

# **Työsuhteen päättymiseen liittyvät tukipaketit työttömyysturvassa**

Lapin Yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Pete Mäkelä

Työ- ja sosiaali oikeus

Kevät 2012

## Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työsuhteen päättymiseen liittyvät tukipaketit työttömyysturvassa

Tekijä: Pete Mäkelä

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustieteet, Työ- ja sosiaali oikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XVI + 84

Vuosi: Kevät 2012

### Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on selvittää yksityiskohtaisesti millaisia vaikutuksia työsuhteen päättymiseen liittyvillä tukipaketeilla ja muilla vastaavilla taloudellisilla etuuksilla on työttömyysturvassa. Tällaisilla etuuksilla tarkoitetaan työnantajan työsuhteen päättyessä työntekijälle vapaaehtoisesti maksamia etuuksia, joihin työnantajalla ei lain eikä yleensä työehtosopimuksenaan perusteella ole velvollisuutta. Etuudet perustuvat useimmiten työnantajan tahtoon tai työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen. Nämä etuudet voivat vaikuttaa monella tavalla työttömän työnhakijan oikeuteen saada työttömyysturvaