toisin kuin TSL 9 luvun menettelytapasäännökset, joiden laiminlyöntiä ei yksinään voi asettaa vaatimuksen perustaksi, säädetään YTL 44 §:n neuvotteluvuorituksen rikkomisesta hyvitysmaksuseuraamus (YTL 62 §), joka ei ole riippuvainen itse irtisanomisen mahdollisesta pätemättömyydestä. Ks. HE 254/2006 vp, s. 69. Lisäksi sopimukseen johtamattomat päättämissopimusneuvottelut saattavat tehdä yhteistoimintalain mukaisen irtisanomisen mahdolliseksi myöhemmässä vaiheessa. Ks. *ex analogia* KKO 2010:20. Yhteistoimintalakia on siten syytä huomioida päättämissopimuskäytännön yhteydessä.

¹²⁵ Ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 553 ja 564.

¹²⁶ Ks. esim. Tiitinen—Kröger 2008, s. 54–57.

¹²⁷ Esim. teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimukseen sisältyy säännös, jonka perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia takaisinottovelvollisuudesta toisin. Ks. Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus 15 §:ä, s. 198.

¹²⁸ Ks. HE 157/2000 vp, s. 91: ”Pykälän 1 momentissa olisi yleissäännös toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen päättämisestä. Toistaiseksi voimassa olevaksi alun perin [sic.] tehty tai [...] toistaiseksi voimassa olevaksi muuttunut työ sopimus päätettäisiin voimassa olevan lain mukaisesti toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.” Ruotsinkielisissä perusteluissa asia ilmaistaan, että: ”Ett avtal som är ikraft tillslvidare skall upphävas genom [...]” [kurs. tässä] ”Skall”-muodon käyttö tarkoittaa, että näin edellytetään toimittavan, kyse ei siten ole edes vahvasta kehotuksesta. Ks. tästä Föreskrifter 1/2010, s. 59. Ks. myös H. Bruun—Palmgren 1998 s. 43–44 (kyse edellä mainitun teoksen aikaisemmasta painoksesta, joka ei kuitenkaan ole virallislähde). Tämä vastannee yleistä sopimusoikeudellista järjestelmää, jossa tunnetut toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen (aktiiviset) päättämistavat ovat irtisanominen tai purkaminen.

¹²⁹ On syytä huomata, että TSL 6:2.2 poikkeaa työ sopimuslain peruseriaatteesta (vähimmäispakottavuus), nimittäin kyseisestä säännöksestä ei voi poiketa työntekijän eduksikaan, maksimi-irtisanomisaajan ollessa 6 kk. Ks. lähemmin HHO 14.12.2007 S 06/2272 sekä Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 773–775.

¹³⁰ Tämän tutkimuksen puitteissa ei myöskään ole tarpeellista käsitellä työsuhteen passiivisia päättämistapoja, kuten raukeamista.

kuoikeudesta ei ole mainintaa säännöksissä. Tästä voisi päätellä, että säännöksiä ei ole tarkoitettu tyhjentäviksi. Tämä on kuitenkin virheellinen johtopäätös sillä purkuoikeudesta on omat säännökset työsopimuslaissa, jolloin säännökset vakiintuneen *lex specialis* –periaatteen nojalla, erikoissäännösten ominaisuudessa, joka tapauksessa syrjäyttävät TSL:n 6:1 ja 6:2 säännökset. Kuriositeettina on myös todettava, että VTSL:n vuoden 1991 muutoksen yhteydessä käytettiin käsitteistöä, jonka mukaan työsuhteen päättäminen tarkoittaa työsuhteen irtisanomista tai purkamista (VTSL 47 a §).¹³¹

Voimassaolevan työsopimuslain rakenteesta ilmenee lisäksi, että laissa on tyhjentävästi säädetty ne tavat, joilla työsuhde lakkaa olemasta.¹³² Pohdinta siitä, tarkoittaako lainsäätäjä, että työsuhde voidaan päättää vain irtisanomalla tai purkamalla ei kuitenkaan ole siinä mielessä olennainen, koska työsopimuslain pakottavuudesta seuraa, että työsuhdeosapuolien tekemät oikeustoimet joka tapauksessa tulevat arvioitaviksi työsopimuslain normien perusteella.

Työsuhteen päättämistä arvioidaan näin ollen työsopimuslaissa säädettyjen päättämistapojen ja –perusteiden nojalla. Kyse ei kuitenkaan luonnollisesti ole tyyppipakosta,¹³³ sanan varsinaisessa merkityksessä, vaan valitun järjestelyn arvioimisesta työsopimuslain sisältövapaudelle asettamien rajojen puitteissa.

3.1.2 Päättämissopimuksen oikeudellinen perusta

Työsopimuksen sopimusperusteisesta päättämisestä ei ole olemassa säännöstä työsuhdetta koskevassa lainsäädännössä. Hallituksen esitykseen sisältyy kuitenkin, lain säätämishetkellä voimassa olevaa oikeustilaa koskevaan katsantoon, jokseenkin epämääräiseksi jäävä toteamus sopimusperusteisesta päättämisestä.¹³⁴ Oikeuskirjallisuudessa on myös vakiintuneesti katsottu, että työsopimus voidaan päättää osapuolten yhteisellä sopimuksella.¹³⁵

¹³¹ Ks. HE 291/1990 vp, s. 9: ”Laissa ehdotetaan otettavaksi käyttöön työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen yhteinen nimitys *työsuhteen päättäminen*, jolla tarkoitetaan toimenpidettä, jolla sopimus saadaan lakkaamaan eli päättymään.”

¹³² Ks. TSL 6 luvun 1, 1 a ja 2 §:t sekä 8 luvun 1 ja 3 §:t.

¹³³ Ks. edellä, jakso 2.1.1.

¹³⁴ Ks. HE 157/2000 vp, s. 25, jossa todetaan VTSL:n viitaten, että ”He [työnantaja ja työntekijä] voivat myös keskenään sopia työsopimuksen päättämisestä.” Toteamusta ei kuitenkaan — toisin kuin samassa yhteydessä selostettua lomauttamisesta sopimista — perustella mitenkään, eikä toteamukselle myöskään löydy tukea sen enempää VTSL:n tai TSL säännöksistä kuin niiden perusteluista. Todetakoon lisäksi, että säädetäessä vuoden 1970 työsopimuslakia, purku-oikeutta perusteltiin otettavaksi lainsäädäntöön siksi, että ”toistaiseksi tehty työsopimus saadaan päättymään vain siten, että se irtisanotaan säädettyjä tai sovittuja irtisanomisaikoja noudattaen.” Ks. HE 228/1969 vp, s.11. Myöhemmissä työsuhteen päättämistä koskeneissa työsopimuslain muutoksissa, luovuttiin hetkellisesti puhumasta aktiivisin toimin tapahtuvasta päättämisestä ja siirryttiin puhumaan yleisesti työsuhteen päättymisestä. Ks. KM 1981:69 s. 21 Vrt. HE 291/1990 vp, s.9. On

Oikeutta päättää työsuhde sopimuksella on perinteisesti perusteltu osapuolten yleisellä sopimusvapaudella, eli sopimusvapauden periaatteella.¹³⁶ Näkemys herättää vakiintuneisuudesta huolimatta tiettyjä kysymyksiä. Voidaan perustellusti kyseenalaistaa, onko pakottavalla oikeudenalalla ylipäättään voimassa ‘yleistä’ sopimusvapautta, koska työelämän peruslain, työsopimuslain, lähtökohta on, että säännökset ovat pakottavia, ellei toisin säädetä (TSL 13:6).¹³⁷

Edellä luvussa kaksi esitetyn selvityksen perusteella on katsottava osoitetun, että sopimusvapaus on ymmärrettävä varallisuus oikeuden peruslähtökohtana ja eräänlaisena yläkäsitteenä, jota on eri tilanteissa rajoitettu pakottavan lainsäädännön avulla. Pakottavan sääntelyn vaikutuspiirissä voidaan puhua vain pakottavien säännösten ehdoilla vaikuttavasta sopimusvapaudesta, eikä yleisestä sopimusvapaudesta. Työsopimuslaki määrittelee näin ollen työsuhteessa vaikuttavan sopimusvapauden rajat.¹³⁸

Oikeuskirjallisuudessa näkemystä on kuitenkin perusteltu sillä, että työntekijällä on oikeus päästä vastaavaan oikeustilaan irtisanoutumalla.¹³⁹ Näkemystä voidaan pitää sekä loogisena että perusteltuna.¹⁴⁰ Itse olisin kuitenkin — joskin hieman varauksellisesti — taipuvainen katsomaan, että kyseinen seikka on pätevä oikeuttamisperuste vain koskien työsuhteen päättävän oikeustoimen tyyppi- tai muotovapautta, jättäen sisältövapautta koskevat seikat avoimiksi. Argumentti saa nähdäkseni tukea siitä, että työsopimuslain yleisen pakottavuussäännöksen (TSL 13:6) perusteluissa todetaan säännöksen kiertämistarkoituksessa tehtyjen sopimusten olevan kiellettyjä.¹⁴¹

mahdollista, että em. toteamus liittyy jo VTSL:n aikaan kumottuun lakiin irtisanomismenettelystä (124/1984), jossa lähtökohtana oli, että työnantaja ja työntekijä voivat irtisanomisen jälkeen (tosin tällä tarkoitettiin mitä ilmeisimmin lähinnä työsuhteen päättymistä) pätevästi sopia irtisanomisen hyväksymisestä. Vrt. HE 205/1983 vp, erit. s.1, 3 ja 15

¹³⁵ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 759 sekä Moilanen 2010, s. 30 (vrt. kuitenkin m.t. s. 285, missä kyseenalaistetaan mahdollisuutta sopia työsuhteen kestäessä), Kairinen 2009, s. 301; Tiitinen—Kröger 2008, s. 381; Rautiainen—Äimälä 2008, s. 187; Virtanen 2001, s. 169; Valkonen 2001, s. 129 ja, hieman varovaisemmin, Saarinen 2003, s. 1115–1116. Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa asiaa ei tässä tutkimuksessa läpi käydyn aineiston perusteella käsitellä.

¹³⁶ Ks. Yllä viitteessä 135 mainitut lähteet sekä esim. TN 1284-02.

¹³⁷ Ks. HE 157/2000 vp, s. 126.

¹³⁸ Ks. Kröger 1995, s. 103–106, joka toteaa, että sopimusvapauden rajoituksia työsuhteen osapuolien erilaisen aseman vuoksi tunnustettiin jo vuosisadan alkupuoliskon työlakeja valmisteltaessa (Lvk 1921:1).

¹³⁹ Ks. Moilanen 2010, s. 284.

¹⁴⁰ Vrt. yllä jaksossa 2.2.2 tarkastellut Ruotsin oikeuden osalta esitetyt perustelut palkasta luopumisen puolesta.

¹⁴¹ Ks. HE 157/2000 vp, s. 126. Oikeuskäytännössä tai –kirjallisuudessa ei ole nähdäkseni riittävällä tavalla — jos ollenkaan — pohdittu ‘yleisen’ sopimusvapauden –periaatteen vaikutuksia kiertämistarkoituksessa tehtyjen sopimuksien estämisvaatimukseen.

Edellä esitetyn lisäksi on havaittavissa, että päättämissopimusvapauden johtaminen yleisestä sopimusvapaudesta näyttää käytännössä johtaneen siihen, että päättämissopimuksia myös arvioidaan lähes yksinomaan sopimusasiakirjan sanamuodon perusteella.¹⁴² Tämä lienee kuitenkin mahdotonta sovittaa yhteen lain kiertämistarkoituksessa tehtyjen järjestelyiden kiellon kanssa sillä lain kiertämistarkoitus ilmenee nimenomaan siitä, että (sopimus-) asiakirjan avulla pyritään luomaan tietylle järjestelylle todellisuutta vastaamaton ulkoasu ja hämäämään asian oikeudellinen luonne.

Kiertämistarkoituksen näkökulmasta työsuhteen päättymistä ”yhteiseen sopimukseen” voidaan kritisoida myös sopimukseen perinteisesti liitettävän rationaliteettiolettaman perusteella. Rationaliteettiolettaman mukaan sopimustahdon taustalla oletetaan olevan jokin rationaalinen tarkoitus.¹⁴³ Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei oikeusjärjestyksessä tunnustettaisi myös epärationaalisia sopimuksia. Rationaliteettiolettama on kuitenkin hyödyllinen arvioitaessa pakottavan lainsäädännön puitteissa tehtyjä sopimuksia.

Rationaliteettiolettamaa on mahdollista hyödyntää arvioitaessa, onko jokin järjestely tehty lain kiertämistarkoituksessa kysymällä, onko tarkastelun kohteena oleva sopimusjärjestely rationaalinen. Vastaavasti voidaan pyrkiä selvittämään, mikä järjestelyn taustalla oleva ratio on. Päättämissopimuskontekstissa voidaan todeta, että työsuhteen osapuolet voivat irtaantua toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta yksipuolisin toimin irtisanomalla työsopimus, jolloin ei lähtökohtaisesti ole rationaalista sopia asiasta.¹⁴⁴ Kun määräajaksi solmittu työsuhde päättyy määräajan päätyttyä, on tällaisissa tilanteissa puolestaan *prima facie* oikeustilaan perustuva tarve sopia asiasta, mikäli jompikumpi työsuhteen osapuolista haluaa päättää työsopimuksen ennen määräajan loppua.¹⁴⁵

Tässä luvussa suoritettu tarkastelu näyttäisi viittaavan siihen, että esimerkiksi *Tiitisen* ja *Krögerin* työsopimusoikeutta koskevaan yleistykseen sisältyvä kannanotto,¹⁴⁶ jonka mukaan työsuhteen päättämisestä sopimisen edellytyksenä ei ole työsopimuslain säännösten

¹⁴² Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 761 ja Moilanen 2010, s. 317. Kirjoittajat näyttävät pitävän itsestäänselvyytenä, että päättämissopimuksia tulkitaan niiden sanamuodon perusteella. Ks. myös jäljempänä luvussa 4 käsiteltävät oikeustapaukset.

¹⁴³ Vrt. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 4 ja sopimuksen rationaalisuudesta lähemmin Häyhä 1996, s. 176–172 sekä Cooter ja Ulen 2011, s. 295.

¹⁴⁴ Rationaalisen toimijan näkökulmasta sopimus on väline, jolla saavutetaan jotain mitä ei yksipuolisin oikeustoimin ole mahdollista saavuttaa.

¹⁴⁵ Vrt. HE 157/2000 vp, s. 91: ”Sopimusoikeudessa noudatettavan sopimusvapauden periaatteen mukaisesti työsopimuskumppanit voisivat kuitenkin sopia määräaikaiseen sopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että sopimus päättyisi sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisano- ta.”

¹⁴⁶ Ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 381.

noudattaminen, on tarkoitettu deskriptiiviseksi kannanotoksi, jolla todetaan faktinen tilanne: mikäli olosuhteet vastaavat työntekijän irtisanoutumistilannetta, ei säännöksiä tarvitse noudattaa. Vastaavasti mikäli sopimusosapuolet eivät saata sopimusta oikeudellisen arvioinnin kohteeksi, kukaan (paitsi mahdollisesti työehtosopimusosapuolet)¹⁴⁷ ei puutu järjestyksen lainmukaisuuteen.¹⁴⁸ Kannanottoa ei siten nähdäkseni ole tulkittavissa jonkinlaisena oikeudellisena käsitemuodostuksena, josta on mahdollista johtaa työsopimuslain sivuttamista puoltava tulkinta.

Suomen työoikeudessa on, nähdäkseni juuri staattisesta perussuhdeteorian mukaisesta tulkinnasta johtuen, lähestytty päättämissopimusinstituutiota yhteistä ja samanaikaisesti ilmenevää tahtoa korostaen.¹⁴⁹ Kyseistä lähestymistapaa voidaan myös kritisoida siitä, että se perustuu epätodennäköisimpään vaihtoehtoon: samanaikaisesti ilmenevään yhteiseen tahtoon. Perustelen asiaa sillä että on epätodennäköisempää, että työnantaja ja työntekijä yhteisesti haluaisivat päättää sopimussuhteen kuin että ainoastaan toinen osapuoli sitä haluaisi. Asiaa voidaan havainnollistaa seuraavalla yksinkertaisella esimerkillä:

Jos todennäköisyys, että työnantaja haluaa irtisanoa työntekijän (A) on 0,6, niin vaikka pitäisimmekin hyvin todennäköisenä, että myös työntekijä haluaisi irtisanoutua (B) ja asettaisimme AB:n todennäköisyydeksi korkeat 0,9 niin todennäköisyys on silti matalampi kuin pelkän A:n olemassaolo $0,6 \cdot 0,9 = 0,54$.

Yhteinen päättämistahto voi siten korkeintaan olla yhtä suuri kuin yksipuolinen päättämistahto. Käytännössä tämä edellyttää 100 prosentista varmuutta, jota meillä ei *prima facie* voi olla. Kyse lienee näin ollen yksipuolisen tahdon hyväksymisestä, eikä samanaikaisen, yhteisen tahdon syntymisestä. Ero näyttää tietyssä mielessä konstruoidulta, mutta erolla on merkitystä arvioitaessa argumenttien hyväksyttävyyttä epistemologisella tasolla. Erottelu on myös tarpeellinen pyrittäessä arvioimaan mitkä seikat ovat merkityksellisiä sitovuuden kannalta.¹⁵⁰ Päättämissopimus on siten puhtaasti deskriptiivinen käsite, minkä johdosta

¹⁴⁷ Ks. jäljempänä, luku 4.4.

¹⁴⁸ Ks. Hemmo, Sopimusoikeus I, s. 7, joka toteaa sen tosiasian, että osapuolet voivat keskinäisessä suhteessaan soveltaa pakottavan lainsäädännön vastaista sopimusta seuraamuksitta, ellei asiaa riitauteta. Ks. myös esim. Kivivuori, ym. 1978, s. 96 ja 106.

¹⁴⁹ Mikäli arvioitaisiin työlainsäädännön pakottavuutta perinteisen perussuhdeteorian mukaisen työsuhteen päättymisen perusteella, sopiminen olisi mahdotonta työsuhteen kestäessä.

¹⁵⁰ Ks. jäljempänä, luku 4.

katson lähtökohtaisesti olevan tarpeen tehdä ero eri tilanteissa solmittavien työsuhteen päättämistä koskevien sopimusten välillä.¹⁵¹

3.2 Päättämissopimustyypit

3.2.1 Puhdas päättämissopimus

Päättämissopimusinstituutiota on edellä esitetyn perusteella havainnollisuuden vuoksi, syytä tarkastella siitä näkökulmasta minkälaisissa olosuhteissa päättämisestä on sovittu. Tutkimuksen rajauksen mukaisesti tarkastelu ulottuu ainoastaan niihin kysymyksiin, jotka ovat välttämättömiä oikeudellisen luonteen selvittämisen, systematisoinnin ja sitovuuden arvioinnin kannalta.

Sopimusvapauteen ja yhteiseen tahtoon perustuvaa käsitteistöä kohtaan esitetyn kritiikin johdosta on syytä tarkentaa miten päättämissopimus mielestäni tulisi hahmottaa. Tässä yhteydessä erotan toisistaan puhtaan päättämissopimuksen ja irtisanomisen hyväksymisestä tehdyn sopimuksen. Irtisanomisen hyväksymisestä tehtyjä sopimuksia käsitellään seuraavassa jaksossa.

Puhdas päättämissopimus on deskriptiivinen nimitys oikeustoimelle, jolla työntekijä hyvitystä vastaan (tai ilman),¹⁵² irtisanoutuu tai siirtyy eläkkeelle. Oikeustoimi vastaa siten myös muodollisesti TSL 6:2 §:n ilmenevää lainsäätäjän käsitystä työsuhteen päättämisestä. Puhtaalle päättämissopimukselle on kuitenkin asetettava joitain solmimistilannetta ja -olosuhteita koskevia kriteereitä, jotta on mahdollista varmistua siitä, että järjestely ei ole kiertämistarkoituksessa tehty.

Puhtaasta päättämissopimuksesta on perusteltua puhua tilanteessa, jossa työnantaja kokee esimerkiksi yrityksen kilpailutilanteen huonontuneen ja lähestyy määrittelemätöntä joukkoa työntekijöitä tiedustellen heiltä halukkuutta irtisanoutua tai siirtyä eläkkeelle tiettyä korvausta vastaan. Lisäksi yrityksessä mahdollisesti implementoidun ns. eropakettijärjestelmän puitteissa tehtyjä sopimuksia on syytä katsoa puhtaiksi päättämissopimuksiksi, kuten myös selkeästi työntekijän aloitteesta tehtyjä sopimuksia.

¹⁵¹ Ks. myös Sorjonen 2009, s. 227. Sorjonen perustaa kuitenkin tarpeen erotella sopimuksen tekemisajan kohta staattisen perussuhdeteorian mukaiseen tulkintaan, jolloin työsuhteen voimassaolo on keskeisin ”vedenjakaja”, eikä hän siten kiinnitä huomiota tekemisajankohtana vallitseviin olosuhteisiin. Näin myös Moilanen 2010 sekä Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012.

¹⁵² Korvaus irtisanomisesta tai eläkkeelle siirtymisestä ei ole teoriassani välttämätön edellytys puhtaan päättämissopimuksen tunnusmerkistön täyttymiseksi. Käytännössä kuitenkin sovittaneen usein jonkinasteisesta korvauksesta, sillä muutoin työntekijällä ei välttämättä ole insenttiiviä irtisanoutua. Keskeistä on, että hyvityksen määrään ei ole tarpeellista ottaa kantaa puhtaiden päättämissopimusten yhteydessä.

Olennaista näissä kaikissa tilanteissa on se, että sopimusta ei ole tehty välittömän irtisanomisuhan alla. Näissä tilanteissa on lähinnä makuasia toteutetaanko järjestely niin, että sovi-
taan työntekijän irtisanoutumisesta, vai työsuhteen päättymisestä yhteiseen sopimukseen,
sillä kyseessä on *de jure* sama asia, koska työsuhteen päättäminen ei ole ulkoiseen määrä-
muotoon sidottu oikeustoimi. Väärinymmärryksen ja erehdyksen vaara lienee kuitenkin
pienempi, jos asioista sovitaan tosiasiallista oikeustointa kuvaavaa käsitteistöä hyödyntäen.

3.2.2 Irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus

Jos ei tehdä eroa eri tilanteissa ja olosuhteissa solmittavien päättämissopimusten oikeudel-
lisen luonteen välillä ja pitäydytään siinä kannassa, että kyseessä on itsenäinen sopimus-
konstruktio, johtaa se ongelmiin viimeistään irtisanomisaikana solmittujen päättämissopi-
musten yhteydessä. Oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty, että päättämissopimus muut-
taisi aikaisemman oikeustoimen luonnetta.¹⁵³ Näin ollen aikaisempi irtisanominen muuttui-
si päättämissopimuksen perusteella tapahtuneeksi työsuhteen päättämiseksi. Ellei eroa
sopimustilanteiden välillä tehdä, muodostuu argumentaatio helposti epä johdonmukaiseksi
ja vaikeaselkoiseksi. Ongelmallisuutta voidaan havainnollistaa sitaatilla. *Koskinen et. al*
ilmaisevat asian seuraavasti:

”Sopiminen voi aktualisoitua ennen työnantajan tai työntekijän suorittamaa työso-
pimuksen lakkaamista tarkoittavaa tahdonilmaisua, sen jälkeen, sen kanssa samanai-
kaisesti taikka ilman kyseistä tahdonilmaisua joko yksipuolisesti tai yhteisymmär-
ryksessä. Tällöin se voi muuttaa myös aikaisemman tahdonilmaisun luonteen toisek-
si”.¹⁵⁴

Lienee notorisesti selvää, että sopiminen ei voi aktualisoitua yksipuolisesti. Voidaan myös
perustellusti kysyä, voiko sopiminen työsuhteen päättymisestä aktualisoitua ilman työsuhteen
päättämistä tarkoittavaa tahdonilmaisua.¹⁵⁵ Myöskään laissa säännellyn oikeustoimen

¹⁵³ Ks. lähemmin jäljempänä tässä jaksossa.

¹⁵⁴ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 764. Näkemyksensä tueksi kirjoittajat viittaavat tuomioon KouHO 8.7.1998 S 98/106, jonka mukaan: ”Irtisanominen oli alun perin perustunut taloudellisiin ja tuotan-
nollisiin syihin, joiden todenperäisyyttä työntekijät olivat epäilleet. Yhtiön tarkoitus päättää työsuhte [TuTa]-
perustein oli kuitenkin tullut käydyissä neuvotteluissa työntekijöille selväksi. Kysymys ei siten enää ollut
työsopimuksen irtisanomisesta, vaan työsuhteiden päättymisestä yhteisellä sopimuksella.”.

¹⁵⁵ On selvää, ettei päättämistilanne voi aktualisoitua, ellei jompikumpi osapuoli ilmaise tahtoaan päättää
työsuhte. Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi asetettu tahdonilmaisun kriteeriksi se, että vastaanottajan on tullut
havaita po. tahdonilmaisu ja vastaavasti, että antajalla on ollut perusteltu syy olettaa näin olevan. Ks. syvälli-
semmin Hemmo, Sopimusoikeus I s. 10–11, ja siinä käsitelty aikaisempi tutkimus.

”muuttuminen toiseksi” ei liene helposti hyväksyttävissä. On lisäksi huomioitava, että irtisanominen ei edellytä tiettyä määrämuotoa, esimerkiksi kirjallista irtisanomisilmoitusta.¹⁵⁶

Siten irtisanomista tarkoittavaa tahdonilmaisua ei voitane sitoa kirjalliseen irtisanomisilmoitukseen, kuten *Koskinen* et. al näyttävät tehneen.¹⁵⁷ Sen sijaan keskustelut työsuhteen päättämisestä voivat tosiasiallisesti täyttää irtisanomisen tunnusmerkistön, mikäli työnantaja ilmaisee tahtonsa päättää työsuhde työntekijän saadessa sen käsityksen, että hänen työsuhteensa halutaan päättää. Voidaan toki ajatella, että sopimus olisi eräänlainen työnantajan suorittaman irtisanomisen peruuttaminen, jota seuraisi työntekijän irtisanoutuminen, mutta se ei liene mielekästä.¹⁵⁸

Koskinen et. al katsovat lisäksi, että myös irtisanomisaikana tehdyssä päättämissopimuksessa voidaan jättää työsuhteen päättymisen taustalla oleva peruste ilmoittamatta, jolloin päättymissyy olisi ”keskinäinen sopimus”.¹⁵⁹ Näkemys vaikuttaa konstruoidulta.¹⁶⁰ Sikäli kun sopimusta on edeltänyt irtisanominen, tuntuu luonnolliselta, että päättämisen taustalla on joko individuaali- (TSL 7:2) tai kollektiiviperuste (TSL 7:3).¹⁶¹ Kirjoittajat ovat tulkinneet ratkaisun KKO 2010:20 merkitsevän sitä, että päättymisen luonne muuttuu, jos sovietaan muusta kuin irtisanomisaikojen pituudesta.¹⁶² Tämä ei kuitenkaan vastanne KKO:n omaksumaa tulkintaa. Edellä mainitut näkemykset ovat myös ongelmallisia työsopimuslain pakottavuuden kannalta. Koska irtisanomista koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta, työnantajalla ja työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta disponoida niiden soveltuvuudesta. Kuten todettu työsopimuslain tulkinnassa on vakiintunut käsitys, että tietty oikeustila syntyy lain nojalla, kun ao. tunnusmerkit täyttyvät, jolloin osapuolten sopimus muo-

¹⁵⁶ Käytännössä irtisanomisilmoitukset annetaan kuitenkin kirjallisesti.

¹⁵⁷ Ks. viittaus yllä, av 154.

¹⁵⁸ Vrt. TT 2010–46, jossa työntekijän irtisanomisaikana suorittama irtisanominen, ei katsottu muuttavan työnantajan suorittaman irtisanomisen luonnetta toiseksi koska tällä on merkitystä vain päättymisajankohtaan.

¹⁵⁹ Ks. *Koskinen—Nieminen—Valkonen* 2012, s. 765. Vrt. toisin *Moilanen* 2010, s. 121, joka tosin katsoo, että yhteinen sopimus on sanotunkaltainen peruste.

¹⁶⁰ Näkemystä lienee myös mahdotonta sovittaa yhteen TSL 13:6 §:n asettaman kiellon kiertää työsopimuslain säännöksiä kanssa. ks. tästä edellä jakso 2.2.2.

¹⁶¹ Vrt. tosin *Koskinen—Nieminen—Valkonen* 2012, s. 763, jossa todetaan, että sopimuksia on arvioitava niiden todellisen luonteen mukaisesti. Epäselväksi jää, miten tämä on käytännössä yhteen sovittavissa edellä mainitun näkemyksen kanssa.

¹⁶² Ks. KKO 2010:20 perustelujen kohta 74: ”G:n työsopimus on irtisanottu 8.2.2000 siten, että työsopimus olisi päättynyt 27.8.2000. Hän on omasta pyynnöstään allekirjoittanut 10.2.2000 sopimuksen, jonka mukaan työsopimus päättyi 14.2.2000. Sopimuksessa ei ole mainintaa siitä, että G olisi luopunut hänelle työsuhteen perusteella kuuluvista oikeuksista. Koska G:n työsopimus on ensin irtisanottu ja hän on vasta tämän jälkeen sopinut irtisanomisajan lyhentämisestä, edellytykset hyvityksen tuomitsemiselle hänen osaltaan ovat olemassa.” Ks. myös KKO 2012:40 ja 2007:69, jossa oikeudellinen luonne ei muuttunut vaikka työntekijä luopui muusta hänelle työsuhteen perusteella kuuluvista oikeuksistaan. Ks. myös TT 2010-54.

dostaa vaan osan niistä kriteereistä, joita huomioidaan tunnusmerkistön täyttymistä koskevassa arvioinnissa.¹⁶³

Tässä luvussa tarkasteltu lainsäädäntö ja KKO:n oikeuskäytäntö¹⁶⁴ näyttää edellyttävän, että irtisanomisaikana tehty päättämissopimus *de jure* käsitellään irtisanomisen hyväksymisenä. Tässä luvussa suoritettu tarkastelu näyttää myös viittaavan siihen, ettei ole perusteltua tai edes mahdollista luokitella irtisanomisen yhteydessä solmittavia sopimuksia eri tavalla kuin irtisanomisaikana solmittuja päättämissopimuksia.¹⁶⁵ Kyseessä on siten irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus, joka on deskriptiivinen käsite, jonka avulla voidaan kuvailla muita kuin puhtaita päättämissopimuksia.

3.2.3 Päättämislauseke työ sopimuksessa

Työsuhteen aikana tehtyihin työsuhteen päättämistä koskeviin oikeustoimiin kuuluvat omalta osaltaan myös työ sopimukseen otettavat, päättämistä koskevat lausekkeet, joilla sopimusosapuolet pyrkivät etukäteen järjestelemään suhteensa työ sopimuksen päättymistilanteen varalta. Kuriositeettina voidaan todeta että sopimukset, joilla työnantaja ja työntekijä etukäteen sopivat työsuhteen päättymisestä tietyn oikeustilan synnyttyä, olivat tämän tutkimuksen yhteydessä suoritettua tarkastelua perusteella ainoat¹⁶⁶ ‘päättämissopimukset’, joita käsiteltiin vanhassa työoikeudellisessa kirjallisuudessa.¹⁶⁷

Voimassa olevan oikeuden kannalta etukäteissopiminen rajoittuu oikeuteen sopia työsuhteen päättymisen yhteydessä ja tämän jälkeen aktualisoituvista seikoista kuten kilpailukiellosta (TSL 3:5), salassapitovelvollisuudesta (TSL 3:4) sekä tärkeänä seikkana työ sähköpostin käyttöoikeuden siirtymiseen liittyvät asiat.¹⁶⁸ Työsuhteen solmimisen yhteydessä työntekijä ei voi pätevästi sitoutua olemaan riitauttamatta irtisanomistaan, tai hyväksymään

¹⁶³ Vrt. yllä luvussa 2.2.1 selostettu *Bruunin* esittämä näkemys koskien työ sopimuslain soveltuvuutta. Vrt. myös Paanetoja 1993, 137–147, jonka työneuvoston ratkaisukäytäntöön pohjautuva tutkimus osaltaan tukee mainitunkaltaista tulkintaa.

¹⁶⁴ Ks. KKO 2012:40 tuomion sanamuodosta sekä viittauksesta ratkaisuun KKO 2007:69 ilmenee implisiittisesti, ettei KKO katsonut oikeudellisen luonteen muuttuneen. Ratkaisussa KKO 2007:69 korkein oikeus ei myöskään katsonut oikeudellisen muuttuneen. Asiaan on kuitenkin mahdollisesti voinut vaikuttaa se, että irtisanomisperusteen olemassaolo oli lainvoimaisesti ratkaistu. Ks. tästä myöhemmin jaksot 4.1.2 sekä 4.1.3.

¹⁶⁵ Ks. edellä tässä jaksossa viitattu TT 2010-54. Ratkaisua käsitellään tältä osin jäljempänä luvussa 4.2.4

¹⁶⁶ Näkemys perustuu seuraavan kirjallisuuden tutkimiseen: Sipilä 1947, Vuorio 1955, Pekkanen 1968, Sarkko 1980 sekä Kallio, Teuvo: *Työ sopimuksen irtisanomis perusteista – Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä*. Yhteiskirjapaino. Helsinki 1977. (Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja B-sarja N:o 1983).

¹⁶⁷ Pekkanen 1968, s. 186. *Pekkanen* viittaa työ sopimuslausekkeisiin, joissa työnantaja ja työntekijä sopivat työ sopimuksen raukeamisesta ilman erityistä tahdonilmaisua milloin työntekijä jättää työntekovelvollisuutensa täyttämättä tietyn ajan ilman mitään syytä, ja siitä ilmoittamatta. Nykyisessä työ sopimuslaissa tämä ilmenee suoraan TSL 8:3 §:n suomasta oikeudesta pitää työ suhde purkautuneena.

¹⁶⁸ Ks. Moilanen 2010, s. 144–146 (salassapito), 147–150 (s-posti). Kilpailukieltosopimuksista kootusti ks. Huhtamäki 2010, kokonaisuudessaan.

irtisanomisensa muilla kuin TSL 7 luvussa säädetyillä perusteilla¹⁶⁹ Edellä esitetty on siten riippumaton siitä, tarkastellaanko työsopimuslain säännöksiä perinteisen (staattisen) perussuhdeteorian näkökulmasta vai säännösten etukäteispakottavuuden näkökulmasta, Kyseinen näkemys lienee riidaton, eikä aktualisoine sen suurempaa problematiikkaa, joten työsopimukseen otettavia lausekkeitä ei ole perusteltua käsitellä lähemmin tämän tutkimuksen puitteissa.

3.3 Kokoavia näkökohtia päättämissopimusinstituutiosta

Kuten 3 luvussa esitetystä tarkastelusta käy ilmi, päättämissopimusten käsittely Suomen voimassa olevan oikeuden kannalta on ollut jokseenkin ristiriitainen. Perinteinen näkemys nojautuu staattisen perussuhdeteorian mukaiseen tulkintaan, jossa säännösten pakottavuus sidotaan työsuhteen voimassaoloon.

Tämä näyttäisi puolestaan luoneen paineen kehittää yleisen sopimusvapauden käsitteeseen pohjautuvan argumentaatiomallin, joka näyttäisi olevan kestävä, jos siihen kohdistetaan kriittistä tarkastelua. Tässä tutkimuksessa omaksutun näkemyksen mukaisesti työsuhteen päättämisestä tehty sopimus on siten joko irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus, tai puhdas päättämissopimus, joka ratkeaa solmimistilanteen olosuhteiden perusteella.

Tässä luvussa esitetty tarkastelu osoitti lisäksi, että ”yhteiseen tahtoon” perustuvia päättämissopimuksia ei ole kovin perusteltua, tai edes mahdollista, oikeuttaa viittauksilla yleiseen sopimusvapauteen ja nojautumalla sopimusasiakirjan sanamuodonmukaiseen tulkintaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei myös irtisanomisen hyväksymisestä tehtyjä sopimuksia voisi solmia niiden todellista oikeudellista luonnetta vastaaviksi. Alistamalla päättämissopimus sen pohjana olevan työoikeudellisen oikeustoimen alle on mahdollista tutkia sopimusinstituutiota työoikeudellisia periaatteita unohtamatta, jolloin myös puhtaasti sopimus oikeudellisia periaatteita voidaan käsitellä työoikeudellisessa viitekehyksessä. Tämän johdosta luvussa 2 hahmoteltua hypoteesia pakottavien säännösten etukäteispakottavuudesta tiettyjen edellytysten täytyessä on tarpeen arvioida lähemmin.

¹⁶⁹ Tämä on ilmeistä myös OK 20 luvun sekä SovL säännösten sekä esitöiden valossa.

4 Päätämissopimuksen sitovuudesta

4.1 Vaatimuksista luopuminen ja TSL 13:6

4.1.1 *Vaatimuksista luopuminen puhtaassa päätämissopimuksessa*

Hyväksyttäessä jaksossa 3.2.1 esitetty tulkinta, jonka mukaan puhdas päätämissopimus on työntekijän hyvitystä vastaan (tai ilman) suorittama irtisanominen tai eläkkeelle siirtyminen, vaatimuksista luopuminen TSL 13:6: §:n nojalla yksinkertaistuu huomattavasti. Puhdalle päätämissopimukselle asetettavien edellytysten johdosta, kysymys irtisanomissuojasta ja siitä luopumisesta, ei aktualisoidu mainitunkaltaisessa tilanteessa. Luvussa 2.2.3 esitetystä — joskin hieman kyseenalaisesti perustellusta — työneuvoston lausunnosta ilmenevän oikeusohjeen mukaisesti työntekijä voi luopua jo erääntyneistä saatavistaan puhdasta päätämissopimusta solmittaessa. Työneuvoston tulkinta vastaa myös teoriaa säännösten etukäteispakottavuudesta, joten sitä voidaan pitää perusteltuna myös tässä tutkimuksessa ilmenneiden seikkojen valossa.

Tämä tarkoittaa myös luonnollisesti sitä, että tulkinta on sama, vaikka työsuhteen katsottaisiinkin päättyneen ‘yhteisestä sopimuksesta’. Työntekijän irtisanoutuessa järjestely täyttää kuitenkin työsopimuslain 6:1 §:n tai 6:2 §:n muodolliset edellytykset, jolloin sopimusasiakirjan ulkoasu vastaa oikeustoimen oikeudellista luonnetta. Tämä puolestaan minimoi erehdyksen ja väärinymmärryksen vaaran.

Vaatimuksista luopuminen puhtaassa päätämissopimuksessa saattaa kuitenkin aktualisoida myös työehtosopimusoikeuteen liittyviä rajoituksia. Päätämissopimusten vaikutuksia työehtosopimusoikeudessa tarkastellaan lähempänä kuvussa 4.4.

4.1.2 *Vaatimuksista luopuminen sopimuksessa irtisanomisen hyväksymisestä*

Tässä luvussa tarkastellaan lähemmin jaksossa 2.2.3 esiteltyjä oikeuskäytännössä muodostuneita tulkintoja ja oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä työsopimuslain ajallisesta soveltuvuudesta pakottavuuden ratkaisukriteerinä. Päämielenkiinto kohdistuu ratkaisussa KKO1995:86 ensimmäisen kerran ilmaistun oikeusohjeeseen ja siihen, miten oikeusohjetta on sovellettu korkeimman oikeuden päätämissopimuksia koskevissa ratkaisuissa (KKO 2012:40 ja 2007:69). Takaisinottovelvollisuutta koskevan ratkaisun KKO 2007:69 tarkastelu on kuitenkin esitysteknisistä syistä sijoitettu seuraavaan lukuun.

Se, missä määrin työntekijä voi luopua esittämästä vaatimuksia ja siten *de facto* riitauttamasta irtisanomisensa irtisanomisen jälkeen solmittavissa päättämissopimuksissa, aiheutti alkujaan suurta epävarmuutta oikeustieteilijöiden keskuudessa.¹⁷⁰ Edellä esitetyn mukaisesti tämä näyttäisi olleen perusteena oikeustieteilijöiden yrittäessä luoda itsenäistä päättämissopimuskonstruktioita, jossa työsuhde päättyy yhteisestä sopimuksesta.¹⁷¹

KKO:n tuore ennakkoratkaisu KKO 2012:40 (implisiittisesti myös KKO 2007:69) lienee kuitenkin ymmärrettävä siten, että vastaisuudessa ei ole tarpeellista tai edes mahdollista luoda yhteiseen tahtoon perustuvia konstruktioita, tilanteissa, joissa on *de facto* kyse yksipuolisen tahdon hyväksymisestä, vaan irtisanomisaikana ja irtisanomisen yhteydessä tehdyt sopimukset on mahdollista niiden laatia todellista oikeudellista luonnetta vastaaviksi. Tällöin työntekijä sopimuksella hyväksyy työnantajan suorittaman irtisanomisen.¹⁷²

Ennen kuin ratkaisua ryhdytään analysoimaan TSL 13:6 §:n näkökulmasta, on perusteltua lyhyesti selostaa, mistä tässä jaksossa käsiteltävästä ratkaisusta KKO 2012:40 oikeastaan on kyse

Ratkaisu KKO 2012:40 koskee tapausta, jossa työntekijä oli irtisanottu kollektiiviperustein yhteistoimintamenettelyn jälkeen. Viikko irtisanomisen jälkeen 6 kk:n mittaisen irtisanomisaikana osapuolet olivat tehneet sopimuksen, jossa oli todettu irtisanomisen peruste sekä sovittu palkan ja muiden korvauksien suorittamisesta. Sopimuksessa oli todettu, ettei osapuolilla ole toisiaan kohtaan mitään muita työsuhteesta johtuvia saatavia. Ratkaisussaan KKO katsoo sopimuksen sallituksi TSL 13:6 §:n kannalta.

¹⁷⁰ Luvussa 3 esitetyn päättämissopimusmääritelmän perusteella tässä jaksossa suoritettu tarkastelu koskee soveltuvien osin irtisanomisen hyväksymisestä tehtäviä sopimuksia riippumatta siitä solmitaanko sopimus irtisanomisen yhteydessä tai myöhemmin irtisanomisaikana.

¹⁷¹ Esim. Koskinen *et. al* katsovat, että päättämissopimus olisi pätemätön, mikäli siihen otetaan lauseke, jonka mukaan työntekijä hyväksyy irtisanomisensa: ”Työsuhdeturva on työntekijän suojaan työnantajan yksipuolisesti suorittamaa päättämistä vastaan. Siitä ei ole kysymys, kun päättymisestä (irtisanomisaikaa noudattaen tai ilman sitä) sovitaan yhteisymmärryksessä vapaasta tahdosta perusteeseen kantaa ottamatta tai siitä välittämättä työsuhteen aikana. Sopimus tarkoittaa sitä, että asiasta ei ole edes riitaa, jos sopimus on pätevästi tehty. Kun sen sijaan sopimus työsuhteen aikana solmitaan esim. muodoin ‘hyväksyn tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen’ (...) sisältää sopiminen kannanoton perusteeseen. Kun vähimmäispakottavien säännösten turvaamista oikeuksista ei voida pätevästi luopua etukäteen työsuhteen aikana on tällainen sopiminen eri asemassa.” [sic.] Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 772–773. Ko. päättely vaikuttaa nähdäkseni konstruoidulta ja osoittaa osaltaan ne vaarat, jotka seuraavat, mikäli pyritään luomaan teennäistä päättämissopimuskonstruktioita.

¹⁷² Kyseinen seikka ilmenee implisiittisesti jo ratkaisusta 2007:69: ”Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsuhteen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syillä (...)”; Muussa tapauksessa koko sopimus olisi ollut mitätön. On kuitenkin huomiotava takaisinottovelvollisuuteen liittyvä problematiikka, johon palataan jäljempänä.

Korkein oikeus toteaa oikeudesta poiketa työ sopimuslaissa säädetystä irtisanomissuojasta seuraavaa:

”Koska riippuvuus ja suojan tarve ovat olemassa yleensä vain työsuhteen kestäessä, pakottavuus koskee yleensä vain työ sopimusta tehtäessä ja työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia (...) Kun kyse on irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisen jälkeen irtisanomisaikana tehdystä sopimuksista, sopimuksen sitovuutta ja vaikutuksia on tarkasteltava kunkin sopimusehdon osalta erikseen ottaen huomioon, että tietyt työnantajalle pakottaviksi säädetty velvoitteet jatkuvat irtisanomisajan ja sen jälkeenkin (esimerkiksi KKO 2007:69).”¹⁷³

Näkemyks herättää vakiintuneisuudestaan huolimatta tiettyjä kysymyksiä. Ongelmalliseksi näkemyksen tekee se, että näkemys näyttäisi sisältävän implisiittisen — ja mitä ilmeisimmin myös tahattoman — kannanoton, jonka mukaan lainsäätäj ä ei työ sopimuksen päättämistä koskevien TSL 6, 7, 8 ja 9 lukujen säätämisen yhteydessä olisi kyennyt arvioimaan työntekijän suojan tarpeen laajuutta. Tämä selittynee sillä, että näkemyksen perustana olevat KKO:n edellä mainitut vahingonkorvauksen laajuutta koskevat ratkaisut, eivät liity työsuhteen päättymistilannetta sisältönsä puolesta koskeviin säännöksiin.¹⁷⁴

Irtisanomissuojasäännösten suojeluintressi puolestaan koskee nimenomaisesti työsuhteen päättämistilannetta. Oikeusohjetta arvioitaessa on lisäksi huomioitava Suomen perustuslain 18 §:n kolmannen momentin asettama velvollisuus, joka osaltaan voimistaa työ sopimuslain irtisanomissuojasäännösten painoarvoa suhteessa muihin työntekijän suojaksi säädettyihin säännöksiin.¹⁷⁵

On myös mahdollista kyseenalaistaa sitä, onko suojan tarve sillä tavoin erilainen työsuhteen päättyessä, että se oikeuttaisi heikompaan suojaan — kuten yllä siteerattuja näkemyksiä on toisinaan tulkittu.¹⁷⁶ Työsuhteen päättyessä työntekijä lienee kuitenkin siinä mielessä riippuvainen työnantajasta, että esimerkiksi irtisanomisajan työvelvoitteesta usein sovi taan tässä yhteydessä. Lisäksi työntekijän työnantajalta saamalla työtodistuksella on merkitystä hänen uudelleentyöllistymisen kannalta. Työtodistuksen merkitystä alentaa kuitenkin muodollisesti kieltö antaa kielteistä lausuntoa sisältävä työtodistus, sillä työnantaja saa

¹⁷³ Ks. KKO 2012:40 perusteluiden kohta 8 näkemys perustuu ratkaisuihin KKO 1984 I 1 ja 1995:86 esitettyyn näkemykseen. Ks. lähemmin edellä jakso 2.2.2.

¹⁷⁴ Tilanne oli sama myös vanhaa vuosilomalakia koskevassa työneuvoston ratkaisussa TN 1384-02.

¹⁷⁵ Ks. lähemmin edellä jakso 2.2.2.

¹⁷⁶ Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 779.

kirjoittaa arvion työntekijän taidoista ja käytöksestä vain mikäli työntekijä sitä pyytää (TSL 6:7).¹⁷⁷

On kuitenkin huomioitava se tosiasia, että Suomen kaltaisessa pienessä maassa hyvällä työtodistuksella ja mahdollisilla referensseillä, joita työnantaja ei luonnollisesti ole velvollinen antamaan, on huomattava merkitys uudelleentyöllistymisen kannalta.¹⁷⁸ Tämä korostuu erityisesti taloudellisesti epävarmoina aikoina, jolloin työvoiman saatavuus tavallisesti ylittää kysynnän. Vastaavasti muilla tavoin kuin työtodistuksella ilmaistun kielteisen näkemyksen mahdollisuus on huomioitava pienistä työmarkkinoista johtuen.¹⁷⁹

Tämän tutkimuksen kannalta merkityksellinen kysymys on se, onko KKO:n ratkaisun 2012:40 pohjalta perusteltavissa näkemys, jonka mukaan KKO on *de facto* siirtynyt soveltamaan tulkintaa, jossa työntekijä voisi luopua pakottavan lainsäädännön hänelle suomasta etuudesta kun oikeustila on syntynyt. Tapauksessa KKO 2012:40 kyseessä on työnantajan TSL 7:3 §:n perusteella suorittama irtisanominen.

Kuten edellä luvussa 2.2.3 on todettu, näyttää KKO ratkaisuissa KKO 1984 I 1 ja 1995:86 lähestyneen asiaa staattisen perussuhdeteorian mukaisesta tulkinnasta käsin. Koska työsuhde oli päättynyt, osapuolet saattoivat sopia (KKO 1984 I 1). Koska sopimus oli tehty samanaikaisesti työsuhteen päättymisen kanssa, osapuolet saattoivat sopia (KKO 1995:86). Näin ollen KKO kiinnitti ensisijaisesti huomiota työsuhteen päättymiseen eikä yksittäisen säännöksen suojeluintressiin.

Ratkaisulla KKO 2012:40 ratkaistussa tapauksessa osapuolet olivat kuitenkin sopineet vaatimuksista luopumisesta irtisanomisaikana, miltei puoli vuotta ennen työsuhteen päättymistä. Tämän perusteella on ilmeistä, ettei KKO ole perustanut päätöstään sopimisen ja työsuhteen päättymisen ajalliseen yhteyteen, kuten edellä mainituissa ratkaisuissaan. KKO perusteli oikeutta poiketa TSL 7:3 §:stä seuraavalla tavalla:

”Tässä tapauksessa yhtiön ja työntekijöiden välinen sopimus on koskenut irtisanomisperusteiden olemassaolon hyväksymistä sen jälkeen, kun irtisanominen on työn-

¹⁷⁷ Ks. työtodistuksista lähemmin Saarinen 2003, s. 942–943. On lisäksi huomioitava ratkaisussa KKO 1987:68 ilmaistu oikeusohje, jonka mukaan työntekijällä on näyttötaakka siitä, että todistukseen otettu arvio työsuorituksesta olisi virheellinen. On kuitenkin huomioitava, että työntekijällä on halutessaan mahdollisuus pyytää uusi työtodistus ilman arvolausetta.

¹⁷⁸ Päättämissopimuksia koskevassa kirjallisuudessa onkin painotettu juuri päättämissopimuksen solmimisen merkitystä työtodistuksen kannalta, korostamalla, että työntekijä voi näin saada paremman työtodistuksen. Ks. esim. Moilanen 2010, s. 164–165 ja 313–314 j Malmberg 1997, s. 106–107.

¹⁷⁹ Päättämissopimukseen sisällytetään normaalisti ehto, jossa osapuolet sitoutuvat olemaan antamatta kielteisiä lausuntoja toisistaan.

tekijöille toimitettu. Työntekijät ovat näin ollen hyväksyneet, että irtisanomisen ja sopimuksen tekemisen aikana tarjolla ollut työ on taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Kyse on siis siitä, että heidän käsityksensä mukaan näissä olosuhteissa lain mukaiset irtisanomisperusteet ovat tuolloin olleet käsillä. *Sen sijaan kyse ei ole esimerkiksi sellaisesta vastaisen varalta annetusta sitoumuksesta, jolla he etukäteen olisivat sitoutuneet hyväksymään, että tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi myös irtisanomisajan päättyessä. Myös työntekijöiden kanteen perusteena ovat sopimuksentekoaikana ja sitä ennen vallinneet olosuhteet eivätkä olosuhteet irtisanomisajan päättyessä.* Näin ollen kyse ei ole työsopimuslain 7 luvun 3 §:n pakottavien säännösten vastaisesta sitoumuksesta, joka olisi lain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön. Tämän hyväksymisen sitovuutta arvioidaan näin ollen yleisten sopimusoi-
keudellisten sääntöjen ja periaatteiden mukaan.”¹⁸⁰

Korkeimman oikeuden ratkaisun ollessa yksimielinen sisältyy tapauksen hovioikeusratkaisuun yksi eriyvä mielipide. Itä-Suomen hovioikeuden enemmistön kanta on sama kuin KKO:n. Vähemmistöön jäänyt hovioikeudenneuvos katsoo puolestaan, että:

”Sopimusta allekirjoitettaessa 28.3.2008 A:lla ja B:llä ei voinut olla tietoa siitä, oliko yhtiöllä työsopimuslain edellyttämät taloudelliset ja tuotannolliset perusteet työsopimusten päättämiseen työsuhteen päättymishetkellä eli 17.9.2008. Myöskään yhtiöllä ei ollut voinut olla tällaista tietoa 28.3.2008, vaan se oli joutunut arvioimaan ennakolta asian. A ja B olivat siten 28.3.2008 luopuneet työsopimuslain heille antamasta edusta etukäteen ilman tietoa edun konkreettisesta olemassaolosta tai etuuden suuruudesta. Tällainen luopuminen työsuhteen kestäessä oli lain ja esitöiden valossa mitätön. A:lla ja B:llä oli siten oikeus esittää kanteessa mainittuja korvausvaatimuksia 28.3.2008 allekirjoitetusta sopimuksesta huolimatta.”¹⁸¹

Vähemmistöön jäänyt hovioikeudenneuvos näyttää perustaneen näkemyksensä juuri aikaisemmin mainittuun perussuhdeteorian staattiseen tulkintaan. Koska sopimus oli solmittu kauan ennen työsuhteen päättymistä, sopimus loukkasi työntekijän suojaa.

Korkeimman oikeuden perusteluissa huomiota herättää näkemys, jonka mukaan KKO katsoo, ettei kyseessä ole ”vastaisen varalta annetusta sitoumuksesta”. Tämä perustelujen kohta näyttää puhuvan sitä vastaan, että KKO arvioisi kysymystä puhtaasti oikeustilan syntymisen kannalta. Näkemys tuntuu kuitenkin ongelmalliselta siksi, että kollektiiviperusteista

¹⁸⁰ Ks. KKO 2012:40 perusteluiden kohta 9.

¹⁸¹ Ks. IHO 17.8.2010 S/816.

irtisanomista koskeva TSL 7:3 §:ä, ja siihen kuuluva muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva TSL 7:4 §:ä, edellyttävät, että irtisanomisperuste on voimassa koko irtisanomisajan.¹⁸² Käsillä olevassa tapauksessa työntekijät ovat näin ollen *de facto* sitoutuneet hyväksymään, että irtisanomisperusteet olivat voimassa myös irtisanomisajan päättyessä, kuten vähemmistöön jäänyt hovioikeudenneuvos asian tulkitsee.

Keskeisimmäksi asiaksi kysymyksessä nousee se, mitä KKO tarkoittaa todetessaan, että ”(m)yös työntekijöiden kanteen perustana ovat sopimuksentekoaikana ja sitä ennen vallinneet olosuhteet eivätkä olosuhteet irtisanomisajan päättyessä”. Kuten tässä tutkimuksessa on todettu, kyseessä on eittämättä ajallisesti tulevaisuuteen sijoittuva sitoumus, joten tulkinnan pätevyys näyttää edellyttävän, että KKO tarkoittaa säännöksen suojeluintressin ulottuvuutta. Kun henkilö on irtisanottu, hänellä on mahdollisuus arvioida tapahtuman lainmukaisuutta ja mahdollisia jatkotoimenpiteitään. Siten hänellä tulee myös olla mahdollisuus hyväksyä irtisanominen itseään sitovalla tavalla.¹⁸³ Mainittua tulkintaa KKO:n näkemyksestä tukee edellä luvussa 2 esitetty hypoteesi, jonka mukaan pakottavat lainsäädännökset, joita koskevissa asioissa sovinto on sallittu, *de facto* muuttuisivat dispositiiviseksi oikeustilan synnyttäjä.

Mahdollista on toki myös, että KKO on katsonut kantajien laiminlyöneen väittämistaakkaansa niin, että kyseistä seikkaa ei ole voitu asettaa ratkaisun perustaksi, ja että tämä *de facto* on ollut ratkaisun taustalla. Tämä ei kuitenkaan vastaisi sitä yleistä oikeusperiaatetta, jonka mukaan tuomioistuimen on otettava pakottavat lainsäädännökset huomioon *ex officio*. KKO:n perusteluista on siten mahdotonta varmuudella sanoa mitä KKO todella tarkoitti. Kun irtisanomissuojaa koskevissa säännöksissä tarkoitettu oikeustila voi syntyä vain työsuhteen ollessa päättymässä, vaikuttaa siltä, että kyse on (lähtökohtaisesti) *de facto* etukäteispakottavista säännöksistä.

Ratkaisusta KKO 2012 *de facto* ilmenevän TSL 13:6 §:n tulkinnan mukaisesti työsopimuslain irtisanomissuojasäännösten katsotaan olevan etukäteispakottavia. Irtisanomisen jälkeen työntekijä voinee näin ollen sitovasti luopua säännöksissä säädetystä suojastaan. KKO:n ratkaisu sisältää kuitenkin huomattavan osan tarkastelua, jonka KKO on perusteluissaan ryhmitellyt otsikon ”sopimuksen hyväksyttävyyden yleisen sopimusoikeuden nojalla” alle. Tämän johdosta asiaan on mahdotonta antaa vastaus ennen kuin kysymystä on

¹⁸² Ks lähemmin HE 157/2000 vp, s. 102–103.

¹⁸³ Näin asiaa arvioidaan myös ruotsissa. Ks. lähemmin edellä luku 2.3, ja Malmberg 1997, s. 102–107. Näkemyksen oikeutukselle asetettavista edellytyksistä ks. jäljempänä, jakso 4.2.4.

tarkasteltu kokonaisuutena, huomioiden myös puhtaasti sopimusoikeudelliset aspektit. Sopimusoikeudellisiin periaatteisiin kohdistettavan tarkastelun avulla voimme siten pyrkiä täydentämään KKO:n ratkaisuisa ilmaistua oikeusohjetta, jonka mukaan työntekijän suojantarve on erilainen työsuhteen päättyessä.

Mikäli sopimusta irtisanomisen hyväksymisestä edeltää henkilöstä johtuvien syiden johdosta suoritettu irtisanominen, vaatimuksista luopumista on perusteltua arvioida samalla tavalla. Käytännössä tällaiset tapaukset lienevät kuitenkin harvinaisempia kuin tapaukset, joita edeltää kollektiivisyiden johdosta suoritettu irtisanominen.¹⁸⁴ Sopimukset henkilökoh- taisten syiden perusteella suoritettujen irtisanomisten hyväksymisestä eroavat myös olen- naisesti kollektiivitaustasiesta vastaparistaan siinä, että kysymys takaisinottovelvollisuu- desta (TSL 6:6) ei aktualisoidu. Kyseisiä sopimuksia on siten huomattavasti helpompi ar- vioida vaatimuksista luopumisen näkökulmasta.

4.1.3 Työnantajan takaisinottovelvollisuudesta sopiminen

Työsopimuslain 6:6 §:ssä asetetaan työnantajalle velvollisuus tarjota työtä kollektiiviperus- teella irtisanotulle työntekijälle.¹⁸⁵ Säännöksen ensimmäisen momentin mukaan:

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä¹⁸⁶ säädetyillä perusteilla irtisa- nomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymi- sestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Kun irtisanomisen hyväksymistä koskevissa sopimuksissa pyrkimyksenä on selvittää työn- antajan ja työntekijän välinen oikeussuhde lopullisesti, on luonnollista, että vaatimuksista luopuminen kohdistetaan myös TSL 6:6 §:ään. Kyseinen menettely hyväksyttiin aikai- semmassa oikeuskäytännössä.¹⁸⁷ Oikeustila muuttui kuitenkin ratkaisun KKO 2007:69 myötä.

¹⁸⁴ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 784. Kirjoittajat toteavat tämän johtuvan siitä, että työnan- tajalla ei ole intressiä sopia, jos päättämisen taustalla on henkilökohtainen päättämisperuste.

¹⁸⁵ Takaisinottovelvollisuudesta kootusti ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 569–582.

¹⁸⁶ Irtisanomista saneerausmenettelyn johdosta koskevaa TSL 7:7 §:ää ei käsitellä lähemmin tämän tutkimuk- sen puitteissa.

¹⁸⁷ Ks. KKO 1990:156 ja 1989:77, joista ilmenee, että työntekijä voisi pätevästi luopua oikeudestaan tulla otetuksi takaisin. Ks. myös KouHO 8.7.1998 S 98/106, jossa HO edellä mainittuihin ratkaisuihin viitaten toteaa, että: ”Säännöksen on, kun muuta ei ole säädetty, katsottava olevan luonteeltaan dispositiivinen(...)”. Kyseessä lienee kuitenkin ratkaisuhetkellä voimassa olleen lainsäädännön virhetulkinnasta (vrt. VTSL 47 f, joka antoi poikkeamismahdollisuuden ainoastaan TES osapuolille). Kyseiset ratkaisut ovat peräisin VTSL ajalta, jonka 42 a §:ssä säädettiin 6 kk:n mittaisesta takaisinottovelvollisuudesta, säännös vastaa olennaisilta osin TSL 6:6 §:ää.

Ratkaisu KKO 2007:69 koskee tapausta, jossa työsuhteen osapuolet olivat tehneet irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi irtisanomisensa, ja että työsopimus päättyy 6kk:n kuluttua. Sopimuksessa oli myös ehto, jonka mukaan työntekijälle ei tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui työsuhteen päättymisen jälkeen. Ratkaisussa KKO katsoo takaisinottovelvollisuutta (TSL 6:6) koskeneen ehdon olevan mitätön TSL 13:6 §:n nojalla.

Korkein oikeus arvioi ensin työntekijän suojantarpeen laajuutta seuraavasti:

”Työntekijän aseman ja suojan tarpeen on katsottu olevan sinänsä erilainen työsuhteen kestäessä kuin sen päättyttyä, mille periaatteelle on annettu merkitystä myös vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §:ää sovellettaessa.(...)Ratkaisussa KKO 1995:86 katsottiin, että vahingon korvaamista koskevan sopimuksen solmiminen samana päivänä, kun työsuhde päättyi, oli rinnastettavissa siihen, että sopimus tehdään työsuhteen jo päättyttyä.”¹⁸⁸

Seuraavaksi KKO:n enemmistö kuitenkin katsoo ratkaisussaan, ettei työntekijä voi pätevästi luopua oikeudestaan tulla otetuksi takaisin sopimuksessa irtisanomisen hyväksymisestä. KKO:n enemmistö perustelee ratkaisuaan seuraavasti:

Perusteluiden kohta 5: ”Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä lain 7 luvun 3 §:ssä säädettyillä perusteilla eli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Niin kuin lain säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp s. 94) todetaan, takaisinottovelvollisuuden kestoaika lasketaan vasta irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä eikä työsopimuksen irtisanomisesta. Irtisanomisaikana, työsuhteen ollessa vielä voimassa, työnantajalla on tästä pykälästä riippumatta velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle.”

Perusteluiden kohta 6: ”Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä tai varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Työntekijä on tällaisen suojan tarpeessa vasta sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa on irtisanomisajan umpeen kuluttua päättynyt (KKO 1985 II 49). Sopimalla 6.6.2002 siitä, ettei työnantajalla ole lain mukaan 6.12.2002 alkavaa velvollisuutta ilmoittaa hänelle työnsaantimahdollisuudesta, V on *etukäteen* luopu-

¹⁸⁸ Ks. KKO 2007:69 perusteluiden kohta 4.

nut hänelle työsopimuslain mukaan kuuluvasta oikeudesta. Tällainen sopimus on työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan mitätön.” [kurs. tässä]

Jutun esittelijä ja tämän mietintöön yhtynyt oikeusneuvos *Tulokas* puolestaan katsovat, KKO:n aikaisempaan oikeuskäytäntöön viitaten, että TSL 13:6 suojaa työntekijää lähtökohtaisesti vain työsuhteen kestäessä, ja olosuhteiden olevan erilaiset työsuhteen päättyessä.¹⁸⁹

Oikeuskirjallisuudessa ratkaisu on otettu vastaan jokseenkin ristiriitaisesti.¹⁹⁰ *Kairinen* katsoo ratkaisua koskevassa kommentaarissaan ratkaisun ”tarkentavan” sitä, että vähimmäispakottavien säännösten turvaamista oikeuksista luopumisesta ei voida sopia etukäteen eikä irtisanomisen yhteydessä, silloin kun työsuhde kuitenkin jatkuu irtisanomisajan loppuun.¹⁹¹

Korkein oikeus kuitenkin viittaa ratkaisuun myös ratkaisussa KKO 2012:40, joten näkemystä voitaneen pitää KKO:n (uutena) vakiintuneena TSL 6:6 §:n tulkintana. Itse olisin tästä huolimatta taipuvainen katsomaan, että em. tapausten välillä vallitsee ristiriita.¹⁹² Ratkaisut ovat mielestäni ristiriitaisia koska KKO näyttää tarkastelleen oikeustilan syntyyn ja säännösten suojeluintressiin liittyviä seikkoja eri tavalla. Ratkaisussa KKO 2012:40 KKO katsookin edellä esitetyn tavoin, ettei irtisanomisaikana tehty irtisanomisen hyväksymistä koskeva sopimus ole mitätön TSL 13:6 nojalla, vaikka sopimuksen vaikutukset KKO:n perusteluista huolimatta kiistatta ulottuvat tulevaisuuteen, irtisanomisajan loppuun ja sen jälkeiseen aikaan.¹⁹³

Ratkaisun KKO 2007:69 perustelut viittaavat siihen, että KKO tunnustaa TSL 6:6 §:n etukäteispakottavuuden myös ao. ratkaisussaan, mutta hieman eri tavalla. Korkein oikeus

¹⁸⁹ KKO näyttää myös, mielestäni perustellusti, antavan huomattavaa merkitystä sille, että kantaja on ilmaissut nimenomaisesti haluttomuutensa vastaanottaa mahdollisesti ilmaantuvaa työtä.

¹⁹⁰ Ks. Moilanen 2010, s. 284. *Moilanen* katsoo, että olisi tullut pitäytyä ”vanhassa käytännössä”, jossa arvioitiin ainoastaan rasittaako työsuhteen aikana tehtyä sopimusta pätemättömyys (TSL 10:1) tai kohtuuttomuus (TSL 10:2). Perustelu on nähdäkseni ongelmallinen työsopimuslain pakottavuuden näkökulmasta, koska itsestään vaikuttava mitättömyys (TSL 13:6) on ensisijainen suhteessa vetoamista edellyttävän pätemättömyyteen ja kohtuuttomuuteen. Sorjonen 2009, s. 229, katsoo mielestäni perustellusti, että ratkaisu on ristiriidassa sopimista edistävän työoikeuden tavoitteen kanssa. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 773 ja 779 näyttävät suhtautuvan hieman myönteisemmin.

¹⁹¹ Ks. *Kairinen* 2008, s. 55.

¹⁹² Vrt. *Kallio ja Sädevirta* 2010, s. 86. Kirjoittajat toteavat ratkaisua KKO 2007:69 koskevassa arvioinnissaan: ”yhtäläillä mitätön olisi työsuhteen aikana joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen tehty sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan tulla irtisanotuksi työsopimuslaissa säädetyllä perusteella.”

¹⁹³ Kysymys ei aktualisoitunut ratkaisussa KKO 2007:69 koska tapauksessa oli lainvoimaisesti ratkaistu, että työnantajalla oli laillinen peruste irtisanoa työntekijä.

näyttää katsovan, että säännöksen suojeluintressi tekee sopimuksen mitättömäksi, vaikka sopimus tehtäisiinkin päättymistilanteessa.

Koska KKO kuitenkin samalla näyttää katsovan, että työntekijä voi luopua TSL 6:6 §:n mukaisesta suojastaan työsuhteen päätyttyä, muodostuu KKO:n tarkoittama aika, jolloin pakottavan lainsäädännön avulla on ”turvattava” työntekijän mahdollisuus palata entiseen työhönsä, yhden päivän mittaiseksi. Käytännössä TSL 6:6 §:n pakottavuus suojaa siten ainoastaan irtisanomisajan päättymisen jälkeiseen päivään.¹⁹⁴

Työsopimuslain 6:6 §:n osalta KKO:n tulkinta ratkaisussa KKO 2007:67 on mielestäni ongelmallinen sillä työsuhteen systematiikka ja esityöt näyttävät viittaavan siihen, että säännös on luonteeltaan alisteinen TSL 7:3 ja 7:4 säännöksille. Koska TSL 6:6 §:ä ei voi tulla sovellettavaksi, ellei em. säännösten mukainen oikeustila ole ensin syntynyt, säännösten suojeluintressien voidaan katsoa olevan yhtenäinen. Työsopimuslain 6:6 §:ä vaikuttaa esitöiden perusteella tosiasiallisesti olevan lievennetty jatkumo TSL 7:4 §:ssä säädetylle muun työn tarjoamisvelvollisuudelle, jolloin oikeustilan voidaan perustellusti katsoa syntyvän samanaikaisesti.¹⁹⁵

On jokseenkin epätarkoituksenmukaista, että työntekijä voi luopua oikeudestaan muuhun työhön irtisanomisaikanaan, mutta ei voisi pätevästi samalla luopua oikeudestaan tulla otetuksi takaisin. On lisäksi huomioitava, että KKO:n aikaisemmassa VTSL:n aikaisessa oikeuskäytännössä on katsottu takaisinottovelvollisuuden väistävän, jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan hänelle tarjottua työtä.¹⁹⁶

Korkeimman oikeuden TSL 6:6 §:n tulkinnan vaikutuksia työsuhteen osapuolten kannalta lieventää kuitenkin se, että kyseessä on puolipakottava säännös, jolloin valtakunnallisilla

¹⁹⁴ Todettakoon kuitenkin, että KKO:n viittaus ratkaisuun (2007:69) ratkaisussa KKO 2012:40, jonka mukaan ”Kun kyse on irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisen jälkeen irtisanomisaikana tehdyistä sopimuksista, sopimuksen *sitovuutta* ja vaikutuksia *on tarkasteltava* kunkin sopimusehdon osalta erikseen *ottaen huomioon, että tietyt työnantajalle pakottaviksi säädetyt velvoitteet jatkuvat irtisanomisajan ja sen jälkeenkin*” [kurs.tässä]. Voitaneen tulkita myös siten, että KKO katsoo takaisinottovelvollisuuden olevan pakottava koko TSL 6:6 pykälässä säädetyn ajan, eli yhdeksän kuukauden päähän työsuhteen päättymisestä. Edellä esitetty merkitsisi huomattavaa tiukennusta KKO:n aikaisempaan käytäntöön.

¹⁹⁵ Ks. HE 157/2000 vp, s. 103 TSL 7:4 §:n perustelut: joissa todetaan ”Pykälän 1 momentin mukainen työn tarjoamisvelvollisuus kestäisi työsuhteen päättymiseen saakka. Siten esim., jos työnantaja on lomauttanut tai irtisanonut työntekijän edellä 3 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, hänen on tarjottava työntekijälle edellä tarkoitettuja töitä, jos hänelle tulee siihen mahdollisuus lomautus- tai irtisanomisajan aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalla on ehdotuksen 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus.”

¹⁹⁶ Ks. KKO 1986 II 165: ”Liikkeen luovutuksen yhteydessä uusi omistaja oli irtisanonut työntekijän ja tarjonut hänelle määräaikaista työsuhteen työsopimuksen mukaiseksi irtisanomisajaksi. Kun työntekijä oli kieltäytynyt sopimuksen tekemisestä, uusi omistaja ei ollut työsuhteen 42 a §:n nojalla velvollinen uudestaan tarjoamaan työntekijälle määräaikaista työsuhteen työsopimusta.”

työmarkkinayhdistyksillä on mahdollisuus poiketa säännöksestä myös työntekijän vahingoksi.¹⁹⁷ *Kairinen* toteaaakin kommentaarissaan, että koska tapauksessa huomioitiin myös työmarkkinajärjestöjen oikeus poiketa säännöksestä TSL 13:7 §:n nojalla, oli katsottava, että työsopimusosapuolet eivät yksilötasolla voi toimia samoin.¹⁹⁸ Karkeasti yksinkertaisten voi ajatella, että poikkeamismahdollisuus käytännössä muodostaa tärkeän neuvotteluvälineen työmarkkinaosapuolten välillä, eikä KKO halunnut ratkaisullaan muuttaa työmarkkinaosapuolten välistä neuvotteluvoimaa.

On kuitenkin ajateltavissa tilanteita, joissa luopumismahdollisuus on selkeästi työntekijän etujen mukaista. Esimerkiksi tilanne, jossa työntekijällä on tiedossa uusi työpaikka, olisi hänelle edullisempaa, jos hän voisi luopua oikeudestaan muuhun työhön samalla, kun hän hyväksyy irtisanomisperusteen. Lisäksi luopumismahdollisuus nostaisi eittämättä sopimuksen hintaa työntekijän eduksi. Työnantaja puolestaan saisi vastineeksi mahdollisuuden tarvittaessa palkata uusia työntekijöitä aikaisemmin.

Nähdäkseni suurin ongelma KKO:n omaksumassa tulkintalinjassa työntekijän suojeluperiaatteen kannalta on se, että se on omiaan luomaan tarpeen järjestelyille, joissa työnantaja ja työntekijä sopivat, irtisanomisaikana tai irtisanomisen yhteydessä, työsuhteen päättymisestä ”perusteeseen kantaa ottamatta tai siitä välittämättä” yhteisestä sopimuksesta. Tällöin pyrkimyksenä lienee välttää TSL 6:6 §:n soveltuminen. Vaikka sanotunkaltaiselle käytännölle ei suoraan löydy tukea KKO:n omasta oikeuskäytännöstä¹⁹⁹, on kyseinen menettely edellä esitetyn mukaisesti nähtävästi hyväksytty niin oikeuskirjallisuudessa kuin alemmissa oikeusasteissa, ainakin implisiittisesti.²⁰⁰

Tulee myös huomioida, että työntekijällä ei ole työllistymisvelvollisuutta sen enempää kuin velvollisuutta pysyä työssä. KKO:n ratkaisullaan 2007:69 omaksuman tulkintalinjan hyödyt näyttäisivät siten rajoittuvan lähinnä työsuhteen ulkopuolisiin oikeussuhteisiin.

¹⁹⁷ Näin on myös menetelty esim. teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa. Ks. esim. Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen työehtosopimus 2011–2013, ja tämän osana sovellettava teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus.

¹⁹⁸ Ks. *Kairinen* 2008, s. 55.

¹⁹⁹ Kuten edellä on todettu, ratkaisua KKO 2010:20 on kuitenkin nähdäkseni oikeuskirjallisuudessa virheellisesti tulkittu siten, että tämä mahdollistaisi irtisanomisaikaisen päättämisen perusteeseen kantaa ottamatta. Ks. *Koskinen—Nieminen—Valkonen* 2012 s. 764. Ks. lähemmin jakso 3.2.2. Myös KKO:n ratkaisussa 2012:40 ilmaistu kanta, että työntekijän tulee tietää mistä luopuu, lienee vaikea sovittaa yhteen mainitunkaltaisen tulkinnan kanssa. Ks. tästä jäljempänä, jaksot 4.2.2.2 ja 4.2.4.

²⁰⁰ Ks. edellä, jakso 3.1.2 ja jäljempänä luvussa 4.2 selostetut hovioikeusratkaisut.

Ruotsin oikeudessa vastaavanlainen ‘ongelma’ aktualisoituu LAS 25 §:n myötä. Pykälässä säädetään kollektiiviperustein irtisanotun työntekijän etuoikeudesta tulla otetuksi takaisin (*företrädesrätt till återanställning*) irtisanomisaikana sekä yhdeksän kuukauden ajan työsuhteen päättymistä. Säännös vastaa siten tarkoitukseltaan TSL 7:4 ja 6:6 §:n säännöksiä. Kuten edellä on todettu Ruotsissa katsotaan vakiintuneesti, että työntekijä voi hyväksyä irtisanomisensa ennakoon, heti kun työsuhteen irtisanominen on ”aktualisoitunut” työnantajan toimesta. Toisin sanoen ennen kuin irtisanomisilmoitus on annettu ja työntekijä on irtisanottu.²⁰¹

Esitöissä ilmaistun näkemyksen mukaan työntekijä ei kuitenkaan voi luopua LAS 25 §:ssä säädetystä oikeudestaan ennakoon.²⁰² LAS 25 §:n esitöiden mukaisesti asiaa tulkitaan kuitenkin siten, että LAS 25 §:ssä tarkoitettu oikeustila syntyy työnantajan irtisanoessa työsopimuksen. Irtisanomisaikana (kuten myös irtisanomisen yhteydessä) tehdyssä sopimuksessa irtisanomisen hyväksymisestä voidaan siten sitovasti poiketa etuoikeudesta tulla otetuksi takaisin. Ruotsin oikeuden mukainen tulkinta on mielestäni rationaalinen, sen ottaessa huomioon todelliset olosuhteet.

4.2 Oikeustoimilainmukaiset pätemättömyysperusteet päättämissopimuksia koskevassa arvioinnissa

4.2.1 Taustaa

Työsopimuslakia koskevan problematiikan lisäksi päättämissopimuksen sitovuus aktualisoi lähinnä yleiseen sopimusoikeuteen ja oikeustoimilain pätemättömyysperusteisiin liittyviä kysymyksiä.²⁰³ Työsopimuslain 10 luvun viittauksista oikeustoimilain (228/1929) 3 luvun pätemättömyysperusteisiin, sekä yleisen sopimusoikeuden puolella vakiintuneisiin hyvän tavan vastaisuuden ja kohtuuttomuuden käsitteisiin seuraa, että oikeustoimilaki ja yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet on tarpeellista huomioida työsopimuslain soveltamisalan piirissä (TSL 10:1 ja 10:2). Tämä seuraa osaltaan jo siitä, että työsopimus on luonteeltaan velvoiteoikeudellinen sopimus.

Pätemättömyysperusteita on näin ollen tarpeellista käsitellä ymmärtääksemme päättämissopimusten sitovuuden laajuutta ja osaltaan myös niiden oikeudellista luonnetta. Lisäksi

²⁰¹ Ks. Malmberg 1997, s. 104. Ruotsin oikeudessa irtisanominen on toimitettava kirjallisesti (LAS 8 ja 10 §§). Suomen oikeudessa irtisanominen voidaan tehdä myös suullisesti, joten irtisanomisen aktualisoituminen/irtisanominen ei käytännössä ole mielekästä erottaa.

²⁰² Ks. Prop 1981/82:71 s. 139. Etuoikeudesta tulla otetuksi takaisin Ruotsin oikeudessa yleisemmin, ks. esim. Isakson 2011, s. 200–205 ja Glåva 2011, s. 304–320.

²⁰³ Ks. pätemättömyysperusteista kootusti esim. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 331–383.

edellisessä luvussa esitetty tarkastelu osoittaa, että päättämissopimuksia ei ole mahdollista tarkastella ainoastaan työsopimuslain säännösten valossa. Tästä syystä olisin lähtökohtaisesti valmis toteamaan, että työsopimuslain säännösten suojeluintressiä ei ole mahdollista ymmärtää ilman, että huomioidaan yleisen sopimusoikeuden puolella tapahtunutta kehitystä.

Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole mahdollista tai edes kovin perusteltua käydä läpi kaikkia oikeustoimilain pätemättömyysperusteita. Sen sijaan tässä luvussa lähestymistavaksi on valittu sellaisten seikkojen käsitteleminen, jotka ovat olleet riidanalaisia työsuhteen sopimusperusteista päättämistä koskevissa tuomioistuinratkaisuisissa. Lisäksi pätemättömyysperusteita arvioidaan myös siitä näkökulmasta, voidaanko niitä koskevan arvioinnin avulla oikeuttaa edellisessä luvussa esitetty näkemys, jonka mukaan irtisanomissuojasäännökset olisivat *de facto* etukäteispakottavia säännöksiä.

4.2.2 Päättämisperusteen olemassaolon merkityksestä

Kysymys siitä, onko päättämissopimuksen taustalla olevilla syillä merkitystä päättämissopimuksen pätevyyden kannalta, kuuluu päättämissopimusdoktriinin vaikeimpiin. Olennaisinta asian ratkaisemisen kannalta on se, vaikuttaako — ja missä määrin — päättämisperusteen olemassaolo päättämissopimuksen pätevyyteen. Toisin sanoen, edellyttääkö pätevä sopimus, että työnantajalla *de facto* on ollut työsopimuslainmukainen kollektiivi- tai individuaaliperuste irtisanoa työntekijä, jonka kanssa sopimus on tehty.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty näkemyksiä, jonka mukaan päättämissopimus olisi pätemätön, mikäli työnantajalla ei ole ollut joko kollektiivi- tai individuaaliperustetta irtisanomiselle.²⁰⁴ Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on samojen kirjoittajien toimesta esitetty täysin päinvastaisia näkemyksiä luomatta kuitenkaan mitään mietittyä systematiikkaa siitä, milloin tosiasiallisia perusteita tarvitaan ja milloin ei.²⁰⁵

Tilanne ei todennäköisesti aktualisoidu puhtaiden päättämissopimusten yhteydessä. Jos esimerkiksi ajatellaan tilannetta, jossa työnantaja yleisesti tiedustelelee työntekijöiltään halukkuutta irtisanoutua tai siirtyä eläkkeelle hyvitystä vastaan, viitaten esimerkiksi yrityksessä olevaan tehostamistarpeeseen, ei liene mahdollista edellyttää, että tosiasiallista päät-

²⁰⁴ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 784–785, Moilanen 2010, s. 123 sekä Saarinen 2003 s. 1118–1119.

²⁰⁵ Vrt. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 779 ja Moilanen 2010 s. 108 sekä jonkin asteisena poikkeuksena Saarinen 2003 s. 1120, jonka tarkastelussa päättämisperuste tarvitaan työnantajan tarjotessa päättämissopimusta irtisanomisen vaihtoehtona. Vastaavasti perustetta ei tarvita milloin ”työntekijä vapaaehtoisesti suostuu päättämissopimuksen hyväksymiseen”.

tämisperustetta olisi olemassa. Tämä koskee luonnollisesti myös yrityksen mahdollisen eropakettijärjestelmän puitteissa tehtyjä poistumisia. Myös mahdollisuus, että työntekijä olettaa irtisanomisperusteen olevan käsillä — ja että tämä vaikuttaa hänen tahdonmuodostukseen — lienee pieni. Olennaista on tällöin varsinaisen irtisanomisuhan puuttuminen.

4.2.2.1 Merkitys irtisanomisen yhteydessä tehdyissä sopimuksissa

Ratkaisu HHO 23.3.2007 S 05/594 koskee tapausta, jossa oli kyse työsuhteen purkamisen yhteydessä (TSL 8:1) tehdystä sopimuksesta eläkkeelle siirtymisestä. Perusteluissaan HO toteaa että:

”Valintatilanteessa, jossa työnantaja antaa työntekijälle vaihtoehtona työsuhteen purkamiselle jonkun muun vaihtoehdon esimerkiksi irtisanoutumisen tai eläkkeellesiirtymisen, työntekijän päätöksen täytyy tapahtua sillä tavoin, että sen voidaan katsoa syntyneen hänen omasta tahdostaan.”

edelleen:

”Oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannan mukaisesti työnantajalle ei lähtökohtaisesti ole oikeutta tehdä työntekijän kanssa sopimusta työsopimuksen päättämisestä, jos sillä ei ole ollut lain tai irtisanomissuojasopimuksen mukaisia perusteita irtisanoa tai purkaa työntekijän työsopimusta. Siten [F Oyj] ei olisi saanut asettaa [V:tä] edellä mainitun kaltaisen pakottavan valintatilanteen eteen.”

HO katsoi ratkaisussaan, että F Oyj:n olisi kunnianvastaista ja arvotonta (OikTL 33 §) vedota ko. sopimukseen ja tuomitsi yhtiön maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Hovioikeuden perusteluista ilmenee yhtäältä työntekijän vapaan tahdonmuodostuksen tärkeys ja toisaalta päättämisperusteen olemassaolon merkitys.²⁰⁶ Hovioikeus näyttäisi kuitenkin suhtautuvan hieman varauksellisemmin päättämisperusteen *de facto* olemassaolon tärkeyteen.²⁰⁷

²⁰⁶ Vrt. HHO 30.4.1996 S 95/849, jossa HO katsoo sen seikan, että työntekijä oli allekirjoittanut sopimuksen olla esittämättä vaatimuksia työsuhteen päättämiseen liittyen, oli kohtuuton OikTL 36 §:n nojalla koska hän ei tiennyt irtisanomisensa olevan lainvastainen.

²⁰⁷ Vrt. päinvastaisen lopputuloksen osalta THO 19.12.2008 S 07/2767, jossa HO katsoo työnantajalla olleen perusteltu aihe menettää luottamuksensa työntekijää kohtaan ja päättämissopimuksen olleen pätevä. Arviointiin lienee perustellusti vaikuttanut myös se, että vaikka työnantaja oli katsonut mahdottomaksi, että työntekijä jatkaisi aikaisemmissa tehtävissään, hänen työsuhteestaan ei ollut tarkoitus päättää ja työntekijälle oli annettu mahdollisuus päättää jatkaako työnantajan palveluksessa, vai sopiiko työsuhteen päättämisestä. Tapauksen tosiesikasto näyttäisi melkein puoltavan koko sopimuksen pitämistä puhtaana päättämissopimuksena, mikä osaltaan myös selittää lopputulosta.

Ratkaisu HHO 24.2.2005 S 03/450 koskee tapausta, jossa oli kyse työsuhteen kollektiiviperusteisen irtisanomisen (TSL 7:3) (vaihtoehtoisesti lomauttamisen (TSL 5:1 ja 5:2)) yhteydessä tehdystä sopimuksesta.²⁰⁸ Tapauksessa osapuolet olivat ensin aamupäivällä neuvotelleet työsuhteen päättämisestä ja allekirjoittaneet päättämissopimuksen myöhemmin samana päivänä. Kantajana ollut työntekijä vetosi valituksessaan järkytykseen ja shokkitilaan sekä työsopimuslain pakottavuuteen. Hovioikeus aloittaa arvioimalla OikTL 33 §:n soveltuvuutta tapaukseen todeten, etteivät säännöksen pätemättömyysedellytykset täyttyneet alentuneen henkisen toimintakyvyn osalta. Arvioidessaan päättämisperusteen olemassaolon merkitystä HO katsoo, että:

”Kysymyksessä oleva työsuhteen päättänyt asiakirja on nimetty sopimukseksi työsuhteen päättymisestä. Sopimuksen ovat allekirjoittaneet molemmat asianosaiset ja sen sisällön mukaan kysymyksessä on asianosaisten välinen sopimus työsuhteen päättymisestä eikä yksipuolinen ilmoitus irtisanomisesta. Koska sopimisen edellytyksenä ei ole työsopimuslain päättämisperusteita, irtisanomisaikoja eikä menettelytapoja koskevien säännösten noudattaminen, asianosaiset ovat voineet sopia työsuhteen päättymisestä.” [²⁰⁹].

Vastaajan vastauksesta ilmenee edelleen, että työnantaja oli ottanut esille yhtiön huonon taloudellisen tilanteen ja P:n työsuhteen päättymisuhan P:n kanssa useaan otteeseen sopimista edeltävien kuukausien aikana. Hovioikeuden ratkaisusta ilmenevällä tavalla HO ei edes arvioinut päättämisperusteen olemassaoloa.

Tapaukset vaikuttavat ensi silmäyksellä kovin samankaltaisilta. Molemmissa työnantajalla on ollut halu päättää työntekijän työsuhde, ensimmäisessä tapauksessa individuaali- ja toisessa kollektiiviperusteella, ja toteuttanut järjestelyn sopimuksen avulla. Päättämisperusteiden olemassaololle on kuitenkin annettu täysin vastakkaiset merkitykset tapausten ratkaisuisissa.

Ero näyttää johtuvan siitä, että jälkimmäinen tapaus on tuomioistuimen toimesta mielletty puhtaaksi päättämissopimukseksi, jolloin kyse olisi *de facto* työntekijän irtisanoutumisesta tehdystä sopimuksesta. Tässä tutkimuksessa ilmenneiden seikkojen johdosta pidän kyseen-

²⁰⁸ Vrt. irtisanomisesta kokoaikaistamisen vaihtoehtona THO 7.10.2005 S 05/94, jossa HO ei kiinnitä mainittavaa huomiota työntekijän väitteeseen, että häntä oli erehdytetty päättämisperusteen olemassaolosta. Arviointiaan HO perustelee sillä, että työntekijä oli hyväksynyt selvällä suomenkielellä laaditun ehdon irtisanomisperusteen hyväksymisestä, kuitenkin kiinnittämättä huomiota tahdonmuodostukseen vapauteen tai perusteiden olemassaoloon.

²⁰⁹ Arviointinsa tueksi HO viittaa teokseen Työsopimuslaki 2001; Tiitinen, Kari-Pekka—Kröger, Tarja. s. 307. Lakimiesliiton kustannus (Helsinki 2002).

alaisena, olisiko puhdas päättämissopimus voinut syntyä mainitunkaltaisessa tilanteessa, ottaen huomioon työsopimuslain kiertämistarkoituksessa tehtyjen sopimusten kiellon (TSL 13:6). Seikka, että työnantaja on ilmaissut päättymisuhan työntekijälle jo aiemmin, ja että työsuhteen päättymisestä oli käyty keskusteluja, viittaa mielestäni siihen, että kyse olisi lähinnä irtisanomisen hyväksymisestä tehtävään sopimukseen rinnastettavasta sopimuksesta. Tällä ei kuitenkaan välttämättä olisi merkitystä itse lopputuloksen kannalta.

Eroa korostaa myös se, että kantaja ei jälkimmäisessä tapauksessa ole vedonnut siihen, että työnantaja olisi keskustellut päättämistarpeesta ja töiden vähenemisestä sekä tahdostaan päättää työsuhte. Työntekijän valinta rakentaa kanteensa järkytyksen ja shokkitilan varaan näyttäisi siten mahdollisesti koituneen hänen vahingokseen.

Ruotsissa *AD* on käsitellyt päättämisperusteen olemassaolon merkitystä tuomiossa *AD 2011 nr 92*. Tapauksessa aktualisoitui yhtäältä kysymys siitä, onko päättämisuhallalla ollut määräävä vaikutus työntekijän tahdonmuodostuksen kannalta ja toisaalta, oliko työnantajalla lainmukainen peruste päättää työsopimus.

Tapauksessa osapuolet olivat allekirjoittaneet sopimuksen, jolla työntekijä irtisanoutui korvausta vastaan. Tapauksen tosiseikastosta ilmenee, että työnantaja oli hyvin selkeästi antanut työntekijän ymmärtää, että hänet irtisanottaisiin²¹⁰, mikäli hän ei allekirjoittaisi irtisanoutumisesta tehtyä sopimusta. Työnantaja oli lisäksi useaan otteeseen perustellut irtisanomistarvetta kollektiiviperusteella. *AD* päättyi perusteellisen arvioinnin jälkeen toteamaan, että päättämisuhallalla oli määräävä vaikutus työntekijän tahdonmuodostuksen kannalta. *AD* katsoo, että koska väitettyä kollektiiviperustetta ei ollut olemassa, työntekijä oli petollisesti vietelty allekirjoittamaan sopimus (AvtL 30 §).²¹¹

Huomionarvoista *AD*:n ratkaisussa on erityisesti se, että *AD* ei näytä antavan kovin suurta merkitystä työnantajan toimintaan itse sopimuksentekotilanteessa. Nähdäkseni tilannetta, jossa (tapauksen tosiseikaton perusteella) evätään oikeus konsultoida asiamiestä ja mahdollisuus harkita sopimuksen sisältöä, esittämällä uhkauseksi luonnehdittava ilmaisu työsuhteen päättämisestä, olisi ollut mahdollista arvioida myös pakon (AvtL) tunnusmerkistön

²¹⁰ Tapauksessa työnantajan oli mm. katsottu todenneen allekirjoitusneuvotteluiden yhteydessä, että työsopimus irtisanotaan, mikäli työntekijä poistuisi huoneesta. Tässä yhteydessä on syytä huomioda, että Ruotsin oikeuden mukaan (*LAS* 8 §) Työsopimuksen irtisanominen edellyttää kirjallista muotoa. Tämän johdosta ei voitane menestyksekkäästi väittää, että kyse olisi irtisanomisen hyväksymisestä. Suomen oikeuden kannalta tapauksen tosiesikastoa olisi nähdäkseni perusteltua arvioida muodollisesti irtisanomisen hyväksymisenä.

²¹¹ Ruotsin *Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område* on yhdenmukainen Suomen OikTL:n kanssa.

nojalla. *AD* on kuitenkin perustanut tuomionsa yksinomaan petollisen viettelyn olemassaoloon, korostaen näin ollen päättämisperusteen *de facto* olemassaolon tärkeyttä pätevyyden kannalta.

4.2.2.2 Merkitys irtisanomisaikana irtisanomisen hyväksymisestä tehdyissä sopimuksissa

Ratkaisu IHO 14.10.2003 S 02/1507 koskee tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijä olivat irtisanomisaikana solmineet sopimuksen, jolla he sopivat, ettei kummallakaan osapuolella ole enää vaatimuksia toisiaan kohtaan.²¹² Työsopimus oli irtisanottu 10 päivää ennen sopimuksen allekirjoittamista ja perusteeksi oli ilmoitettu kollektiivisyys. Huomionarvoista tapauksessa on, että sopimuksen oli laatinut kantajana olleen työntekijän ammattiliiton sopimussihteerin sopijapuolilta saamiensa tietojen perusteella. Käräjäoikeus, jonka perustelut ja johtopäätökset HO hyväksyi sellaisenaan, arvioi päättämisperusteiden olemassaolon merkitystä seuraavasti:

”Jutussa on riidatonta, että tuotannollisia ja taloudellisia syitä kantajan irtisanomiseksi ei ollut olemassa. Näin ollen kantaja on työnantajan ilmoituksen vuoksi erehtynyt sopimuksen edellytyksistä siinä määrin, että sopimusta ei olisi syntynyt, jos asian todellinen tila olisi ollut selvillä. Tämän vuoksi sopimus ei sido kantajaa ja kantaja voi esittää kanteessa kyseessä olevat vaatimukset.”

Hovioikeus (kuten KäO) antaa näin ollen määräävän merkityksen päättämisperusteen olemassaolon puuttumiselle siitä huolimatta, että sopimus tehtiin irtisanomisen jälkeen. Mielienkiintoiseksi tapauksen tekee se, että tuomioistuimet näyttävät perustaneen ratkaisunsa yksinomaan puuttuvien edellytysten varaan, mitä voidaan pitää poikkeuksellisenä Suomen oikeudessa.²¹³ Tuomioistuimet eivät siten arvioinnissaan alistaneet edellytyksiä koskevia seikkoja OikTL 33 §:n mukaiseen arviointiin. Puhtaasti edellytysten oikeellisuuteen nojataan pätemättömyyteen liittyä kuitenkin riskejä (tässä tapauksessa työnantajan) luottamuskensuojan kannalta.²¹⁴ On kuitenkin tarpeellista kysyä, missä laajuudessa on perusteltua

²¹² Sopimus kuului oikeudenkäyntiaineiston mukaan: ”Me allekirjoittaneet [HK] ja [AK] olemme sopineet 9.10.2001. AK:n työsuhteesta [sic.] [L&K H Oy:n] [HK] maksaa lomaltapaluurahaa ja kertakaikkista vahingonkorvausta 12 558 mk 24.10.2001 mennessä. Tämän jälkeen kummallakaan osapuolella ei ole siviili eikä rikosoikeudellisia vaatimuksia tästä työsuhteesta.”.

²¹³ Ks. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 403.

²¹⁴ Vrt. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 17–18 ja 51–52. Edellytysten korostamisella olisi siten samankaltainen vaikutus kuin ilmaisemattoman tahdon korostaminen; tahdonilmaisun adressaatti ei siten voisi luottaa tahdonilmaisun siinä muodossa kun se on ilmaistu. Hemmo katsoo tahdon ja edellytysten eron olevan siinä, että ensimmäinen kohdistuu tulevaisuuteen, kun jälkimmäinen puolestaan koskee sopimuksentekohetkellä vallinneiden olosuhteiden perusteella syntyneitä ajatuksia.

suojata työnantajan luottamusta tilanteessa, jossa päättämisperustetta ei ole olemassa.²¹⁵ Jotta kysymykseen pystytään vastaamaan, on tarpeellista selvittää minkä tasoista tietoisuutta työnantajalta voidaan edellyttää yhtäältä perusteiden olemassaolosta ja toisaalta työntekijän (perustellusta) käsityksestä niiden olemassaolosta.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2006-28 koskee niin ikään tapausta, jossa oli kyse irtisanomisaikana irtisanomisen hyväksymisestä tehdyn sopimuksen pätevyydestä. Työtuomioistuin katsoo perusteluissaan erimielisyyden olleen seuraava:

”A on katsonut, että hänet on erehdytetty allekirjoittamaan irtisanomisilmoitukseksi otsikoitu sopimus. Yhtiöllä ei ollut väittämiään taloudellisia ja tuotannollisia perusteita hänen irtisanomiselleen, koska heti sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen yhtiö oli lehti-ilmoituksella etsinyt palvelukseensa työnjohtajaa. Uusi osavalmistuksen työnjohtaja palkattiin syksyllä 2004. A olisi kyennyt ilman perehdyttämistä tähän tehtävään. Näissä olosuhteissa tehty sopimus oli oikeustoimilain 33 §:n nojalla pätemätön.

Yhtiön mukaan sen ja A:n kesken oli päästy sopimukseen A:n työsuhteen päättämisestä, mistä A oli saanut ylimääräisen korvauksenkin. Yhtiö ei ollut erehdyttänyt A:ta allekirjoittamaan sopimusta. Joka tapauksessa yhtiössä tarjolla ollut työ oli olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Yhtiössä ei ollut tarjolla A:n koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä.”

Tapauksen tosiseikaston perusteella työtuomioistuin katsoo oikeuskysymyksen olevan ensisijaisesti, onko mainittu sopimus ollut pätevä ja oliko työntekijä sitovasti luopunut esittämästä haastehakemuksessa vaadittua seuraamusta. Toissijaisesti työtuomioistuin katsoo asiassa olleen kyse siitä, onko yhtiöllä ollut perusteet irtisanoa työntekijä.²¹⁶

Arvioidessaan tapausta työtuomioistuin aloittaa toteamalla, että ”työsopimus voidaan laillisesti päättää paitsi yksipuolisin toimin, myös osapuolten välisellä sopimuksella”. Toteamus vaikuttaa ristiriitaiselta ottaen huomioon, että tapauksen tosiseikastosta ilmenee, että työ-sopimus on päättynyt irtisanomisen johdosta ja asiassa tehty sopimus on selkeästi irtisa-

²¹⁵ Vrt. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 785. Kirjoittajat katsovat, että mikäli työntekijä on antanut työnantajalle perustellun aiheen luottaa sopimusta tehtäessä, että perusteet päättämislle ovat olleet olemassa, työntekijä ei voisi muuttaa mieltään. Edellä mainittu lienee ymmärrettävissä niin, että hyvässä uskossa olevaa työnantajan luottamusta on suojattava.

²¹⁶ Työtuomioistuimen oikeuskysymyksen muotoilu ei siten näyttäisi vastaavan kanteen perusteena olevaa väitettä kovin hyvin.

nomisen hyväksymisestä tehty sopimus.²¹⁷ Perusteluista ei kuitenkaan voitane vetää sel- laista johtopäätöstä, että työtuomioistuin tarkoittaisi oikeustoimen luonteen muuttuneen²¹⁸, vaan kyse näyttäisi olevan siitä, ettei TT ole ‘halunnut’ lähteä pohtimaan työntekijän oike- utta luopua työsopimuslain hänelle suomista oikeuksistaan. Työtuomioistuin ei myöskään ottanut kantaa mahdollisuudesta sopimusteitse luopua irtisanomissuojasopimuksen anta- masta suojasta.²¹⁹

Ratkaisun perusteluissa TT ei lopulta pyri vastaamaan erittelemäänsä oikeuskysymykseen *pro et contra* arvioinnin edellyttämällä tavalla.²²⁰ Työtuomioistuin tarkastelee päättämisper- rusteiden olemassaoloa seuraavasti:

”Oikeustoimilain 3 luvun säännösten nojalla sopimus voi tietyissä tapauksissa käydä pätemättömäksi oikeustoimeen osallisen tahdonmuodostuksessa olevan virheen pe- rusteella. Lain 33 §:n mukaan oikeustoimi on pätemätön, jos se on tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota oikeus- toimeen. Oikeuskäytännössä tämän pätemättömyysperusteen on katsottu tulevan ky- symykseen esimerkiksi silloin, kun toinen sopijapuoli on ollut tietoinen sopimuksen syntyedellytyksiin ratkaisevasti vaikuttavasta seikasta, mutta on sen salannut sopi- muskumppaniltaan (esim. KKO 2000:121).”

”Sopimukseen johtaneista A:n ja C:n välisistä kahdenkeskisistä neuvotteluista on esitetty ristiriitaista selvitystä siltä osin, onko C ilmoittanut, että A:n tai jonkun muun tuotantolinjan työnjohtajan tehtävä tulee joka tapauksessa vähennettäväksi, vai onko toimitusjohtaja perustellut asiaansa yleisemmin yhtiön Tampereen tehtaan toimihenkilökunnan vähentämistarpeella. A:inkin tiedossa on joka tapauksessa ollut toimihenkilöiden sittemmin myös tapahtunut vähentäminen samoin kuin tuotantolin- jan yhden työnjohtajan siirtyminen työnsuunnittelutehtäviin. *Sopimuksessa ei toi- saalta ole sitouduttu siihen, ettei yhtiöön palkattaisi uutta henkilökuntaa.*” [kurs. täs- sä]

”Sopimuksen mukaan A on hyväksynyt irtisanomisperusteet ja sitoutunut olemaan niitä riitauttamatta. Sopimuksen sanamuoto on selkeä ja A:lla on myös ollut riittävä

²¹⁷ Ks. tästä lähemmin luku 3 ja 4.1.

²¹⁸ Vrt. TT 2010-54: ”Työsuhteen päättämistä koskevasta tilaisuudesta esitetty selvitys samoin kuin työnanta- jan siellä toimihenkilön allekirjoitettavaksi esittämät asiakirjat osoittivat, että työsuhteen lakkauttaminen oli tapahtunut tosiasiaassa mainitussa tilaisuudessa työnantajan toimesta eikä yhteisestä sopimuksesta.” tulkinta on huomionarvoinen koska kyseisessä tapauksessa (taannehtiva) irtisanomisilmoitus ja päättämissopimus – asiakirjat allekirjoitettiin luottamusmiehen läsnä ollessa ammattiliiton konsultoinnin jälkeen. Tapausta käsi- tellään muilta osin jaksossa 4.2.4 ja luvussa 4.4.

²¹⁹ *Ex analogia* vaikutuksesta työsuhteesta kuten yllä; vaikutuksesta TES-suhteesta ks. jäljempänä, luku 4.4

²²⁰ Ks. Virolainen—Martikainen 2003, s. 140–142.

tilaisuus perehtyä sopimuksen sisältöön. A:n pitkä luottamusmiesura huomioon ottaen hänen voidaan katsoa olleen hyvin perillä neuvottelujen kohteena olevista kysymyksistä. Asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, että työnantajalla olisi ollut tiedossaan jotain A:n työsopimuksen päättämisperusteisiin liittyvää merkityksellistä tietoa, jota ei olisi kerrottu A:lle. A on myös saanut korvauksen sopimuksen hyväksymisestä.”

Huomionarvoista tapauksessa on se, että vastaajayhtiöön oli palkattu uusi työntekijä irtisanomisajan kuluessa, jonka rekrytointi oli todistetusti aloitettu viimeistään reilut kaksi kuukautta irtisanomisen jälkeen. Riidanalaista on puolestaan ollut se, onko kyseinen menettely loukannut TSL 7:4 §:n määräyksiä. Kyseinen seikka, joka nähdäkseni muodostaa keskeisen kysymyksen pyrittäessä ratkaisemaan onko päättämisperustetta *de facto* ollut olemassa, on nähdäkseni ratkaistu toteamalla, että sopimuksessa ei ollut yhtiön toimesta sitouduttu palkkaamaan uutta työntekijää.²²¹ Näin ollen TT ei nähtävästi ylipäättään ole pohtinut, onko päättämisperustetta ollut olemassa.²²² Tapauksessa työntekijä oli kuitenkin perustanut kantteensa siihen, että hän oli hyväksynyt irtisanomisensa vain siksi, että yhtiö oli väittänyt tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden olevan olemassa. Työtuomioistuinten perusteluissa huomiota herättää näin ollen se, että TT erottaa päättämisperusteiden olemassaolon merkityksen pätevän sopimuksen syntyedellytyksistä, vaikka työntekijän kanne perustui juuri näkemykseen hänelle ilmoitettujen päättämisperusteiden virheellisyydestä.

²²¹ TT näyttää siten muuttavan arviointiaan perustelujen kohdalla OikTL 33 §:n nojalla suoritettavasta edellytyksiin liittyvästä arvioinnista, sopimuksen ehtojen arviointiin.

²²² Suppean oikeuskäytännön läpikäynnin perusteella ilmenee nähdäkseni, että uuden työntekijän palkkaaminen kuten myös sisäinen uudelleenjärjestely (ainakin, kun jossain kohtaa ketjua yhtiöön palkataan uusi työntekijä) on katsottu olevan TSL 7:3 ja 7:4 §:ien vastaista. Ks. esim. TT 2011-85: Yhtiö oli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut palveluksessaan olleen toimihenkilön. Työnantajan olisi irtisanomisen asemesta tullut tarjota toimihenkilölle yhtiön materiaalihallinnon assistentin ja ostajan tehtävää, jota eräs toinen toimihenkilö jäi yhtiöön tekemään. Koska yhtiö ei ollut täyttänyt irtisanomissuojasopimuksen ja työsopimuslain mukaista työntarjoamisvelvoitettaan, ei yhtiöllä ole ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen sekä TT 2007-26: Irtisanomisen jälkeen yhtiöön oli palkattu kolme toimihenkilöä hydrometallurgian alan tehtäviin. Palkattujen toimenkuvista mikään ei ollut sellaisenaan vastannut myyntipäällikön aikaisemmin hoitamia tehtäviä. Myyntipäällikölle ei kuitenkaan ollut irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisaikana tarjottu mahdollisuutta sijoittua näihin tai muihinkaan tehtäviin yhtiössä. Vrt. toisin TT 2011-148. Ks. myös HO tapaukset HHO 24.2.2011 S 10/531, jossa hovioikeuden jossain määrin monimutkaisen ratkaisun lopputulos voitaneen tiivistää: Työnantaja voi täyttää avoinna olevan paikan ilman, että työtä ensin tarjotaan irtisanotulle, uudelleensijoittamisvelvollisuuden (TSL 7:4) piirissä olevalle työntekijälle, kuin palkka täytetään talon sisältä. Ts. ei ole ollut uuden työvoiman tarvetta/työvoiman tarve ei ole lisääntynyt sekä VHO 28.3.2011 S 09/1065, jossa HO:n päättely voidaan tiivistää: Jos työntekijä siirretään talon sisältä avoinna olevaan paikkaan ja hänen vanhoja työtehtäviä hoitamaan palkataan henkilö talon ulkopuolelta, työnantaja on rikkonut uudelleensijoittamisvelvollisuuttaan

Päättämisperusteiden *de facto* olemassaolo aktualisoitui myös edellä luvussa 4.1.2 käsitellyn ratkaisun KKO 2012:40 yhteydessä. Kyseisessä tapauksessa kantajana olleet työntekijät väittivät tehneensä sopimuksen irtisanomisen hyväksymisestä 28.3.2008 tietämättä, että yhtiöön oli palkattu uusi työntekijä 12.11.2007 (toistaiseksi voimassa oleva työsuhde) ja 22.11.2007 (määräaikainen työsuhde). Määräaikainen työsuhde oli jatkunut toistaiseksi voimassa olevana 1.2.2008 alkaen. Yhteistoimintaneuvottelut, joiden tuloksena työntekijät oli irtisanottu, olivat alkaneet 25.1.2008. Työnantaja puolestaan katsoi, että yhtiön tappiolisuus oli tullut yllätyksenä tilinpäätöksen vahvistuttua 15.1.2008. KKO arvioi tapausta seuraavasti:

”A ja B ovat työskennelleet yhtiön tehtaalla Lieksassa, kun taas uudet työntekijät on otettu Joensuun toimipisteeseen, josta käsin he ovat tehneet töitä vaihtuvissa asiakaiden työkohteissa. Heidän ammattitaitonsa on esitetyn selvityksen mukaan ollut laajempi kuin A:n ja B:n. Työnantaja on irtisanonut A:n ja B:n vasta näiden uusien työntekijöiden ottamisen ja yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen 17.3.2008. A ja B ovat saaneet sopimusesityksen 25.3.2008 ja sopimus on tehty 28.3.2008 sen jälkeen, kun A ja B olivat keskustelleet asiasta luottamusmiehen kanssa. *Työntekijöillä on siten ollut mahdollisuudet selvittää irtisanomisensa perusteita jo ennen sopimuksen tekemistä.*” [kurs. tässä]

”Työntekijöiden mahdollinen erehtyminen irtisanomisen edellytyksiin liittyvistä seikoista voi vaikuttaa sopimuksen tai sen ehtojen pysyvyyteen lähinnä vain, jos sopimus on tehty oikeustoimilain 33 §:n tarkoittamalla tavalla sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisena olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen, taikka jos sopimusta kaikki olosuhteet huomioon ottaen olisi pidettävä oikeustoimilain 36 §:n nojalla kohtuuttomana. Oikeustoimilain 33 §:n soveltaminen edellyttää, että sopimukseen vetoavan osapuolen voidaan olettaa tienneen niistä seikoista, joiden vuoksi oikeustoimeen ryhtyminen on kunnianvastaista ja arvotonta. Tämä pätemättömyysperuste voi tulla sovellettavaksi esimerkiksi silloin, kun sopijapuoli on tieninyt sopimuksen syntyedellytyksiin ratkaisevasti vaikuttavasta seikasta, mutta on sallanut sen toiselta sopijapuolelta. Sopimusosapuolten välinen epätasapaino voidaan ottaa yhtenä sopimuksenteko-olosuhteena huomioon, kun arvioidaan sitä, onko toinen sopijapuoli menetellyt hylättävällä tavalla ja käyttänyt hyväkseen sopijakumppaniaan. Työnantajan toiminnan moitittavuutta voidaan siksi arvioida tavanomaista ankarammin perustein myös irtisanomisen jälkeen tehdyissä mutta työsuhteeseen liittyvissä sopimuksissa.”

”Tässä tapauksessa ei kuitenkaan ole edes väitetty, että yhtiö olisi pyrkinyt salaamaan uusien työntekijöiden ottamisen työntekijöiltä tai heidän luottamusmieheltään. Asiassa esitetyn selvityksen perusteella ei ole lainkaan selvää, että uudet työntekijät olisi otettu irtisanottavien tilalle samankaltaisiin työtehtäviin tai ainakaan että yhtiö olisi tarkoittanut näin menetellä. Työntekijät on irtisanottu osana laajempaa työvoiman vähentämistä, jossa on noudatettu yhteistoimintamenettelyä.”

Ratkaisun perusteluista ilmenee nähdäkseni, että KKO ei ole täysin hyväksynyt työnantajan väitettä siitä, että taloudellinen tilanne oli tullut yllätyksenä. Näin ollen KKO lienee perustellut ratkaisuaan siten, että perustelut huomioivat tilanteen, jossa ko. seikka ei ole tullut yllätyksenä, jolloin irtisanomisperusteen *de facto* olemassaolo olisi kyseenalaisempi.

Johtopäätöksissään KKO antaa merkitystä sille, että työnantaja ei ole pyrkinyt salaamaan uusien työntekijöiden palkkaamisen. KKO näyttää siten edellyttävän nimenomaista pyrkimystä salata relevantti tieto OikTL 33 §:n mukaisen tunnusmerkistön täyttymiseksi, mikä ei kuitenkaan ole sen enempää OikTL 33 §:n kuin erehdyttämistä ja erehdyksen hyväksikäyttämistä nimenomaisesti koskevan OikTL 30 §:n edellytys. Kyseiset säännökset perustuvat tässä suhteessa tiedonantovelvollisuuteen, jolloin tieto tietystä seikasta on annettava, mikäli tieto on merkityksellinen vastapuolen edellytysten kannalta.²²³

Edellä mainitun lisäksi KKO:n toteamus siitä, että asiassa ei ole esitetty riittävää selvitystä, uusien työntekijöiden ottamisesta samankaltaisiin tehtäviin, on myös ongelmallinen, sillä KKO näyttää erehtyneen työsopimuslain sisällöstä ko. seikan osalta. KKO näyttää perustavan argumenttinsa virheellisesti takaisinottovelvollisuutta koskevan TSL 6:6:n tunnusmerkistöön. Tapauksessa olisi kuitenkin tullut arvioida uusien työntekijöiden palkkaamista TSL 7:3 §:n tunnusmerkistön nojalla.

Harkittaessa kollektiiviperusteista irtisanomista (TSL 7:3), kuten vielä irtisanomisaikana (TSL 7:4), työnantajalla on velvollisuus selvittää onko hänellä tarjota muuta työtä irtisanomisuhan alaisille työntekijöille. Velvollisuutta on lisäksi tehostettu tietyn asteisella velvollisuudella kouluttaa uudelleen. Näin ollen kyse ei ole pelkästään samanlaisista tai samankaltaisista tehtävistä, vaan sellaisesta muusta työstä, johon työntekijä kohtuudella voitaisiin sijoittaa.

²²³ Ks. Hemmo Sopimus oikeus I, s. 359–360. Erona kuitenkin on, että OikTL 33 §:n soveltaminen näyttäisi edellyttävän faktista tietoa kun, taas OikTL 30 §:ä edellyttää kvalifioitua vilpittömyyttä mieltä. Ks. myös jäljempänä, jakso 4.2.4

KKO:n esittämä näkemys, jonka mukaan työntekijöillä on ollut mahdollisuus selvittää irtisanomisensa perusteita ennen sopimuksen allekirjoittamista on nähdäkseni tulkittavissa siten, että kysymys, onko irtisanomiseen *de facto* ollut perusteita, ei ole määräävässä asemassa lopputuloksen kannalta. Olennaiseksi näyttää nousevan se, että työntekijä on halutessaan voinut selvittää työnantajan ilmoittamien perusteiden todenperäisyyttä tai ainakin pohtia niiden uskottavuutta ja siten muodostaa tahtonsa tämän pohjalta.²²⁴

Tapauksen perusteella ei kuitenkaan varmuudella voida sanoa, onko KKO tarkoittanut, että päättämisperusteiden *de facto* olemassaololla ei olisi merkitystä sopimuksen sitovuuden kannalta. Katson kuitenkin, että ratkaisu muodostaa vahvan indision sanotunkaltaisesta näkemyksestä.

4.2.3 Kokoavia näkökohtia päättämisperusteen olemassaolon merkityksestä

Edellä esitetyn oikeuskäytännön kuvakusen perusteella voidaan todeta, että päättämisperusteiden olemassaolo ei tulle arvioitavaksi puhtaan edellytysopin kautta. Toisin sanoen pelkästään se, että päättämisperusteiden tosiasiallinen olemassaolo olisi ollut edellytyksenä työntekijän (ilmaismattoman) sopimustahdon kannalta, ei voine aikaansaada päättämissopimuksen pätemättömyyttä.²²⁵ Luvussa suoritettu tarkastelu viittaa myös siihen, että mistään itsenäisesti päättämissopimusinstituutioon liittyvästä ja näin ollen työoikeusperusteisesta edellytyksestä ei ole kyse. Myöskään oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen pohjalta ei voine vetää sanotunkaltaista johtopäätöstä.²²⁶

Arviointi näyttää sen sijaan keskittyvän OikTL 33 §:ään. Jossa pätemättömyys edellytyksen puuttumisen seurakusena — säännöksen sanamuotoon tiukasti nojatta — voi seurata vain, mikäli: a) työnantaja on tiennyt, ettei päättämisperustetta todellisuudessa ole; b) työnantaja on tiennyt, että työntekijä on erehtynyt päättämisperusteen olemassaolosta; ja c) että näin aikaansaatuun sopimukseen olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota työnantajan toimesta. Lisäksi työnantajan on tullut tietää päättämisperusteen *de facto* olemassaolon olevan olennaista työntekijän tahdonmuodostuksen kannalta.²²⁷

²²⁴ Arviointiin lieene perustellusti vaikuttanut se, että työntekijät olivat tehneet aloitteen sopimuksen irtisanomisen hyväksymisestä allekirjoittamiseksi, ja että luottamusmies oli ollut osana neuvotteluita. Muunkaltainen tulkinta olisi mielestäni ollut omiaan vaarantamaan työnantajan luottamuksensuojaa hylättävällä tavalla.

²²⁵ Tämä koskee luonnollisesti vain tilanteita, jossa itse sopimusasiakirjaan ei kirjata ko. edellytystä, mikä vastannee vallitsevaa käytäntöä hyvin pitkälti. Sen sijaan, jos sanotunkaltainen edellytys kirjattaisi sopimusasiakirjaan, asia tulisi arvioitavaksi sopimusehdon pätevyyden, eikä edellytysten nojalla.

²²⁶ Ks. yllä av. 205 s. 54 ja siinä viitattu kirjallisuus.

²²⁷ Vrt. Wilhelmsson Om tro och heder, s. 66.

Huomionarvoista on myös se, että suomalaisessa oikeuskäytännössä pätemättömyysperusteiden olemassaolon merkitystä ei ole kytketty petollista viettelyä koskevaan OikTL 30 §:ään. Tämä ei kuitenkaan suoranaisesti ole poikkeuksellista, sillä OikTL 33 § on oikeuskirjallisuudessa todettu olevan kiinteässä yhteydessä muihin oikeustoimilain 3 luvun pätemättömyysperusteisiin.²²⁸

Tiettyä relevanssia on kuitenkin sillä, että OikTL 33 §:n mukainen tietämisvaatimus on katsottu olevan ankarampi kuin esimerkiksi OikTL 30 §:n kohdalla. Ensimmäisen kohdalla edellytetään faktista tietoa tunnusmerkistön täyttävästä tosiseikasta, kun taas jälkimmäisessä ns. ”piti tietää”-tietämisvaatimuksen mukainen taso on riittävä. Eroa lieventää kuitenkin se, että näyttövaatimusta on lievennetty OikTL 33 §:n osalta (”olettaa tietäneen”), minkä johdosta on kysytty, onko varsinaista eroa ylipäättään olemassa.²²⁹

Tuoreimmissa sopimusoikeutta koskevissa tutkimuksissa ero tietämisvaatimuksissa näyttääkin jääneen vähemmälle huomiolle.²³⁰ Koska subjektin tietämystä jostakin asiasta, ylipäättään on arvioitavissa vain vastapuolen subjektin tietämyksestä esittämän näytön perusteella, voidaan perustellusti kysyä onko eroa: lievemmän tasoisen tietämisvaatimuksen yhdistettynä korkeampaan näyttövaatimukseen ja korkeamman tietämisvaatimukseen yhdistettynä lievempään näyttövaatimuksen välillä.²³¹ Voitaisiin jopa ajatella alemman näyttövaatimuksen *de facto* merkitsevän alemmaa tietämisvaatimusta.

On myös perusteltua kysyä voiko OikTL 33 §:n muodollisesti edellyttämä tietämistaso ylipäättään syntyä päättämissopimustilanteessa, koska työnantajalla lienee harvoin faktista tietoa asiasta. Voidaan jopa ajatella, ettei faktinen tietämys voisi syntyä ennen kuin tuo-

²²⁸ Ks. Hemmo, Sopimusoikeus I, s. 370. Hemmo katsoo yhtäältä, OikTL 33 §:stä seuraavan, että OikTL 28–31 §:ien soveltamisala ei määritä pätemättömyyden ulottuvuutta, ja että tilanne, jossa esim. OikTL 30 §:n tunnusmerkistö jää niukasti toteutumatta, puoltaisi mahd. OikTL 33 §:n soveltamista. Toisaalta hän katsoo, että mainitut säännökset olisivat enemmänkin OikTL 33 §:ää täsmentäviä säännöksiä. Hän näyttäisi siten pitävän OikTL 33 §:ää hyvin dynaamisena säännöksenä, joka voisi toimia kaksisuuntaisesti olemalla enemmän kuin osiensa summa.

²²⁹ Ks. tietämisvaatimuksesta lähemmin Wilhelmsson Om tro och heder, 55–57 ja 80–81.. Wilhelmsson päätyy suorittamassaan oikeuskäytännön tarkastelussa siihen, että ei voida varmuudella todeta, onko oikeuskäytännössä tarkoitettu lieventää OikTL 33 §:n tietämisvaatimuksia. Ks. myös Hemmo Sopimusoikeus I, s. 368–369. Hemmo katsookin eron tietämisvaatimuksen tasossa olevan vähäinen. Hän korostaa kuitenkin konkreettisen tiedon vaatimuksella ”olevan periaatteellinen merkitys” siten, että tietoisuusvaatimus on tarkoitettu asetettavan korkeammalle OikTL 33 §:n kuin esim. OikTL 30 §:n kohdalla. Vrt. Ruotsin oikeuden osalta Adlercreutz 2002, s. 39.

²³⁰ Vrt. Mäkelä 2010, s. 152–154 ja 157, joka ei kiinnitetä huomiota tietämisvaatimuksen tasoon arvioidessaan OikTL 33 §:n ja 30 §:n välistä suhdetta. Vrt. kuitenkin m.t.s 261, jossa kirjoittaja katsoo näyttökynnyksen olevan korkeampi OikTL 30 §:n osalta.

²³¹ Ks. Mäkelä 2010, s. 258 av. 731.

mioistu on arvioinut tapauksen tosiseikaston.²³² Faktisen tietämyksen vaatimusta voidaan myös kritisoida siitä, että se ei ota huomioon päättämissopimusinstituution realiteetteja. On mielestäni epätarkoituksenmukaista edellyttää faktista tietoa päättämisperusteen olemassaolosta ottaen huomioon, että päättämissopimusten tärkeimpiä hyödyntämistapoja ovat tilanteet, joissa perusteiden olemassaolosta on epävarmuutta.²³³

Edellä esitetystä oikeuskäytännöstä ilmeneekin, että OikTL 33 §:n soveltamiskynnys on asetettu suhteellisen korkealle perusteiden olemassaoloon liittyvän arvioinnin osalta. On kuitenkin huomioitava, etteivät tuomioistuimet kuitenkaan ole nimenomaisesti pohtineet säännöksen soveltuvuutta tietämisvaatimuksen avulla.

Toisaalta tilannetta voitaneen arvioida OikTL 33 §:n nojalla siten, että faktisen tietämyksen vaatimus liitetään pelkästään irtisanomisuhan olemassaoloon.²³⁴ Toisin sanoen, mikäli työnantaja on esittänyt irtisanomisperusteen olemassaolon tosiasiana, muodostaisi tämä OikTL 33 §:n mukaisen faktan. Sanotunkaltainen tulkinta lienee säännöksen ratiota kunnioittava, ottaen myös huomioon, että mainitunkaltainen tosiseikasto lähestyyne OikTL 30 §:n soveltamisalaa. On kuitenkin tarpeellista suojata työnantajan vilpitöntä mieltä tilanteissa, joissa tämä on perustellusti katsonut päättämisperusteiden olevan suurella todennäköisyydellä olemassa.

Päättämisperusteiden olemassaolon merkityksen ylikorostamisen tuomaa riskiä työnantajan oikeusturvan kannalta lieventää osaltaan se, että irtisanomista koskevissa riidoissa yleisesti noudatettavaa käännettyä todistustaakkaa päättämisperusteen olemassaolosta ei vallitsevan tulkinnan mukaan sovelleta päättämissopimuksia koskevissa riidoissa.²³⁵

Arvioidessa päättämisperusteiden *de facto* olemassaolon merkitystä herää myös kysymys, tulisiko tehdä ero päättämisen yhteydessä ja irtisanomisaikana tehtyjen sopimusten välillä. Tutkimuksessa analysoitu oikeuskäytäntö näyttäisi antavan tukea näkemykselle, jonka mukaan päättämisperusteiden olemassaololla olisi merkitystä lähinnä irtisanomisen yhteydes-

²³² Poikkeuksena kuitenkin, edellä selostetun IHO 14.10.2003 S 02/1507 ratkaisun kaltainen tapaus, jossa työnantaja peräti muutti irtisanomisperustetta kesken oikeudenkäynnin. Vaikkakin vetoaminen toiseen irtisanomisperusteeseen oikeudenkäynnissä ei sinänsä merkitse, ettei työsuhteen päättäminen olisi ollut laitton.

²³³ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 760 ja Moilanen 2010, s.108–109. Itse näkisin, että jos päättämissopimuksen solmimistilanteita tarkasteltaisiin puhtaasti ajatuksen rationaalisesta toimijasta kautta, päättämissopimus voisi aktualisoitua vain tilanteissa, joissa päättämisperusteen olemassaolosta on epävarmuutta tai milloin tiedetään varmuudella, ettei sellaista ole. Ts. ainut tilanne, jossa päättämissopimus ei aktualisoituisi, on tilanne, jossa varmuudella tiedetään irtisanomisperusteen olevan olemassa.

²³⁴ Vrt. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 407, joka toteaa, että ”OikTL 33 §:ää voidaan tulkita niinkin, että toisen osapuolen keskeiset oletukset ovat säännöksen tarkoittamia [tosiasiallisia] olosuhteita.”

²³⁵ Ks. KKO 2012:40.

sä²³⁶ tehtyjen sopimusten osalta. Tämä lienee perusteltua, sillä irtisanomisen tapahduttua voidaan katsoa työnantajan pelanneen korttinsa, eikä työntekijän tahdonmuodostus ole enää riippuvainen mahdollisesta irtisanomisuhasta.

Keskeisimmäksi, joskin lähes huomiotta jääneeksi, kysymykseksi edellä esitetyn oikeuskäytännön perusteella näyttää siten nousevan onko työntekijää erehdytetty, vai onko hän erehtynyt jostain seikasta siten, että tämä olisi vaikuttanut hänen tahtoonsa hyväksyä työsuhteen päättäminen. Voidaankin perustellusti katsoa, että työntekijän tahdonmuodostuksen puhtaus on ehdoton kriteeri, jotta ylipäättään voidaan hyväksyä oikeustilan syntymisen jälkeen tapahtuva luopuminen pakottavien irtisanomissuojasäännösten tarjoamasta suojasta.²³⁷ Tätä näyttäisi edellyttävän myös PL 18.3 §:ä, jonka valmisteluaineistossa edellä esitetyn tavoin todetaan säännöksen rationa, ettei kenenkään työsuhdetta lakkauteta vastoin tämän tahtoa, ilman laissa säädettyä nimenomaista perustetta.²³⁸ Motiivierehdyksestä koskeva tarkastelu lieneekin varteenotettava tapa pyrittäessä löytämään ja ratkaisemaan päättämissopimusten sitovuuden kannalta vaikeimmat ja osaltaan keskeisimmät tyyppiongelmät.

4.2.4 Motiivierehdyksen merkityksestä

Motiivierehdys on tahto- ja luottamusteorioissa ymmärrettävä osana edellytysoppia, jolloin sopijapuolen erehdys tahdonmuodostuksen kannalta relevantista seikasta muodostaa virheen tahdossa.²³⁹ Vastaavasti Mäkelän kehittelemässä valinnanvapauden teoriassa katsotaan erehdyksen rajoittaneen osapuolen valinnanvapautta.²⁴⁰

Motiivierehdys jaetaan perinteisesti faktaerehdykseen ja oikeuserehdykseen, joista ensimmäinen kohdistuu tosiasioihin, jälkimmäisen kohdistuessa oikeuden sisältöön.²⁴¹ Uudem-

²³⁶ Tällä tarkoitetaan tutkimuksessa omaksutun näkemyksen mukaiseksi kaikkia sopimuksia, joita ei tehdä irtisanomisaikana, niiden kuitenkaan täyttämättä puhtaalle päättämissopimukselle asetettavia edellytyksiä.

²³⁷ Tarkoitetaan tahdon ilmaisun puhtaudella juuri sitä, että sitä ei perustu erehdykseen, tai että se ei ole syntynyt virheellisten edellytysten johdosta

²³⁸ Ks. lähemmin jakso 2.2.2.

²³⁹ Ks. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 390. Teoriat eroavatkin siinä, että tahtoteoriassa tällainen virhe saa aikaan sopimuksen pätemättömyyden. Luottamusteoriassa puolestaan annetaan määräävä merkitys vastapuolen perustellulle luottamukselle vastaanottamaansa tahdonilmaisuuksiin oikeellisuudesta, mikä johtaa siihen, että ilmaisematon virhe tahdonmuodostuksessa ei voi saada aikaan sopimuksen pätemättömyyttä. M.t.s 397.

²⁴⁰ Ks. Mäkelä 2010, s. 107–110 ja 164–167. Valinnanvapauden teorian keskeisenä piirteenä voidaan katsoa siirtymistä puhtaasta tahtoteoriasta näkemykseen, jossa luottamuksensuojaa ja vilpittömän mielen suojaa korostetaan; tahdonvapauden korostamisesta on siirrytty valinnanvapauden korostamiseen. Karkeasti yksinkertaistettuna valinnanvapauden teoriaa voitaneen pitää tahto- ja luottamusteorioiden yhdistelmänä.

²⁴¹ Ks. Hemmo Sopimusoikeus I, s. 390.

massa sopimusoikeudellisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan ole katsottu erottelun olevan yhtä vahva.²⁴²

Oikeustoimilaki ei sisällä säännöstä motiivierehdyksestä.²⁴³ Suomen oikeudessa onkin perinteisesti totuttu pitämään motiivierehdyksiä vaikutuksettomina.²⁴⁴ Toisaalta oikeustieteilijät ovat, *Telarannan* 1960-luvulla esittämästä tutkimuksesta lähtien, katsoneet, että erottele (vaikutuksellisten) ilmaisuerehdysten (OikTL 32 §) ja (vaikutuksettomien) motiivierehdysten välillä ei ole kovin perusteltu tai ainakaan tarkoituksenmukainen.²⁴⁵ Hemmo katsookin tarkastelussaan, että vaikutuksettomuuden -pääsäännön vaihtoehtona motiivierehdyksiä tulisi arvioida itsenäisesti tai OikTL 33 §:n nojalla.²⁴⁶ Motiivierehdystilannetta pidetäänkin OikTL 33 §:n soveltamisen tyyppitilanteena. Tällöin tunnusmerkistön täyttyminen kuitenkin edellyttää, että motiivierehdyksen vallassa tehtyyn oikeustoimeen olisi lisäksi kunnianvastaista ja arvotonta vedota.²⁴⁷

Kuten tutkimuksen 3 luvussa esitettiin, päättämissopimuksessa on pohjimmiltaan kyse siitä, että työntekijä luopuu lainsäädännön hänelle suomasta oikeudesta pysyä työssä. On siten luonnollista liittää päättämissopimuksen sopimusoikeudellinen tarkastelu siihen, onko luopuminen tapahtunut ilman virhettä tahdonmuodostuksessa tai vastaavasti rajoitusta valinnanvapaudessa, *Mäkelän* teoriaa mukaillen. Ruotsin päättämissopimuksia koskevassa oikeuskäytännössä onkin kiinnitetty huomiota tähän kysymykseen motiivierehdysten piiriin luettavan kysymyksenasettelun avulla.

Ratkaisu AD 1977 126 koskee tapausta, jossa oli kyse irtisanomisen hyväksymisestä tehdystä sopimuksessa. Perusteluissaan AD toteaa työsuhteturvan, jonka LAS työntekijälle suo perustuvan siihen, että työnantajan suorittaman irtisanomisen tai purkamisen pätevyys

²⁴² Ks. Mäkelä 2010, s. 200–204. Mäkelä päätyykin katsomaan, että olennaista on, onko erehdys ollut sopimuskumppanin havaittavissa, eikä onko erehdys luokiteltavissa tosiasia- vai oikeuserehdykseksi. Ks. myös Halila 2004, s. 33–34.

²⁴³ Vrt. Ilmaisuerehdystä koskevan OikTL 32 §:n perustelut, joissa motiivierehdys on nimenomaisesti rajattu pykälän soveltamisalan ulkopuolelle. Ks. Lvk. 2/1925 s. 61. Ks. myös KM 1990:20, s. 18–223.

²⁴⁴ Ks. KM 1990:20, s. 218, jossa todetaan: ”oikeustoimilaki ei siten yleensä suojaa sitä, joka on erehtynyt niistä vaikuttimista, jotka ovat saaneet hänet oikeustoimeen ryhtymään.”. Näkemys ilmentää luottamusteorian mukaista näkemystä, joissa osapuolen luottamusta ulkoisesti havaittavissa oleviin seikkoihin (ilmaisuun) suojataan. Ks. myös Hemmo Sopimusoikeus I, s. 391 ja Telaranta, Sopimusoikeus 1990, s. 297.

²⁴⁵ Ks. Mäkelä 2010, s. 166. Ks. alun perin Telaranta 1960, s. 363–367. *Telaranta* erottaa kolme tilannetta, jossa motiivierehdykseen olisi oikeutettua vedota: a) Sopijakumppani on aiheuttanut erehdyksen, b) erehdys on ollut sopijakumppanin havaittavissa, kolmantena soveltamistilanteena hän esittää ”*res integra* –tilanteet”.

²⁴⁶ Ks. Hemmo Sopimusoikeus I, 2003 s. 392.

²⁴⁷ Ks. Hemmo Sopimusoikeus I 2003, s. 392. Jos otetaan huomioon, että motiivierehdys tässä tutkimuksessa käsiteltävissä tilanteissa liittyy sinänsä pakottavasta, perustuslaissa turvatusta, työsuhteturvasta luopumiseen, täyttäneen menettely automaattisesti myös kunnianvastaiselle ja arvottomalle menettelylle asetettavat kriteerit, mikäli OikTL 33 §:n tunnusmerkistö muuten täyttyy.

voidaan saattaa oikeudellisen arvion alaiseksi. Edelleen *AD* toteaa oikeusturvasyihin vedoten olevan tärkeää, että ko. oikeutta ei menetetä vahingon, erehdyksen tai muun vastaavan syyn johdosta. *AD* päätyy toteamaan, että Ruotsin työsuhdeturvalain (*LAS*) säännösten johdosta on suhtauduttava pidättyväisesti väitteisiin, jotka merkitsisivät työntekijän ilmaisseen tahtonsa luopua oikeudestaan saattaa irtisanomisensa pätevyys tuomioistuimen arvioitavaksi.²⁴⁸

Ratkaisu *AD 1988 nr 66* koskee puolestaan tapausta, jossa oli kyse sopimuksesta, jolla työntekijä sopimuksella hyväksyi työsopimuksensa irtisanomisen ”yhteistuumin” kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen tilanteessa, jossa työntekijällä olisi lain mukaan ollut oikeus viiden kuukauden irtisanomisaikaan. *AD* muotoili tapauksessa seuraavan oikeusohjeen:

”För att en sådan uppgörelse skall anses ha träffats [...] [viitaten laista poikkeavaan sopimukseen] att det klarläggs att arbetstagaren verkligen har avsett att därigenom avstå från sina rättigheter enligt lagen, eller i vart fall att omständigheterna är sådana att arbetsgivaren har haft fog för att anta att arbetstagaren haft sådan avsikt.”

Malmberg toteaa tapauksen pohjalta, että sitovan luopumisen edellytyksenä ei siten ole pelkästään se, että työntekijä on ymmärtänyt päättämissopimuksen sisällön. Vaan myös se, että tämä on ymmärtänyt luopuvansa sopimuksella pakottavan lainsäädännön hänelle turvaamasta oikeudesta. Sopimuksen sanamuodosta ja/tai ehdoista riippuen kyse voinee kuitenkin olla käytännössä samasta asiasta.²⁴⁹ Arviointi sisältää kuitenkin *AD:n* ratkaisusta ilmenevän lievennyksen, jonka perusteella on riittävää, että työnantajalla on ollut perusteltu syy olettaa näin olevan.²⁵⁰ *Malmberg* katsoo *AD:n* omaksuman tulkinnan merkitsevän, että työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että työntekijä sopimustilanteessa ymmärsi luopuvansa pakottavan lain hänelle suomasta oikeudesta, tai että työnantajalla on ollut perusteltu syy olettaa näin olevan.²⁵¹ *AD:n* asettamaa näyttövelvollisuutta voidaan pitää siinä

²⁴⁸ Vrt. toisin *AD 1983 74*, jossa *AD*, kiinnittäen huomiota päättämissopimusasiakirjan sanamuotoon katsoo, että irtisanomisen hyväksymisestä annettu tahdonilmaisu on ymmärrettävissä vain siten, että työntekijä hyväksyi työsuhteensa päättymisen. *Malmberg* katsoo ratkaisun tarkoittavan, että erityisiä ehtoja pätevyydelle on nähtävissä vain ennen irtisanomista tehtyjen sopimusten osalta, eikä enää irtisanomisaikana tehtyjen sopimusten osalta. Hän toteaa kuitenkin, että tämä ei enää vastaa oikeustilaa ruotsissa. Ks. *Malmberg 1997*, s. 110 av. 133.

²⁴⁹ Ks. *Malmberg 1997*, s. 110–111.

²⁵⁰ Ks. myös *AD 1993 nr 9*, jossa *AD* katsoo työnantajalla olleen perusteltu syy uskoa, ettei työntekijä ollut motiivierehdyksen vallassa sopimuksentekohetkellä.

²⁵¹ Ks. *Malmberg 1997*, s. 111. Ks. myös Källström ja *Malmberg 2009*, s.164. Kirjoittajan näkemys näyttää siten olevan vakiintunut.

mielessä poikkeuksellisenä, että se asettaa näyttövelvollisuuden työnantajalle, eikä pätemättömyyteen vetoavalle työntekijälle. Kyse on siten käännetyistä todistustaakasta.

Seuraavassa pyritään selvittämään, onko sanotunkaltainen tulkinta perusteltavissa myös Suomen oikeuden osalta. Tarkastelussa hyödynnetään ensisijaisesti oikeuskäytäntöä ja uudehkoa erehdysoppia koskevaa tutkimusta.

Ratkaisu VHO 9.6.1992 S 91/718 koskee irtisanomisen hyväksymisestä tehtyä sopimusta. HO arvioi tapausta seuraavasti:

”Sopimusta allekirjoitettaessa [V] on ollut yhdessä kolmen työnantajan edustajan kanssa eikä hänelle ole selvitetty hänen työsopimuslain mukaisia oikeuksiaan eikä hänellä ole ollut myöskään tilaisuutta käyttää avustajaa. Sopimus johtaisi [V:n] kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen. Hän ei ole sopimusta allekirjoittaessaan voinut riittävästi harkita sitä, että hän allekirjoittamalla luopuisi hänelle kuuluvasta oikeudesta lainmukaiseen palkkaan sekä oikeudesta riitauttaa työsuhteen päättäminen. Tämän vuoksi sopimus ei sido [V:tä]”²⁵²

Ratkaisu IHO 28.12.2006 S 05/31 koskee tapausta, jossa työntekijä oli irtisanoutumisen vaihtoehtona tehnyt sopimuksen työsuhteen päättämisestä.²⁵³ Tapaukseen sisältyy klassinen motiivierehdystilanne, joka sisältää elementtejä niin tosiasia- kuin oikeuserehdyksestä, joka kuitenkin jäi HO:lta huomaamatta.²⁵⁴ HO arvioi tapausta seuraavasti:

”Työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen mukaan irtisanominen on johtunut [TuTa-syistä]. Sopimuksen mukaan [S] ei menetä oikeuksiaan työsopimuksen päättymiseen liittyen. Sopimuksessa ei ole maininta [S:n] erorahasta. Sopimuksen tulokinnalla ei voida päätyä siihen, että yhtiö olisi sitoutunut vastaamaan siitä, että [S] saa erorahan”

Ratkaisu TT 2010–54 puolestaan koskee luopumisesta irtisanomisajan palkasta. Tapauksessa on selkeitä motiivierehdyksen piirteitä. TT arvioi tapausta seuraavasti:

²⁵² Valkonen katsoo ratkaisun merkitsevän, että sopimus, jolla työntekijä on luopunut lain hänelle turvaamista oikeuksistaan, ei sido työntekijää, ellei tälle ole annettu riittävää mahdollisuutta harkita sopimuksen oikeusvaikutuksia. Pätemättömyys jää Valkosen näkemyksessä riippumaan OikTL 33 §:n tunnusmerkistön täyttymisestä Ks. Valkonen 2001, s. 135

²⁵³ Vrt. HHO 16.4.2004 S 03/3931, jossa on kyse työntekijän tahdonmuodostukseen vaikuttaneesta erehdyksestä ”uranvaihtopalvelu loppuunviennillä” [sic] merkityksestä. Työntekijä oli ollut siinä uskossa, että tämä takaisi hänelle uuden työpaikan kohtuullisessa ajassa. HO päätyi tapauksissa samaan lopputulokseen. Työntekijän motiivierehdyksestä ei pohdittu, arviointi keskittyi puolestaan siihen, oliko työnantaja sitoutunut takaamaan, että uusi työpaikka löytyi.

²⁵⁴ Seikka on mahdollisesti liittynyt kanteen ajamistapaan, jolloin HO:n harkintavalta on ollut väittämistään vuoksi rajoitettu.

”Esitetyn selvityksen perusteella ei voida päätellä, että A:lla allekirjoittaessaan sopimuksen työsuhteen päättämisestä olisi ollut tarkoitus luopua irtisanomisajan palkasta. Sopimuksessa tosin on lauseke, jonka mukaan sopijapuolilla ei ole mitään työsuhteeseen tai sen päättymiseen liittyviä vaatimuksia toisiaan kohtaan. Tällainen lauseke tarkoittaa normaalisti, ettei esimerkiksi työsuhteen päättämisperustetta tai päättämisessä noudatettua menettelyä riitauteta. Sopimusehdon ei sen sijaan voida katsoa tarkoittavan luopumista lopputiliin kuuluvista tai muista tavanomaisista työsuhdesaatavista.”

Kuten sitaatista ilmenee, TT arvioi tapausta sopimustulkinnan (epäselvyyssääntö) avulla, eikä kysymys motiivierehdyksen vaikutuksesta aktualisoitunut. Motiivierehdyksen huomioimisen tärkeys korostuu, jos tapausta vertaa yllä esitettyyn hovioikeusratkaisuun; molemmissa erehtyminen yleisesti muotoillun lausekkeen vaikutuksesta on keskiössä. Noudattamalla sitä logiikkaa, että ainoastaan nimenomaiset sopimukseen kirjatut ehdot huomioidaan ainoastaan kirjoitusasunsa perusteella, erehtymisen oikeusvaikutukset kuitenkin vaihtelevat itse erehdykseen liittyvistä syistä riippumatta. Ratkaisussaan työtuomioistuimien ei kuitenkaan edellä siteeratuista arvioinnista huolimatta ottanut kantaa sopimuksen pätevyyskysymykseen, vaan perusti ratkaisunsa suoraan työehtosopimuksen rikkomiseen.²⁵⁵

Aikaisemmin luvuissa 4.1.2 ja 4.2.3 käsitellystä ratkaisusta KKO 2012:40 aktualisoitui myös kysymys siitä, ovatko työntekijät luopuneet oikeudestaan riitauttaa irtisanomisperuste. Arvioidessaan tapausta KKO näyttää antavan yleisesti sovellettavan sovellettavan oikeusohjeen toteamalla:

”Kun kyse on tällaisessa sopimussuhteessa tavallisesti heikommassa asemassa olevien työntekijöiden asemaan vaikuttavasta seikasta, nimenomaisen hyväksymisen puuttumisen voidaan katsoa puhuvan irtisanomisperusteiden hyväksymistä vastaan.”²⁵⁶

Arvioinnissaan KKO katsoo kuitenkin mielestäni perustellusti, että koska sopimus oli tehty yhteistoimintaneuvotteluiden ja irtisanomisen jälkeen, työntekijöiden aloitteesta heidän neuvoteltua sopimuksen sisällöstä luottamusmiehen kanssa, niin sopimukseen otettu lauseke, jonka mukaan ”työntekijöillä ei ole työsuhteesta johtuvia vaatimuksia” tarkoittaa, että he ovat (tietoisesti) luopuneet oikeudestaan riitauttaa irtisanominen.

²⁵⁵ Vrt. TT 2006–28. Tapausten välillä olevan eron implikaatioista päättämissopimusten TES:n mukaisen sitovuuden kannalta arvioidaan luvussa 4.4.

²⁵⁶ Vrt. tosin TT 2010–54. KKO: näyttäisi siten lähtökohtaisesti edellyttävän nimenomaista luopumista, myös päättämisperusteen ja –menettelyn riitauttamisesta, TT:n hyväksyessä ”yleislausekkeen”.

Ruotsin oikeudessa pätemättömyyden aikaansaava motiivierehdys on luonteeltaan oikeuserhdys. Niin suomalaisessa kuin ruotsalaisessakin oikeuskäytännössä sekä –tieteessä on perinteisesti suhtauduttu hyvin kielteisesti oikeuserhdyksen vaikutuksellisuuteen. Näkemysten taustalla on vaikuttanut klassinen roomalainen oikeusperiaate, jonka mukaan *ignorantia iuris nocet*: tietämättömyys laista ei vaikuta. Asenteet näyttäisivät kuitenkin muuttuneen ajan kuluessa selvästi hyväksyvämpään suuntaan.²⁵⁷ Nykyisin ei voitane enää puhua oikeuserhdyksen vaikutuksettomuudesta sen enempiä kuin motiivierehdyksen vaikutuksettomuudestaan.

Tässä tutkimuksessa erehdystä käsitellään oikeuserhdyksen näkökulmasta, koska termiä on käytetty ruotsalaisessa oikeuskirjallisuudessa. Voitaisiin kuitenkin yhtä hyvin ajatella, että työnantajan ilmoittamat irtisanomisperusteet tai tämän tulkinta päättämistilanteen vaikutuksista muodostaisivat tosiasioita työntekijän tahdonmuodostuksessa, jolloin puolestaan kyse olisi tosiasiaerehdyksestä. On siten lähinnä muotoseikka, minkä motiivierehdyksen alaisuuteen ko. tilanne sijoitetaan. Tämän johdosta tässä tutkimuksessa esitetyt näkemykset oikeuserhdykseen liittyen ovat lähtökohtaisesti sovellettavissa motiivierehdyksiin yleensä.

Mäkelä on kehittelemässään valinnanvapauden teoriaan pohjautuvassa erehdysopissa katsonut, että keskeisin kysymys arvioitaessa oikeustoimen pätemättömyyttä oikeuserhdyksen perusteella on erehdyksen havaittavuudella, jonka hän yhdistää sopimuskumppanin menettelyn asianmukaisuuden tai moitittavuuden arviointiin.²⁵⁸ Arvioitaessa erehtyneen sopimusosapuolen vastapuolen menettelyä, vaikutuksellisen erehdyksen kriteereiksi nousee *Mäkelän* teoriassa kysymys, onko sopimuskumppani a) aiheuttanut erehdyksen, b) onko erehdys ollut sopimuskumppanin havaittavissa tai c) toimintaympäristön perusteella oletettu (erehtyneen sopijapuolen) puutteellinen asiantuntemus.²⁵⁹

Arviointi kiteytyy myös *Mäkelän* teoriassa siihen täyttääkö yksittäistapauksen tosiseikasto OikTL 30 ja/tai 33 §:ien tunnusmerkistön vai ei. Oikeuserhdyksen kohdalla tosiseikan muodostaa edellä esitetyin tavoin vastapuolen tietoisuus lain sisällöstä. Tunnusmerkistön

²⁵⁷ Ks. *Mäkelä* 2010, s. 170. *Mäkelä* katsoo, että oikeuserhdyksen vaikutuksettomuus ei ole enää nykypäivänä perusteltua. Ks. myös Halila 2004 s. 47, joka katsoo, että toisen oikeuserhdyksen ylläpitäminen voisi tietyissä tilanteissa tehdä muutoin pätevän oikeustoimen vetoamisesta kunnianvastaista ja arvotonta. Ks. Ruotsin oikeuden osalta Adlercreutz 2002, s. 286. *Adlercreutz* katsoo, että AvL 33 §:n (vastaa OikTL 33 §:ää) soveltamisessa ei liene perusteltua kohdella oikeuserhdyistä eri tavalla kuin tosiasiaerehdyistä.

²⁵⁸ Ks. *Mäkelä* 2010, s. 239 ja 255–266.

²⁵⁹ *Mäkelä* toteaa vaihtoehdon c aiheuttavan pätemättömyysseurauksen vain poikkeuksellisesti: ”toimintaympäristön perusteella oletettavissa oleva asiantuntemuksen puute ei muodosta yleensä yksin riittävää perustetta sopimuksen pätemättömyydelle edes *tiedollisesti epätasapainoisessa suhteessa*” [kurs. tässä] Em. johdosta ko. pätemättömyysperustetta ei lähtökohtaisesti ole perusteltua käsitellä tämän tutkimuksen yhteydessä.

täyttymisen osalta merkitystä on sillä punninnalla, joka tehdään yhtäältä sopimusosapuolen tiedonantovelvollisuuden ja toisaalta erehtyneen vastapuolen selonottovelvollisuuden välillä.²⁶⁰ Lojaliteettiperiaate nousee määrääväksi arvioitaessa tiedonantovelvollisuuden laajuutta, jolloin puolestaan osapuolten tiedollisella epätasapainolla on merkitystä. Solmittaessa päättämissopimusta voidaan perustellusti katsoa lojaliteettivaatimuksen olevan korkea.²⁶¹

Suomessa tuomioistuimet näyttäisivätkin tukeutuneen kovin kaavamaisiin selostuksiin OikTL 33 §:n edellytyksistä lisättynä toteamuksella onko menettely ollut kunnianvastaista vai ei, kuitenkin punnitsematta tai perustelematta miksi valittuun lopputulokseen päädyttiin. Kaavamaisesti OikTL 33 §:ään nojaavassa tarkastelussa vaikeuksia ilmenee siinä, että myös lojaliteettivelvollisuus lienee syytä ottaa huomioon.²⁶²

Lojaliteettiperiaate tulisi huomioida arvioitaessa, täyttyykö OikTL 33 §:n ja/tai 30 §:n tunnusmerkistö Tällöin velvollisuus toimia lojaalisti voidaan kytkeä yhtäältä arviointiin, täyttyykö tiedonantovelvollisuus ja toisaalta kvalifioitu (mitä piti tietää) vilpitön mieli. Vastaavasti lojaaliperiaatetta voidaan kytkeä sen arvioimiseen, mitä henkilön täytyy ”olettaa tienneen”.

Vertaillen yhtäältä suomalaisessa päättämissopimuksia koskevassa oikeuskäytännössä esitettyjä näkemyksiä ja toisaalta oikeuserehdyksestä oikeustieteessä esitettyjä kannanottoja Ruotsin AD:n kehrittelemään oikeusohjeeseen, havaitaan että kysymystä arvioidaan Suomessa hieman eri tavalla. Suomalaiset tuomioistuimet eivät nähtävästi ole kiinnittäneet huomiota oikeuserehdysdoktriiniin arvioidessaan päättämissopimusten pätevyyttä. *Mäke-*

²⁶⁰ Kysymys voinee aktualisoitua yleensä vain b kohdan tilanteissa, sillä a kohdan tarkoittaman erehdyksen aiheuttamista/erehdyttämistä on pidettävä niin moitittavana, ettei selonottovelvollisuutta voitane asettaa kovin korkealle.

²⁶¹ Ex analogia: työsuhteen päättämismenettelyä koskeva TSL 9 luku.

²⁶² KKO:n kanta ratkaisussa 2012:40, jonka mukaan työnantajan toimintaa voidaan arvioida ankarammin (päättämissopimuksia solmittaessa) näyttäisi viittaavan juuri jonkinasteiseen lojaliteettivaatimuksen. Lojaliteettiperiaate osana päättämissopimusinstituutiota muodostaisikin mielenkiintoisen tutkimuskohteen, jonka kysymyksiin ei tämän tutkimuksen puitteissa kuitenkaan ole mahdollista syventyä. Todettakoon kuitenkin, että tietty problematiikka muodostuu jo siitä, että työnantajan lojaliteettivelvollisuus työntekijää kohtaan eri tilanteissa voidaan katsoa sisältyvän eri tilanteita koskeviin työsopimuslain säännöksiin. Tämän johdosta työoikeusdoktriinissa ei perinteisesti ole jouduttu pohtimaan lojaliteettiperiaatetta samalla tavalla kuin esim. yleisen sopimusoikeuden piirissä. Kun TSL:n säännösten mukaisen toiminnan jo itsessään voidaan katsoa täyttävän lojaliteettivaatimuksen, on nähdäkseni TSL:n säännöksiä noudattanut työnantaja presumoidusti toiminut lojaalisti työntekijää kohtaan. Vrt. TSL 3:1, jossa työntekijälle asetetaan nimenomainen velvollisuus toimia lojaalisti työnantajaa kohtaan. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu TSL 2:1 §:n muodostavan työnantajalle asetetun lojaliteettivoitteen. Ks. Tästä esim. Engblom 2002, s. 143. Lojaliteettiperiaatteesta irtisanomissuojan osana ks. Tiitinen—Kröger 2008, s. 392–393.

län kehrittelemä teoria ja hänen esittämät tulokset näyttävät kuitenkin olevan sopusoinnussa AD:n ratkaisujen kanssa.

Myös esimerkiksi kuluttajansuojaoikeudenalaan — jossa niin ikään on (lähtökohtaisesti) kyse kahdesta tiedollisesti epätasa-arvoisesta osapuolesta — kuuluvissa ratkaisuissa on sivuttu lojaliteettivaatimuksen synnyttämän erityisen tiedonantovelvollisuuden perusteella moitittavana pidettävää oikeuserehdykseen havaitsemattomuutta/puuttumattomuutta.²⁶³ AD:n oikeusohjeeseen sisältyvän lievennyksen johdosta (että työnantajalla on ollut perusteltu syy olettaa, ettei oikeuserehdyistä ole) käytännön ero lienee kuitenkin, Ruotsissa omaksuttua käännettyä näyttötaakkaa lukuun ottamatta, pieni. Voidaan nähdäkseni ajatella, että työnantajalla on ollut perusteltu syy olettaa, ettei työntekijä ole tehnyt sopimusta oikeuserehdyksenalaisena tilanteessa, jossa sopimukseen nimenomaisesti kirjataan mistä työntekijä luopuu ja hänelle annetaan riittävästi harkinta-aikaa pohtia sopimuksen merkitystä (KKO:n oikeusohje).²⁶⁴

Toinen kysymys on puolestaan miten edellä mainittuun on suhtauduttava, mikäli hyväksytään kaavamainen toteamus työsuhteen päättämisestä ”yhteisellä sopimuksella perusteseen kantaa ottamatta tai siitä välittämättä”, arvioimatta ensin täyttääkö sopimus puhtaalle päättämissopimukselle kohtuudella asetettavat edellytykset^{265 266}.

Suomen ja Ruotsin oikeudessa omaksuttujen käytäntöjen välillä on kuitenkin havaittavissa tietty periaatteellinen ero, joka vaikuttanee siihen miten tuomioistuin lähestyy tapausten oikeuskysymystä ja siten, ainakin implisiittisesti, tapausten juridiseen arvioon. On selvää, että ruotsalaisessa mallissa, jossa nimenomaisesti kiinnitetään huomiota oikeuserehdykseen, tämän vaikutusta on helpompi arvioida. Huomionarvoista on myös se, että Suomessa on kiinnitetty enemmän huomiota siihen, saako työntekijä hyvitystä päättämissopimuksen

²⁶³ Vrt. KKO 2008:91, jossa seikka, että työn suorittaja ei kuulunut ennakkoperintärekisteriin (ehto kotitalousvähennyksen tekemiseksi), eikä ollut tiedottanut tilaajia kyseisestä seikasta sai aikaan sen, että sopimus ei ollut pätevä, koska tilaajat eivät olleet saaneet hyväkseen kotitalousvähennystä. Ratkaisu on poikkeuksellinen myös siksi, että tilaajien tarkoitus hyödyntää kotitalousvähennys oikeutta ei tullut esille sopimusta solmittaessa.

²⁶⁴ Koskinen et. al katsovat sopimistahdon sitovan työntekijää: ”jos työntekijä on saanut tietoonsa hänen oikeuksiinsa ja etuihinsa vaikuttavat seikat ja on voinut niiden perusteella asiaa riittävästi harkittuaan luotettavasti arvioida sopimuksen merkityksen ‘huolellisen kolmannen miehen’ tavoin”. Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 783. Sanottu voitaneen ymmärtää siten, että pätemättömyyden aikaansaava oikeuserehdys ei ole em. tilanteessa mahdollinen.

²⁶⁵ Ks. luku 3.

²⁶⁶ KKO:n oikeusohje nimenomaisista kirjauksista siitä, mistä sopimuksella luovutaan, näyttäisi olevan ristiriidassa sen kanssa, että KKO tulkinnallaan TSL 6:6 pakottavuudesta voidaan katsoa osaltaan vaikuttaneen siihen, että ainakaan kollektiivitaustaisia päättämissopimuksia laadittaessa ei työnantajan kannalta ole perusteltua kirjata sopimukseen mitään taustoista tai todellisista perusteista, jolloin työntekijän luonnollisesti on vaikeampaa ymmärtää mistä hän luopuu ja mihin hänellä on oikeus.

solmimisesta vai ei. Hyvityksen on joissakin ratkaisuissa katsottu vaikuttaneen siten, että työntekijä ei ole voinut olla motiivierehdyksen vallassa.²⁶⁷ Näkemystä voidaan pitää siinä mielessä tarkoituksenmukaisena, että seuraamus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on yhtä lailla työntekijälle maksettava korvaus (TSL 12:2).²⁶⁸

Päättämissopimusten vaikutus työttömyysturvaan ja tämän merkitys työntekijän sopimustahdon kannalta on kuitenkin kysymys, jossa oikeuserehdyksen merkitys ja osaltaan todennäköisyys tulisi huomioida.²⁶⁹ Korostaisinkin sen tärkeyttä, että työnantaja nimenomaisesti kehottaa työntekijää selvittämään miten yhtäältä päättämissopimuksen solmiminen ja toisaalta mahdollisen hyvityksen saaminen vaikuttaa työttömyysturvaan.²⁷⁰

Pohdittaessa täyttääkö yksittäistapauksen tosiseikasto pätemättömyyden edellytyksenä olevan OikTL 30 §:n ja/tai 33 §:n tunnusmerkistön on kuitenkin syytä kiinnittää erityistä huomiota myös erehtyneen sopimusosapuolen (työntekijä) selonottovelvollisuuteen.²⁷¹ Näin ollen päättämissopimustilanteessa työnantajan lojaliteettivelvollisuudella korostettua tiedonantovelvollisuutta tulee punnita selonottovelvollisuutta vastaan. Ottaen huomioon työsuhteen päättymisen suuren merkityksen työntekijän kannalta, myös tältä voidaan olettaa tiettyä huolellisuutta ja velvollisuutta ottaa selko tahdonmuodostuksensa kannalta relevanteista seikoista.²⁷²

On myös kiinnitettävä huomiota luottamusmies -järjestelmään ja siihen, että suurin osa työntekijöistä on järjestäytynyt jonkin ammattiliiton alaisuuteen. Kun on olemassa järjestelmä, jonka avulla työntekijä voi saada tietoa mieltään askarruttavista asioista, lienee kohtuullista edellyttää hänen myös hyödyntävän sitä. Työntekijälle voitaneen siten asettaa kulluttajaa korkeampi selonottovelvollisuus. Reaaliset argumentit näyttäisivät siten puoltavan tulkintaa, jonka mukaan ryhmään b kuuluvia tilanteita (sopimusosapuolen havaittavissa oleva erehdys) on lähtökohtaisesti arvioitava suppeasti.²⁷³

²⁶⁷ Ks. HHO 17.12.2004 S 03/1676 ja HHO 5.1.2005 S 03/1621 vrt. osaltaan jaksossa 4.2.3 esitetyt TT 2006-46 ja toisin IHO 14.10.2003 S 02/1507.

²⁶⁸ Ks. lähemmin jäljempänä, jakso 4.3.3.

²⁶⁹ *Ex analogia* KKO 2008:91.

²⁷⁰ Vrt. Moilanen 2010, s. 108.

²⁷¹ Ks. Mäkelä 2010, s. 227. Mäkelä toteaa selonottovelvollisuuden laajuuden määräytyvän subjektiivisin perustein arvioitavasta toimintaympäristöstä ja arvioitavien ryhmästä riippuen.

²⁷² Vrt. oikeustoimen luonteen ja arvon merkityksestä selonottovelvollisuuden laajuuteen, Mäkelä 2010, s.233.

²⁷³ Tarkoitin lähinnä tilanteita, joissa erehdys on ollut pelkästään olosuhteiden perusteella havaittavissa. Tilanteessa, jossa erehdys on ilmennyt nimenomaisesti, lojaliteettiperiaate edellyttäneen kuitenkin laajentavaa tulkintaa.

Edellä esitetystä tarkastelusta huomaamme sen, että etukäteispakottavuus edellyttäen, että työoikeutta koskevassa oikeuskäytännössä myös huomioidaan yleisen sopimusoikeuden puolella tapahtunut kehitys, ei suinkaan heikennä työntekijän asemaa verrattuna oikeuskirjallisuudessa aikaisemmin hahmotettuun, absoluuttiseen pelkästään ao. lakiin sisältyvän säännökseen rajattuun muodollis-positivistiseen pakottavuuteen. Lisäksi edellä kuvatus kaltainen pakottavuus ei, luvussa 2 esitetyin tavoin, vastaa oikeusjärjestyksessä konfliktinratkaisun osalta tapahtunutta muutosta.

4.3 Pätemättömyyden oikeusvaikutuksista

Sopimuksen sitovuutta koskevaan tutkimukseen on yleensä perusteltua sisällyttää luku, jossa käsitellään sopimuksen pätemättömyyden oikeusvaikutuksia. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin päädytty käsittelemään päättämissopimuksen pätemättömyyden oikeusvaikutuksia ensisijaisesti siksi, että tällä on merkitystä päättämissopimusten oikeudellisen luonteen selvittämisessä ja osaltaan myös asemaan työoikeuden systematiikassa. Tämän johdosta luku rajoittuukin niiden asioiden tarkasteluun, joiden on katsottu olevan merkityksellisiä tutkimuskysymyksen kannalta. Tarkastelussa keskitytään kokonaispätemättömyyden oikeusvaikutuksiin. Tässä luvussa suoritettu tarkastelu on lähtökohtaisesti riippumaton siitä, pidetäänkö sopimusta pätemättömänä vai mitättömänä. Toisin sanoen onko kyse viran puolesta huomioitavasta vai väitteenvaraisesta pätemättömyydestä.

Päättämissopimuksen pätemättömyyden oikeusvaikutuksiin on suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa kiinnitetty suhteellisen vähän huomiota. Erottelua ei myöskään ole tehty sen välillä, onko päättämissopimus solmittu irtisanomisaikana vai ennen (mahdollista) irtisanomista.

4.3.1 *Puhtaan tai irtisanomisen yhteydessä solmitun päättämissopimuksen pätemättömyys*

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsuhteen päättymisen ”johtuu työnantajasta”, mikäli sopimusta työsuhteen päättymisestä rasittaa oikeustoimilain mukainen pätemättömyys.²⁷⁴ Toteamus viittaa työsuhteisiin, jotka päättyvät ”yhteisestä sopimuksesta”. Tässä tutkimuksessa esitetyn näkemyksen mukaisesti kyseessä on näin ollen puhdas päättämissopimus. Kirjoittajat katsovat siten, että kun ”yhteisestä sopimuksesta” ja ”perusteeseen kantaa ottamatta” päätettyä työsopimusta rasittaa oikeustoimilain mukainen pätemättömyys, katsotaan työnantajan päättäneen työsuhte vastoin työsopimuslain säännöksiä. Tämänkal-

²⁷⁴ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 765.

taisessa tilanteessa vastuun perustaksi asetettaneen joko ns. yleinen irtisanomissäännös (TSL 7:1) tai vaihtoehtoisesti työsuhteen purkamisesta säädetty 8 luvun säännökset.

Sinänsä perusteltu päättely osoittaa kuitenkin osaltaan päättämissopimusdoktriinissa käytetyn käsitteistön epätarkoituksenmukaisuuden. Kärjistäen, on nähdäkseni ristiriitaista ensinkorostaa työsopimuslaista riippumatonta, yhteiseen sopimustahtoon ja yleiseen sopimusoikeuteen perustuvaa järjestelmää, vain johtaakseen sopimuksen pätemättömyyden oikeusseuraamukset suoraan siitä säännöslähteestä, josta käsittemuodostuksen avulla on pyritty pääsemään eroon. On jokseenkin epäloogista ajatella, että edellä mainitun käsitteistön mukainen päättämissopimus olisi pätemättömänä automaattisesti TSL 7:1 vastainen, sillä kyseisen pykälän sanamuodosta tai perusteluista ei ilmene, että päteväkään päättämissopimus olisi pykälässä tarkoitettu asiallinen ja painava syy. Aikaisemmat kirjoittajat näyttävätkin pitäneen silmällä nimenomaan irtisanomisen hyväksymisestä tehtyjä sopimuksia, joiden osalta TSL 12:2 §:n soveltaminen luonnollisesti on perusteltua.

Tässä tutkimuksessa esitetty erottelu puhtaan ja irtisanomisen hyväksymisestä tehdyn päättämissopimuksen välillä on nähdäkseni käyttökelpoinen, pyrittäessä selvittämään miten pätemättömyyttä tulisi arvioida. Erottelun avulla on mahdollista analysoida pätemättömyyden oikeusvaikutuksia lähemmin.

Kuten edellä on todettu, oikeustoimilain mukainen pätemättömyys voinee aktualisoitua vain poikkeuksellisesti puhtaiden päättämissopimusten yhteydessä. Tilanteessa, jossa työntekijä lähestyy työnantajaa tiedustellen mahdollisuutta irtisanoutua hyvitystä vastaan tai tilanteessa, jossa: työnantaja yleisesti tiedustelee työntekijöiltä halukkuutta irtisanoutua korvausta vastaan, vedoten yleisesti yrityksen taloudelliseen tilanteeseen, väittämättä varsinaisten irtisanomisperusteiden olevan olemassa, ei ole perusteltua ajatella, että tehtyä sopimusta rasittaisi oikeustoimilain mukainen pätemättömyysperuste. Toisin sanoen tilanteet, joissa ei ole irtisanomisuuhkaa, ei liene myöskään toisen osapuolen (moitittavaan) menettelyyn perustuvaa oikeustoimilain mukaista (kokonais-) pätemättömyyttä.

Mikäli edellisessä kappaleessa kuvailtu sopimus kuitenkin olisi oikeustoimilain mukaan pätemätön, on mahdollisesti syytä aloittaa tarkastelu TSL 12:1 §:n nojalla, sopimusoikeudellista pätemättömyyttä koskevasta doktriinista, jolloin työntekijälle ensisijaisesti korvat-

taisi tälle aiheutunut vahinko. Lainsäätäjä näyttää kuitenkin tarkoittaneen kieltää sanotunkaltainen menettely.²⁷⁵

Kantaa voidaan myös pitää tarkoituksenmukaisena, sillä viimekädessä puhtaan ja irtisanomisen hyväksymisestä tehdyn päättämissopimuksen välinen rajanveto voitaneen tehdä vasta tuomioistuimessa. Teoriassa voisi kuitenkin olla merkityksellistä sisältääkö tuomio yhtäältä nimenomaisen kannanoton irtisanomisesta/purkamisesta ja sen perusteettomuudesta, ja toisaalta siitä, minkä säännöksen vastaisesti työsuhde katsotaan päätetyn.²⁷⁶

Tässä tutkimuksessa käsitellyistä irtisanomisen hyväksymistä koskevista ratkaisuksista ilmenee, että työntekijä on säännönmukaisesti vaatinut korvausta nimenomaan työsuhteen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12:2). Lisäksi tuomioistuimet ovat hyväksyessään työntekijän kanteen tuominneet korvausta TSL 12:2 §:n nojalla, joten käytäntöä voitaneen pitää vakiintuneena. Tuomioista ei kuitenkaan ilmene, miten pätemättömän päättämissopimuksen perusteella maksettua hyvitystä tulee sovittaa yhteen tuomitun TSL 12:2 §:ään perustuvan korvauksen kanssa, tai miten tuomioistuin on ottanut huomioon jo maksetun hyvityksen korvaussummaa määriteltäessä.

Todettakoon Ruotsin oikeuden osalta, että työtuomioistuin (AD) katsoo edellä selostetun ratkaisun AD 2011 nr 92 tuomiolauselmassa ainoastaan että sopimus, jolla työntekijä irtisanoutui hyvitystä vastaan,²⁷⁷ on pätemätön, mutta jättää nähtävästi osapuolten ratkaistavaksi sen miten he sopimuksen pätemättömyyden johdosta menettelevät.²⁷⁸

4.3.2 Irtisanomisaikana solmitun päättämissopimuksen pätemättömyys

Mikäli irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus tehdään vasta myöhemmin irtisanomisajan kuluessa, pätemättömyyden oikeusseuraamukset ovat melko yksinkertaiset. Sanotunkaltaisessa tilanteessa on luonnollista, että sopimusta edeltävä irtisanominen katsotaan

²⁷⁵ Ks. HE 157/2000 vp, s. 118. Lainsäätäjä toteaa TSL 12 luvun 1 ja 2 §:ien eroksi sen, että työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittaisiin aina 1 §:stä poikkeava korvaus.

²⁷⁶ Vrt. esim. yhteistoimintalaissa säädetty hyvitysmaksuvelvollisuus (YTL 62 §) neuvotteluvelvollisuuden laiminlyömisestä kollektiiviperusteisen irtisanomisen yhteydessä. Ks. myös jäljempänä työsuhteen päättämssopimusten merkityksestä työehtosopimus kontekstissa, luku 4.4.

²⁷⁷ Tapauksen tosiseikaston perusteella kyse näyttää kuitenkin olevan irtisanomisen hyväksymisestä tehdystä sopimuksesta. Erosta Suomen ja Ruotsin oikeuden välillä koskien irtisanomista, ja eron vaikutuksista po. sopimuksen oikeudellisen luonteen kannalta ks. edellä, jakso 4.2.2.1.

²⁷⁸ Työntekijä oli kanteessaan vaatinut ensisijaisesti, että sopimus julistetaan pätemättömäksi ja toissijaisesti vahingonkorvauksena perusteettomasta irtisanomisesta maksettavan maksimikorvauksen ja päättämssopimuksessa sovitun hyvityksen välisen erotuksen.

pätemättömäksi, joko TSL 7:2 tai 7:3 §:ien vastaisena. Epäselvissä tilanteissa voitaneen nojautua TSL 7:1 §:n ns. yleiseen irtisanomislausekkeeseen.²⁷⁹

4.3.3 Merkitys oikeudellisen luonteen määrittelemisen kannalta

Edellä esitetty tarkastelu osoittaa osaksi sen, että niin oikeuskirjallisuudessa kuin oikeuskäytännössäkin on vakiintuneesti katsottu pätemättömän päättämissopimuksen olevan yhtä kuin työsuhteen työsopimuslain vastainen päättäminen. Näin ollen doktriini antaa osaltaan tukea sille käsitykselle, että päättämissopimus useimmissa tilanteissa on irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus. On siten epämielekästä puhua työsuhteen päättymisestä ”yhteiseen sopimukseen” — muussa kuin puhtaasti deskriptiivisessä mielessä. Koska tällöin luonnollinen sopimusoikeudellinen seuraamus pätemättömyydestä olisi se, että sopimusta edeltävä oikeustila ennallistettaisiin, jolloin työntekijälle syntyisi velvollisuus palauttaa mahdollinen sopimuksen nojalla maksettu hyvitys, ja että työsuhteen katsottaisiin olevan voimassa. Tämän lisäksi työntekijällä olisi mahdollisuus vaatia korvausta kärsimästään vahingostaan.²⁸⁰

Mietittäessä pätemättömyyden oikeusvaikutuksia tässä tutkimuksessa määriteltyjen puhtaiden päättämissopimusten osalta, automaattinen irtisanomiseksi rinnastaminen vaikuttaisi jokseenkin ankaralta. Kuitenkin, kuten todettua, tarkoituksenmukaisuussyyt ja seikka, että tällaiset tilanteet lienevät käytännössä hyvin harvinaisia merkinnee, että tämä tietty epäjohtonmukaisuus on hyväksyttävä.

Tässä luvussa tarkasteltu päättämissopimusten pätemättömyydestä seuraava oikeusseuraamus vahvistaa osaltaan myös luvussa 2.1 tarkasteltua prosessin ulkopuolista luopumismahdollisuutta työoikeudellisissa kiistoissa. Kun seuraamus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on työsopimuslain perusteella määräytyvä korvausvelvollisuus (12:2 §), ei ole perusteltua katsoa, ettei prosessin ulkopuolella — työsuhteen kestäessä — tehty sovinto asiassa olisi pätevä, ellei sovintoa itsessään rasita jokin pätemättömyysperuste. Voidaan kärjistäen katsoa, että koska työsuhteen perusteettomasta päättämisestä suoritettavan korvauksen vähimmäismäärä enimmillään on kolmen kuukauden palkka, niin sopimus jossa

²⁷⁹ Ks. HE 157/2000 vp, s. 118 Lainsäätäjä korostaa yhtenäisen korvauspykälän (TSL 12:2) tärkeyttä viitaten TSL 7:1 §:ään ja siihen, että kollektiivi- individuaaliperusteet ”nivoutuvat yhteen” osassa irtisanomistapauksista.

²⁸⁰ Vrt. Hemmo, Sopimusoikeus II, s. 364–367 ja 387–390.

työntekijälle myönnetään tätä vastaava summa, ei automaattisesti voi olla työsopimuslain säännösten vastainen.²⁸¹

4.4 Sitooko päättämissopimus työehtosopijapuolia?

Tutkittaessa päättämissopimusten sitovuutta, oikeudellista luonnetta ja asemaa työoikeuden systematiikassa esille nousee vääjäämättä kysymys päättämissopimuksen vaikutuksesta työehtosopimukseen sidottujen osapuolten välisessä oikeussuhteessa. Toisin sanoen voidaananko työnantaja tuomita työehtosopimusrikkomuksesta hyvityssakkoon TEhtol 7 §:n nojalla päättämissopimuksesta huolimatta. Kysymys aktualisoituu tilanteessa, jossa työnantaja on sidottu työehtosopimukseen joko suoraan sopimusosapuolena tai häntä edustavan työnantajaliiton kautta (TEhtol 4 §).²⁸² Seikalla, kuuluko päättämissopimuksen solminut työntekijä johonkin ammattiliittoon, ei ole merkitystä sitovuuden kannalta, sillä työehtosopimus sitoo työnantajaa riippumatta tästä.²⁸³

Työnantajaliittoon kulumatonta työnantajaa ei luonnollisestikaan voida tuomita hyvityssakkoon, sillä tämä ei ole työehtosopimuksen osapuoli TEhtol 7 §:n edellyttämällä tavalla (TEhtol 4 §), vaikka tämä olisikin velvollinen soveltamaan työehtosopimusta yleissitovuuden (TSL 2:7) nojalla.²⁸⁴ Tilanteissa, joissa työnantaja on sidottu työehtosopimukseen työnantajajärjestön kautta, aktualisoituu lisäksi kysymys siitä, voidaananko työnantajaa edustava työnantajajärjestö tuomita valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä (TEhtol 8 ja 9 §§).²⁸⁵

Työehtosopimuksissa tai niiden osana sovellettaviksi tulevilla irtisanomissuojasopimuksilla säädetään vakiintuneesti niistä perusteista, joilla työnantaja voi irtisanoa työntekijän.²⁸⁶ Työehtosopimuksella ei kuitenkaan voida vähentää työntekijälle TSL 7 luvussa säädettyä suojaa (arg. TSL 13:6 ja 13:7), minkä johdosta sopimukset yleensä koostuvat viittauksista

²⁸¹ Vrt. Virtanen 2001–2002, s. 165, joka toteaa, että oikeuden korvaukseen ollessa absoluuttinen, ei korvauksen suuruutta vähimmäismääriä lukuun ottamatta voida pitää absoluuttisina. On kuitenkin huomioitava TSL 12:2 §:ssä esitetyt perusteet korvauksen suuruudesta. Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 119. Perusteluissa korostetaan lisäksi, että esimerkkiluetteloa ei ole tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan kunkin tapauksen erityispiirteet tulee huomioida.

²⁸² Ks. Työehtosopimuksen osapuolista yleisesti Saloheimo 2008, s. 39–49.

²⁸³ Ks. Bruun—von Koskull 2006, s. 146–147.

²⁸⁴ Ks. Sarkko 1973, s. 137. Vrt. myös Saloheimo 2008, s. 53–58 ja Bruun—von Koskull 2006, s. 146–147 ja 163–173.

²⁸⁵ Kuten edellä TEhtol 7 §:n osalta on todettu: jos rikkomuksen tehnyt työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta ainoastaan yleissitovuuden (TSL 2:7) turvin myöskään ammattiliittoa ei voida tuomita hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä sillä kyseessä ei tällöin ole liiton jäsenestä.

²⁸⁶ Ks. esim. Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen työehtosopimus 2011–2013 ja teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus s. 189–208.

TSL:n säännöksiin mahdollisten toimialaa huomioivien suojaa laajentavien lisäysten kera. Keskeisimmäksi seikaksi nousee, sitooko työntekijän tekemä sopimus irtisanomisensa hyväksymisestä myös työnantajan ja tämän työehtosopimusosapuolen välisessä suhteessa.

Sopimusoikeudessa katsotaan vakiintuneesti, että sopimus ei sido muita kuin sopijapuolia.²⁸⁷ Tämän johdosta sopimukseen on sidottu ainoastaan sellainen oikeussubjekti, joka on nimenomaisesti (itse tai valtuutuksen nojalla) tai konkludenttisesti antanut sitoutumista tarkoittavan tahdonilmaisun. Periaatetta voidaan pitää ehdottomana vallitsevassa oikeusjärjestyksessä. Myös työoikeudessa vakiintuneena pidettävästä normien etusijajärjestyksestä seuraa, että työsuhtetasolla tapahtuva sopiminen on alisteinen suhteessa työehtosopimus-suhteissa tapahtuvaan sopimiseen.²⁸⁸

Kysymystä tutkiessa aktualisoituu osaltaan myös väitteen houkuttelevuus, että irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus muuttaisi irtisanomisen oikeudellisen luonteen toiseksi, työsuhteen sopimusperusteiseksi päättymiseksi. Väite ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ilmenneiden seikkojen valossa ole pätevä oikeus- tai oikeutusperiaatteena, joten siitä ei voida johtaa validia perustetta kysymyksen ratkaisemiseksi.²⁸⁹ Kysymys on ongelmallinen myös tässä tutkimuksessa omaksutun näkemyksen — jonka mukaan irtisanomisperusteita koskevat (TSL) säännökset ovat etukäteispakottavia — kannalta, sillä oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä ilmenevien näkemysten perusteella työehtosopimuksen määräyksiä on perinteisesti pidetty absoluuttisina myös tilanteissa, joissa ao. oikeustila on syntynyt ja tilanteissa, joissa työsuhteen päättyminen on päättyneenä.²⁹⁰

Oikeuskirjallisuudessa kysymystä päättämissopimuksen sitovuudesta työehtosopimussuhteessa ei ole liiemmin käsitelty. Koskinen et. al. toteavat kuitenkin, että päättämissopimus ei estä työehtosopijapuolia viemästä asiaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi työmarkkinajär-

²⁸⁷ Ks. esim. Saarnilehto—Annola, ym. 2012, s. 73. TES-osapuolille annettu oikeutus velvoittaa kolmansia osapuolia (työnantaja työntekijä) perustuu nimenomaiseen TEhtol 1 §:ssä asetettuun norminantokompetenssiin, ja osaltaan myös TSL 2:7 §:ssä työnantajalle säädettyyn velvollisuuteen noudattaa (tiettyjen ehtojen osalta) toimialallaan yleissitovaa työehtosopimusta. Ks. Bruun—von Koskull 2006, s. 149–172.

²⁸⁸ Ks. lähemmin jakso 2.2.1. *Ex analogia* voidaan myös todeta, että KKO on ratkaisussaan KKO 2002:90 katsonut, että työehtosopimusosapuolet eivät voi työntekijää sitovasti sopia irtisanomisen irtisanomissuoja-sopimuksen mukaisuudesta. KKO perustaa ratkaisunsa siihen, että tällainen sopiminen olisi edellyttänyt nimenomaista säännöstä laissa. Päinvastaisessa tilanteesta olennaista lienee, ovatko työehtosopimusosapuolet sopineet asiasta.

²⁸⁹ Ks. erit. luku 3 ja jakso 4.1.2.

²⁹⁰ Ks. Koskinen—Niemi—Valkonen 2012, s. 773, ja siinä viitatuksi hovioikeusratkaisut (IHO 28.4.1998 S 98/65 ja HHO 5.7.2005 S 04/1049). Kirjoittajat toteavat, että työehtosopimuksella säädetyistä minimi-irtisanomisajoina ei voida poiketa työsuhteen päättämissopimuksella. Vrt. myös TT 2010-54.

jestöintressin turvin.²⁹¹ Tässä on kuitenkin kyse vain prosessuaalisesta sitovuudesta ja lie-
nee selvää, ettei päättämissopimuksella voi olla oikeusvoimavaikutusta. Asiasta on myös
työtuomioistuimen käsittelyratkaisu TT 2005-133.

Ratkaisun TT 2005-133 perusteluista on myös löydettävissä johtoa kysymykseen, sitooko
irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus myös materiaalisessa mielessä. Perustelles-
saan oikeudenkäyntiväitteen hylkäämistä työtuomioistuin toteaa asiaan vaikuttamattomana
sen, että tapauksessa on esikysymyksenä ratkaistava, onko ”sopimus korvauksista luopu-
misesta” pätevä oikeustoimilain kannalta.

Työtuomioistuimen viittauksesta oikeustoimilainmukaiseen pätevyYTEEN, voisi siten päätel-
lä, että seikka, onko työnantaja toiminut irtisanomissuojasopimuksen mukaisesti, ei olisi
merkityksellinen (jolloin kyse voisi *de facto* olla näkemyksestä oikeustoimen luonteen
muuttumisesta). Voidaan myös päätellä, että työntekijä voisi työehtosopijapuolia sitovasti
luopua irtisanomissuojasopimuksessa säädetystä suojasta. Ratkaisun mielenkiintoisuutta
lisää osaltaan myös se, että kyse on tuomiolla TT 2006-28 ratkaistusta tapauksesta.²⁹² Tä-
mä ei kuitenkaan näytä vastaavan työtuomioistuimen nykyistä kantaa.

Työtuomioistuin ottaa varsinaisesti kantaa päättämissopimuksen sitovuuteen työehtosopi-
mussuhteessa ratkaisun TT 2010-54 myötä. On kuitenkin huomioitava, että kyseessä on
ainoastaan sopimuksen pätevyys suhteessa TES:n irtisanomisaikoja koskeviin määräyksiin,
eikä koko sopimuksen mitättömyydestä tai pätemättömyydestä.²⁹³ Kyseisellä seikalla ei
kuitenkaan liene muodollista merkitystä sitovuuden arvioinnin kannalta.

Ensimmäinen ero ratkaisuun TT 2005-113 verrattuna on havaittavissa työtuomioistuimen
käsittelyratkaisussa, asiassa esitetyn oikeudenkäyntiväitteen johdosta. Työtuomioistuin
hylkää oikeudenkäyntiväitteen toteamalla, että asiaan ei vaikuta se, ”että jutussa joudutaan
esikysymyksenä selvittämään [...] allekirjoitettujen asiakirjojen sisältöä ja pätevyyttä”
[kurs. tässä]. Työtuomioistuin näyttää siten luopuneen viittauksesta oikeustoimilakiin. Viit-
taus esikysymykseen näyttäisi kuitenkin tarkoittavan, että asiaan vaikuttaa jokin muu sää-

²⁹¹ Ks. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 792.

²⁹² Ks. jakso 4.2.2.2 ja siinä tuomion ratkaisu- ja perustelutapaa kohtaan esitetty kritiikki kuten se, että TT ei
perusteluissaan ottanut kantaa ammattiliiton väitteeseen, että irtisanominen olisi ollut TES:n vastainen). TT ei
myöskään päättämisperusteiden olemassaoloa koskeneessa tarkastelussaan ottanut kantaa TES:n määräyk-
siin. Tapauksesta ei kuitenkaan em. jaksossa esitetyn perustein ole johdettavissa, että työtuomioistuin olisi
katsonut sopimuksen muuttaneen irtisanomisen ’oikeudellista luonnetta’.

²⁹³ Kuten edellä jaksossa 4.2.2.2 esitetystä tarkastelusta ilmenee, TT otti nimenomaisesti kantaa sen puolesta,
että sopimus ei muuttanut irtisanomisen oikeudellista luonnetta. Sopimusta arvioitiin siten irtisanomisen
hyväksymisestä tehtynä sopimuksena.

dös tai seikka kuin työehtosopimus ja TEhtol. Kyseinen tosiasia voidaan tässä tutkimuksessa omaksutun näkemyksen perusteella katsoa tarkoittavan sen selvittämistä, onko kyse puhtaasta päättämissopimuksesta vai irtisanomisen hyväksymisestä tehdystä sopimuksesta. Oikeuskirjallisuudessa ja osin alempien oikeusasteiden oikeuskäytännössä omaksutun käsitteistön mukaisesti kyseessä lienee sen ratkaiseminen, onko työsuhde päättynyt ”yhteisestä sopimuksesta”(=puhdas päättämissopimus).

Ratkaisun perusteluissa työtuomioistuin toteaa ensin työnantajan olleen työsuhdetta päättäessään tietoinen siitä, että työntekijä ei saanut hyväkseen irtisanomisaikaa ”sitä kuin työnantaja on laatimaansa irtisanomisilmoitukseen kirjannut”. Tämän jälkeen työtuomioistuin toteaa työnantajan tietoisesti rikkoneen työehtosopimusta jättäessään noudattamatta irtisanomisaikaa koskevia työehtosopimusvelvoitteitaan. Tuomiolauselmassa työtuomioistuin tuomitsi työnantajan maksamaan hyvityssakkoa TEhtol 7 §:n työntekijän ammattiliitolle.

Työtuomioistuin kuitenkin päätyy olemaan tuomitsematta hyvityssakkoa työnantajaliitolle valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä (TEhtol 8 ja 9 §§) sillä perusteella, että ”työsuhteen päättämiseen ja irtisanomisetuuksista sopimiseen liittyneiden seikkojen arviointi on ollut ristiriitaisen näytön perusteella mahdollista viime kädessä vasta työtuomioistuimessa”.

Ratkaisun vaikeaselkoisuutta ja osin ristiriitaisuutta lisää edelleen jo aikaisemmin sivuttu seikka²⁹⁴, että työtuomioistuin arvioi tapausta ensin sen kannalta onko sopimus ollut pätevä oikeustoimilain mukaan (arvioinnin yhteydessä viitataan myös ratkaisuun 2006-28). Tämän jälkeen johtopäätöksessään työtuomioistuin kuitenkin toteaa ainoastaan, että ”(t) työtuomioistuin jättää huomioimatta irtisanomisilmoitukseen merkityn varhennetun päiväyksen”. Heti perään TT toteaa, että: ”(m)uulta osin asiassa ei ole tarpeen ottaa enemmälti kantaa tehtyjen sopimusten pätevyyskysymykseen”, ja toteaa oikeusvaikutuksen perustavaksi tosiseikaksi yksinomaan sen, että työsuhde on päätetty noudattamatta irtisanomisaikaa.

Työtuomioistuimen ratkaisun ja yleisten työsopimus- ja sopimusoikeudellisten periaatteiden nojalla on siten pääteltävissä työtuomioistuimen katsoneen joko, että:

- a) Työntekijä ei voi itseään sitovasti luopua TES:n asettamasta suojasta irtisanomisen hyväksymisestä tehdystä sopimuksessa,²⁹⁵ riippumatta siitä, onko

²⁹⁴ Ks. jakso 4.2.4.

²⁹⁵ Asia voidaan ilmaista myös negaation avulla: Työntekijä voi sitovasti luopua TES:n hänelle takaamista oikeuksistaan vain puhtaissa päättämissopimuksissa. TT:n toteaminen, että työsuhde ei ole päättynyt yhtei-

sopimus työsopimuslain²⁹⁶ ja oikeustoimilain mukaan pätevä ja; että työntekijän luopuminen ei myöskään sido työehtosopijapuolia, jolloin työnantaja voidaan tuomita hyvityssakkoon. Tilanteissa, joissa rajanveto puhtaan päättämissopimuksen ja irtisanomisen hyväksymisestä tehdyn sopimuksen välillä on vaikeaselkoinen ja epävarma (havaittavissa vasta *ex post*), ei ole perusteltua tuomita työnantajaliittoa hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Työntekijän ei kuitenkaan liene mahdollista luopua työntekijän irtisanoutuessa noudatettavasta irtisanomisajasta edes puhtaassa päättämissopimuksessa (=irtisanoutuessaan). Kuitenkin tilanteissa, joissa kyse on puhtaasta päättämissopimuksesta, työnantajaa tai tämän liittoa ei nähdäkseni voida tuomita hyvityssakkoon, sillä kyse ei varsinaisesti ole työnantajan sopimusrikkomuksesta. Tällöin työnantaja voitaneen ainoastaan tuomita maksamaan työntekijän irtisanoutuessa noudatettavan irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus.

- b) Työntekijän luopuminen TES:ssä säädetystä suojasta sitoo häntä itseään puhtaan päättämissopimuksen (=irtisanoutuminen) mahdollistamassa laajuudessa myös irtisanomisen hyväksymisestä tehdyissä sopimuksissa, jos sopimus on oikeustoimilain mukaan pätevä. Luopuminen ei kuitenkaan sido työehtosopimuspuolia, jolloin työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työntekijää edustavalle ammattiliitolle TES:n ”tieten rikkomisesta”. Vaikutuksista valvontavelvollisuuden kannalta arvioidaan kuten kohdassa a).

Ratkaisun TT 2005-113 mukainen lähtökohta — jota ei tosin koskaan viety itse pääasialliseen ratkaisuun (2006-28) — näyttää puolestaan olleen, että:

- c) Työntekijä voi itseään ja työehtosopijapuolia sitovasti luopua TES:n asettamasta suojasta irtisanomisen hyväksymisestä tehdyssä sopimuksessa, jos sopimus on oikeustoimilain mukaan pätevä.

Ratkaisujen TT 2010–54 ja TT 2005–113/2006–28 vallitsee siten ilmeinen ristiriita. Arviointia vaikeuttaa epäsuorasti myös, että molemmat ratkaisut ovat yksimielisiä. On mahdollista spekuloida, että KKO:n ratkaisu 2007:69 ja siitä ilmenevä (tosin implisiittinen) näke-

sestä sopimuksesta viittaa — kuten aikaisemmin todettu — siihen, että TT ei katsonut puhtaan päättämissopimuksen tunnusmerkistön/edellytysten täyttyneen tapauksessa. Ks. lähemmin edellä jaksot 4.2.2.2 ja 4.2.4.

²⁹⁶ Työsopimuslain kannalta on kyse siitä, että ”suojan tarpeen on katsottu olevan erilainen työsuhteen päättyessä” tai, että irtisanomista koskevat säännökset ovat *de facto* etukäteispakottavia, kuten tässä tutkimuksessa on argumentoitu.

mys, että oikeustoimen luonne ei muutu sopimuksen johdosta, on osaltaan vaikuttanut työtuomioistuimen näkemykseen. Toisaalta, kuten edellä on todettu ratkaisussa TT 2006–28, työtuomioistuin ei totea oikeustoimen luonteen muuttuneen ja katsoo nimenomaisesti kyseessä olleen irtisanominen, vaikka tuomion — jokseenkin puutteellinen — arviointi- ja perustelutapa viittaa mahdollisesti siihen, että työtuomioistuin *de facto* katsoo oikeustoimen luonteen muuttuneen. Kysymykseen ei siten ole mahdollista löytää ‘lopullista’ vastausta tässä tutkimuksessa käytettävissä olevien metodien avulla. Myöskään oikeuskirjallisuudessa ratkaisuun TT 2010-54 ei ole kiinnitetty kovin suurta huomiota.²⁹⁷

On selvää, TT 2010–54 ratkaisusta (muodollisesti) johdettavissa olevalla tulkintavaihtoehdolla a) olisi laajakantoinen vaikutus koko päättämissopimusdoktriinin kannalta. Tämä johtaisi mahdollisesti siihen, että muiden kuin puhtaiden päättämissopimusten solmiminen todellisuudessa estyisi niiden työnantajien osalta, jotka ovat sidottuja noudattamaan irtisanomissäännöksiä sisältävää työehtosopimusta. Tulkintavaihtoehto ei myöskään huomioi, että kyse on nimenomaan irtisanomisajasta luopumisesta, eikä luopumisesta irtisanomissuojasta (kokonaisuudessaan). Myös työtuomioistuimen viittaus esikysymykseen näyttää viittaavan siihen, että kohdan a) tulkintavaihtoehto ei vastaa TT:n kantaa. Muodollisesti tulkintavaihtoehto a) kuitenkin on työehtosopimusdoktriinin mukainen ja vastaa yleisessä sopimusoikeudessa muodostuneita periaatteita. Kuriositeettina voidaan todeta se, että tulkintavaihtoehto a) näyttää vastaavan Ruotsin voimassa olevaa oikeutta.²⁹⁸

Tulkintavaihtoehto b) puolestaan huomioi sen, että osapuolien ei, vakiintuneena pidettävän käsityksen mukaan, olisi mahdollista päättää työsuhte noudattamatta irtisanomisaikoja edes puhtaassa päättämissopimuksessa (=työntekijän irtisanoutuminen). Tällöin ei myöskään ole perusteltua, että näin voisi tapahtua sopimuksessa irtisanomisen hyväksymisestä. Tulkinta on perusteltu myös siltä osin, että irtisanomissuojasopimuksien säännöissä säännönmukaisesti viitataan työsopimuslain säännöksiin, jolloin sääntöjä olisi perusteltua tulki-

²⁹⁷ Vrt. Koskinen—Nieminen—Valkonen 2012, s. 659–838. Kirjoittajat mainitsevat ratkaisun ainoastaan sopimuksen sanamuotoa ja nimenomaista luopumista käsittelevässä osiossa (s. 790). Ks. lähemmin jakso 4.2.4.

²⁹⁸ Ks. lähemmin *AD 2000 nr 29* sekä Malmberg 2000, s. 160–165 ja Malmberg 1997, s. 136–143. *Malmberg* kritisoi kantaa siitä, että se aiheuttaa eritasoisen suojan etukäteispakottavan työläinsäädännön ja työehtosopimusten määräysten välillä. Hänen mukaan olisi riittävää, että luopuminen ei ole työehtosopimuspuolia sitova, jolloin mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta työehtosopimuksen rikkomisesta on riittävä tehoste, vaikka luopuminen sallittaisiin työsuhtetasolla. Punnitessaan Malmbergin väitöskirjassaan esittämää kritiikkiä *AD* kuitenkin päätyy siihen, että mikäli sanotunkaltainen tulkinta omaksuttaisiin, tarkoittaisi tämä, että työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden suoja vaihtelisi eri työntekijöiden kohdalla. Jos yksittäisentyöntekijän sallittaisiin luopua hänelle työehtosopimuksissa asetetusta suojasta, *AD* katsoi insentiivin solmia työehtosopimuksia vaarantuvan.

ta yhdenmukaisella tavalla. Toisin sanoen, koska työehtosopimuslain irtisanomista koskevat säännökset ovat etukäteispakottavia, tulisi myös niistä viittauksen kautta koostuvat TES:n säännökset olla etukäteispakottavia.²⁹⁹

Työnantajan oikeussuojan kannalta olisi kuitenkin ongelmallista, ettei edes luottamusmiehen mukanaolo työtuomioistuimen tulkinnan mukaan vapauttaisi velvollisuudesta suorittaa hyvityssakko TES:n rikkomisesta. Sopimusoikeudellisesti voi ajatella, että luottamusmiehen mukanaolo ammattiliiton ja työntekijöiden edustajana merkitsisi ammattiliiton konkludentista hyväksyntää ko. järjestelylle.

Työehtosopimusoikeudessa noudatettujen käytäntöjen perusteella paikallisella tasolla tehdyn sovinnon ei kuitenkaan ole katsottu voivan rajoittaa ammattiliiton oikeutta riitauttaa asia, jos sovinto on ollut työehtosopimuksen sisällön vastainen.³⁰⁰ Tämä tarkoittanee ankaraasti tulkittuna, ettei edes luottamusmiehen nimenomainen hyväksyntä vapauttaisi työnantajaa vastuusta. Käytännössä voidaan kuitenkin kyseenalaistaa, täyttyykö hyvityssakon tuomitsemisen edellyttämä tahallisuus mainitun kaltaisissa olosuhteissa.

Tulkintavaihdossa c) irtisanomisen hyväksymisestä tehty päättämissopimus rinnastettaisiin kaikilta osin puhtaaseen päättämissopimukseen. Tämä tarkoittaisi käytännössä, että työsuhteen osapuolet voisivat sopia TES:n säännösten soveltuvuudesta ja sitä kautta osaltaan myös niiden sisällöstä. Tulkinta vastannee oikeuskirjallisuudessa TSL:n soveltumisesta päättämissopimusten yhteydessä esitettyjä näkemyksiä, oikeustoimen luonteen muuttumisesta ja työsuhteen päättymisestä sopimukseen jota ei rinnastettaisi irtisanoutumiseen. Näkemykset lienevät olevan yhtä vaikeasti perusteltavissa myös työehtosopimusjärjestelmän näkökulmasta. Työtuomioistuin onkin nähtävästi lopullisesti luopunut sanotunkaltaisen argumentoinnin mahdollistavasta tulkinnasta ratkaisun TT 2010–54 myötä.

Viimekädessä kuitenkin työehtosopimusosapuolet todellisen sopimusvapautensa nojalla muotoilevat itse sen normikentän, joka määrittelee osapuolten vastuurajat ja heidän keskinäisessä suhteessa noudatettavat normit. Arvioinnin kannalta huomionarvoista on myös se, että esimerkiksi SAK:n ja TT:n (nyk. EK) vuonna 2001 solmimassa irtisanomissuojasopimuksessa on sovittu, että työnantajaa ei voida tuomita hyvityssakkoon tilanteessa, jossa

²⁹⁹ Nähdäkseni ei lähtökohtaisesti ole perusteltua katsoa, että TES:n säännökset on tässä yhteydessä tarkoitettu parantamaan työntekijän TSL:n mukaista suojaa. Jolloin TES:n säännöksiä voisi edullisemmuussäännön nojalla tulkita ankarammin, ellei tästä sisältyisi nimenomaista määräystä TES:ssä tai neuvottelupöytäkirjoissa, tai muuten voitaisiin katsoa, että sanottu vastaisi TES-osapuolien yhteistä näkemystä.

³⁰⁰ Ks. Saloheimo 2008, s. 193.

hänet on tuomittu maksamaan korvausta (työntekijälle) irtisanomissuojasopimuksen vastaisesta irtisanomisesta.³⁰¹ Edelleen sopimuksessa on sovittu, että menettelytapamääräysten rikkomisesta ei voi yksin seurata TEhtol 7 §:n mukaista hyvityssakkoseuraamusta. Tällä ei kuitenkaan luonnollisesti ole merkitystä työnantajaliitolle valvontavelvollisuuden (TEhtol 8 §) laiminlyönnistä mahdollisesti tuomittavaan hyvityssakkoon (TEhtol 9 §).

Jos katsotaan, että irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus sitoo työntekijää kuin puhdas päättämissopimus, voidaan perustellusti argumentoida, ettei myöskään hyvityssakkoa tulisi tuomita. Koska hyvityssakko mitä ilmeisimmin on tarkoitettu alisteiseksi suhteessa korvaukseen, ei liene perusteltua tuomita hyvityssakkoa tilanteessa, jossa korvausta ei tuomittaisi.

Arviointiin vaikuttava kysymys lienee myös se edellä todettu seikka, että TEhtol 7 §:ä sanamuotonsa mukaisesti edellyttää työehtosopimuksen ”tieten” rikkomista. Toisin sanoen rikkomisen tulee olla tahallinen. Tässä yhteydessä ei ole mahdollista tarkemmin analysoida tahallisuuden tasoa. Vanhemmassa kirjallisuudessa *Sarkko* katsoo, että työehtosopimuksen tuottamuksellinen rikkominen ei voi aktualisoida hyvityssakkoseuraamusta.³⁰² Uudemmassa kirjallisuudessa *Kairinen* puolestaan katsoo, että hyvityssakkoseuraamus voidaan tuomita ”törkeähkön tuottamuksen kaltaisissa rikkomistilanteissa”, kun rikkoja ei ole perustelussa vilpittömässä mielessä.³⁰³

Todettakoon kuitenkin, että epäselvyys tietyn määräyksen soveltuvuudesta, tai määräyksen tulkinnanvaraisuus, ovat perinteisesti katsottu voivan konstituoida tahallisuutta poistavan seikan.³⁰⁴ Myös seikka, että työehtosopimuksen vastaiseksi väitetty menettely on ollut yleistä tai pitkäkestoista — eikä vastapuoli ole reagoinut asiaan aiemmin — on katsottu puhuvan tahallisuutta vastaan.³⁰⁵

Tämän tutkimuksen yhteydessä ei ole havaittu mitään selkeätä suhtautumiskäytäntöä. Todettakoon kuitenkin, että päättämissopimusten ilmeisen laaja käyttö, ja suhteellisen korkea aste työehtosopimukseen TEhtol 4 §:n nojalla sidottuja työnantajia, yhdistettynä oikeuskäytännön niukkuuteen, näyttää viittaavan siihen, että kysymys ei ole ollut kovin keskei-

³⁰¹ Ks. SAK:n ja TT:n välinen irtisanomissuojasopimus 2001 20 §:ä. Ks. myös Sarkko 1973, s. 152–156, joka 1960 ja -70 -lukujen työtuomioistuinikäytäntöön nojautuen katsoo korvauksen ja hyvityssakon olevan vaihtoehtoisia seuraamuksia siten, ettei niitä voisi tuomita saman rikkomuksen johdosta.

³⁰² Ks. Sarkko 1973, s.141.

³⁰³ Ks. Kairinen 2006, s. 68.

³⁰⁴ Ks. Sarkko 1973, s. 141–146. Vrt. myös edellä jaksossa 4.2.4 tarkasteltua oikeus/motiivierehdystä.

³⁰⁵ Sarkko 1973, s. 147.

nen ja riitainen. On kuitenkin huomioitava, että arvioiden perusteella ainoastaan pieni osa työehtosopimuksia koskevista riidoista päätyy työtuomioistuimen ratkaistavaksi.³⁰⁶ Ulkopuolisen on siten vaikea tietää, mitä osapuolten välisissä (sovinto) neuvotteluissa päätetään.

Edellä esitetyn tarkastelun perusteella voidaan näin ollen todeta, että irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus ei lähtökohtaisesti sido työehtosopijapuolia, elleivät he ole sitä työehtosopimuksessa, irtisanomissuojasopimuksessa tai muutoin sitovasti hyväksyneet. Puhtaiden päättämissopimusten osalta oikeustila näyttäisi puolestaan olevan toinen, vaikka muodollisia esteitä vastakkaiselle tulkinnalle ei suoraan ole löydettävissä työehtosopimusdoktriinista.

Jokseenkin epäselväksi jää myös, sitooko päättämissopimus työntekijää itseään tilanteessa, jossa työsuhdetta normittaa työehtosopimus. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin argumentoitu sen puolesta, että työehtosopimuksen vastainen sopimus sitoo työntekijää myös irtisanomisen hyväksymisestä tehdystä sopimuksessa tavalla, jolla se häntä sitoo puhtaassa päättämissopimuksessa. On kuitenkin huomioitava, että työnantaja voitaneen tuomita hyvityssakkoon, mikäli irtisanomisen hyväksymisestä tehdystä sopimuksesta ei nimenomaisesti ilmene, että sopimuksessa sovittuun hyvitykseen sisältyy korvaus menetetystä irtisanomisajasta (arg TT 2010–54).

Erilainen, työoikeudelliseen ajatteluun perustuva tulkintavaihtoehto sitovuuden yhdenmukaistamiseksi olisi kuitenkin se, että tilanteessa, jossa työntekijä on itseään sitovasti luopunut työehtosopimuksen normipiiriin kuluvaan suojastaan — ja saanut siitä korvauksen — katsottaisiin sopimus edullisemmuussäännön mukaisen tulkinnan nojalla syrjäyttäneen työehtosopimuksen asiaa normittavan määräyksen. Tällöin työehtosopimustasopimusta ei voitaisi katsoa rikotun.³⁰⁷ Edellä kuvattua vaihtoehtoa voitaneen tietyssä mielessä pitää kohdan c) mukaisena tulkintana puettuna työoikeudelliseen argumentaatioon, minkä johdosta on tietyltä osin mahdollista kritisoida edullisemmuussääntöön perustuvaa tulkintaa samoin perustein. Edullisemmuussäännön edellytyksistä kuitenkin johtuu, että tulkinta ei heikennä yksittäisen työntekijän asemaa tai suojaa, sillä lopputuloksen on oltava hänelle edullinen.

³⁰⁶ Ks. Saloheimo 2008, s. 187–188.

³⁰⁷ Edullisemmuussäännöstä ks. edellä, jakso 2.2.2.

5 Johtopäätökset

Tämä tutkimus on osoittanut, että Sisuhteen päättämiseen liittyvät työsopimuslain säännökset ovat *de facto* etukäteispakottavia. Etukäteispakottavuudelle on kuitenkin yleisessä sopimusoikeudessa tapahtuneiden muutosten johdosta — ja niiden ansiosta — perusteltua asettaa tietyt edellytykset.

Luvussa 2.3 ja jaksossa 4.1.3 asetettiin tavoitteeksi vastaaminen kysymykseen, millä tavoin työntekijän suojantarve on erilainen työsuhteen päättyessä kuin sen kestäessä. Luvussa 4.2 suoritettu kattava tarkastelu osoittaa, että suurin ongelma päättämissopimuksiin liittyen on se, että työntekijä joko erehtyy tai erehdytetään hänen tahdonmuodostuksen kannalta relevanteista seikoista.

Korkeimman oikeuden ratkaisuun 2012:40 sisältyneen kannanoton OikTL 33 §:n ankarammasta tulkinnasta, ja sopimusoikeudellisessa tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella sekä oikeusvertailevaa näkökulmaa hyödyntäen, voidaan todeta, että työntekijän suojantarve on sillä tavoin erilainen työsuhteen päättyessä kuin sen kestäessä, *että hän voi itseään sitovasti luopua pakottavien säännösten tarjoamasta suojasta edellyttäen, että hän on tietoinen mistä hän luopuu ja mihin hän on lain nojalla oikeutettu*. Lisäksi edellytetään, *että työntekijän tahdonmuodostusta/valinnanvapautta ei rasita mikään muu, vastapuolen aiheuttama tai tämän havaittavissa oleva seikka*.³⁰⁸

Tutkimuskysymyksen kannalta voidaan lisäksi todeta havaintojen viittaavan siihen, että työsuhteen päättämisestä tehty sopimus tai päättämissopimus ei ole mikään itsenäinen sopimuskonstruktio, vaan puhtaasti deskriptiivinen käsite sille oikeustoimelle, jolla työntekijä irtisanoutuu (käytännössä) hyvitystä vastaan tai hyväksyy irtisanomisensa. Rajanveto näiden kahden vaihtoehdon välillä tehdään kunkin tapauksen tosiseikaston perusteella. Kuten tässä tutkimuksessa on osoitettu, rajanvedolla ei kuitenkaan ole merkitystä puheena olevan käytännön sallittavuuden tai sitovuuden -kannalta työsuhteenosapuolien välisessä

³⁰⁸ Tahdon-/valinnanvapautta korostavaa tulkintaa nähdäkseni puoltaa osaltaan myös jaksossa 2.2.2 selostettu PL 18.3 §:ä, jonka lainvalmisteluaineistossa todetaan säännöksen ration olevan, ettei ketään eroteta (ilman lakiin perustuvaa syytä) töistä vastoin tahtoaan. Todettakoon kuitenkin, että säännöksen valmisteluaineistosta ei ilmene mitä tarkalleen tarkoitetaan sanaparilla ”vastoin tahtoaan”. Ts., onko kyse pelkästään nimenomaisesti ilmaistusta vastentahtoisuudesta vai yleisesti tahdonmuodostuksen virheestä, joka on johtanut tahtoa vastaamattomaan ilmaisuun. Analyttisesti tarkasteltuna kysymyksellä lienee kuitenkin puhtaasti ”akateeminen”.

suhteessa.³⁰⁹ Rajanvedolla on kuitenkin tässä tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella merkitystä työehtosopimussuhteessa.

Korkeimman oikeuden epäjohtonmukainen tulkinta tapauksessa 2007:69 on ollut omiaan hämärtämään kysymystä päättämissopimusten oikeudellisesta luonteesta ja sitovuudesta. Oikeustilan epävarmuutta lisää osaltaan myös se, että KKO, ilmeisesti havaitsematta tulkintojen välillä olevaa ristiriitaa, päätyi tosiasiallisesti hyväksymään luopumisen muun työn tarjoamis- ja uudelleen kouluttamisvelvollisuudesta ratkaisussa KKO 2012:40. Takaisinottovelvollisuutta koskeva oikeustila syntyy tässä tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella työnantajan irtisanoessa työntekijän kollektiiviperusteella eikä säännöstä ole perusteltua erottaa TSL 7:3 ja 7:4 §:istä.

Ajatellaan tilannetta, jota kärjistäen voitaneen pitää tyypillisenä päättämissopimustilanteena; Työnantaja katsoo yrityksensä näkymien huonontuneen ja tappiollisuuden kasvaneen siinä määrin, että tulee tarve päättää sellaisen työntekijän työsuhde, jonka tehokkuudessa on työnantajan kannalta toivomisen varaa. Työnantaja on kuitenkin epävarma riittävätkö käsillä olevat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet työntekijän irtisanomiseksi, joten hän päätyy ilmaisemaan irtisanomismahdollisuuden ja tiedustelemaan suostuuko työntekijä hyväksymään irtisanomisensa tiettyä korvausta vastaan. Varmistuttuaan siitä, että työntekijä on ymmärtänyt mistä on kyse, osapuolet sopivat, että työntekijä ei riitautu irtisanomistaan, ja että hän luopuu oikeudestaan tulla otetuksi takaisin. Vaihtoehtoisesti ajatellaan tilanne, jossa toiseikasto on muuten identtinen paitsi, että sopimukseen kirjataan työsuhteen päättyneen yhteiseen tahtoon, ja että kummallakaan osapuolella ei ole enää vaatimuksia toisiaan kohtaan.

Ensin mainittu sopimus katsottaisiin KKO:n ratkaisussa 2007:69 omaksuman käytännön valossa mitättömäksi takaisinottovelvollisuutta koskevan ehdon osalta, kun taas jälkim-

³⁰⁹ Tässä suhteessa voisi argumentoida, että kyse olisi päättymisestä sopimukseen myös materiaalisessa mielessä. Oikeuskäytännön tarkastelu osoittaa kuitenkin, että erehdys on käytännössä suurin riski heikomman osapuolen oikeussuojan kannalta, minkä johdosta tämä ei ole perusteltua. Sanotunkaltainen argumentointi on myös, kuten tässä tutkimuksessa, on osoitettu osaltaan johtanut virheellisiin viittauksiin yleiseen sopimusvaapauteen ja epämääräiseen deduktioon. Tämän johdosta kyseistä käsitettä ei ole perusteltua käyttää oikeuskäytännössä tai –kirjallisuudessa. ”Yhteisestä sopimuksesta” puhuminen näyttäisi lisäksi edellyttävän, että asetetaan työntekijän rationaalisuuden puitteiden selvittämiseksi, jokin objektiivisesti hahmotettava malli. Vrt. jakso 3.1.2. Tällainen malli voisi syntyä esimerkiksi vertailemalla työsuhteen perusteettomasta päättämisestä keskimäärin tuomittuja korvauksia, ja hinnoittelemalla tuomioistuimien prosessisista aiheutuva epävarmuus ja korvauksen saamisen kesto siten, että näin saatu summa x toimisi hypoteettisena verrokkina päättämissopimuksessa sovitulle korvaukselle: korvauksen ollessa $\geq x$ olisi päättämissopimus rationaalinen työntekijän kannalta. Käytännössä taloudellisiin malleihin pohjautuva oikeutus kuitenkin olisi ongelmallinen lukuisten muuttujien, kuten referenssien merkityksen takia. Kustannusmallinnusluonnoksesta ks. esim. Moilanen 2010, s. 109–110.

mäinen olisi oikeuskirjallisuudessa ja alemmissa oikeusasteissa esitettyjen (nähdäkseni virheellisten)³¹⁰ näkemysten perusteella täysin pätevä.³¹¹

Takaisinottovelvollisuuteen liittyvän ilmeisen epätarkoituksenmukaisuuden merkitys näyttää kuitenkin vähenevän, luvussa 4.4 suoritetun tarkastelun perusteella, myös sellaisten työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työsuhteiden osalta, joita normittavassa työehtosopimuksessa ei *prima facie* ole annettu työsuhteen osapuolille oikeutta disponoida takaisinottovelvollisuudesta.³¹² Luvussa suoritettu tarkastelu viittaa siihen, että irtisanomisen hyväksymisestä tehty sopimus on työnantajan kannalta perusteltua hyväksyttävä myös työntekijän ammattiliitolla, sillä muuten sopimus ei lähtökohtaisesti sido työehtosopimuksella.³¹³

Tämän tutkimuksen kiinnostavimpiin havaintoihin kuuluu se, että niin työoikeudellisessa oikeuskäytännössä kuin oikeuskirjallisuudessa käytetään ylimalkaisia ja epätarkkoja, usein perustelemattomia, viittauksia yleiseen sopimusoikeuteen ja ”oikeustoimilainmukaisuuteen”.³¹⁴ Kyseisissä viittauksissa ei kuitenkaan ole lainkaan huomioitu sopimusoikeuden alalla tapahtunutta tutkimusta ja kehitystä, eikä myöskään miten tiettyä säännöstä esimerkiksi OikTL 33 §:ää on tulkittu sopimus- ja kuluttajaoikeudellisissa kiistoissa. Kärjistäen voisi todeta, että edellä mainitut tahot ovat tulleet viitanneeksi yleiseen sopimusoikeuteen sellaisena kuin se oli oikeustoimilain säätämisen-aikoihin 1920-luvulla.

Tässä tutkimuksessa tehdyt havainnot näyttävät lisäksi viittaavan siihen, että kaikki työntekijän suojaksi laaditut säännökset, kuten muut heikomman suojaksi säädetyt varallisuus-oikeuden alaan kuuluvat säännökset, ovat etukäteispakottavia samoin kuin esimerkiksi Ruotsin oikeudessa. Tällöin puhtaasti työsuhteen aikana tehdyt sopimukset, jolla työntekijä jälkikäteen — oikeustilan synnyttyä — tietoisesti luopuu oikeudestaan, olisivat päteviä. Voidaankin huomauttaa, että pakottavuus näytetään usein ymmärrettävän positivistisen

³¹⁰ Mainitunkaltainen sopimus voi kuitenkin luonnollisesti olla pätevä. Tässä tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella pätevyyttä ei kuitenkaan ole mahdollista selvittää pelkästään sopimuksen sanamuodon perusteella.

³¹¹ Tässä tutkimuksessa selostettujen ratkaisuun KKO 2012:40 sisältyneiden kannanottojen — nimenomaisen luopumisen edellyttämisestä — johdosta on kuitenkin epävarmaa, voidaanko sopimus KKO:n näkemyksen mukaan ylipäätään laatia edellä kuvatun kaltaiseksi.

³¹² Työsuhteissa, joissa ei sovelleta työehtosopimusta TEhtL:n nojalla KKO:n irrationaalinen TSL 6:6 tulkinta kuitenkin muodostaa huomattavan epävarmuustekijän.

³¹³ Kuten luvussa 4.4 esitetään, päättämissopimusten sitovuus työehtosopimuskontekstissa on työehtosopimusosapuolten sopimusvapauden piirissä.

³¹⁴ Poikkeuksena voitaneen kuitenkin pitää KKO:n, tosin sen syvällisemmin perusteltua, toteamusta, jonka mukaan OikTL 33 §:n vastaisuutta selvitetessä työnantajan menettelyä voidaan arvioida ”ankarammin”. Ks. KKO 2012:40.

staattisesti tai muodollis-positivistisesti. Toisin sanoen samoin kuin se ymmärrettiin ennen yleisen sopimusoikeuden puolella tapahtunutta kehitystä kohtuuden ja lojaliteetin suuntaan. Aikana, jolloin staattinen muodollis-positivistisesti tulkittu pakottavuus oli ainut keino pakottavuuden taustalla olevien tavoitteiden toteuttamiseksi.

Sanotunkaltainen tulkinta johtaa kuitenkin voimakkaaseen kiertämisspaineeseen, kuten kulluttajaoikeuden piirissä on tiedostettu ainakin 1990-luvulta lähtien ja kuten tässä tutkimuksessa työoikeudesta tehtyjen havaintojen perusteella on nähtävissä. Ironisinta muodollis-positivistisessä pakottavuudessa on nähdäkseni se, että tämä ei enää sovitteluun ja sovintoon tähtäävän oikeusjärjestyksen myötä näyttä olevan myöskään positivistisesti validi.

Oikeudenkäymiskaarta ja sovittelulakia koskeva tarkastelu osoittaa, että myös materiaallisen oikeuden vastainen sovinto on tietyissä tilanteissa vahvistettavissa. Tällöin varallisuus-oikeudellinen heikomman suojaksi säädetty ”pakottavuus” jääkin koko oikeusjärjestyksen ulkopuoliseksi epämääräiseksi konstruktioksi, jonka tarkoitus ei toteudu. Voidaankin ajatella, että sovinnon vahvistamiselle asetettava kohtuullisuusarviokriteeri on ikään kuin korvannut materiaallisen muodollis-positivistisen pakottavuuden.

Analyttisesti tarkasteltuna muodollis-positivistinen pakottavuus ja siihen nojautuminen näyttää virheelliseltä, koska tällöin ikään kuin ummistetaan silmät kaikille muille asiaa normittaville lähteille. Tämä yhdistettynä säännösten kiertämisen suhteellisen vaivattomuuteen merkitsee siten tosiasiallisesti heikompa suojaa.

Tässä tutkimuksessa suoritettuna tarkastelun perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöstä absoluuttisesta etukäteispakottavuudesta, jolla tarkoitan — aina ja kaikissa tilanteissa noudatettavaa — heikomman suojaksi säädettyjen säännösten etukäteispakottavuutta. Heikomman suojaksi säädettyjä pakottavia säännöksiä olisikin mielestäni perusteltua tutkia lähemmin pyrkimyksenä selvittää niiden tosiasiallinen merkitys ja asema oikeusjärjestyksessä, jolloin myös tiukan muodollis-positivistisesta lähestymistavasta olisi mahdollista luopua lopullisesti.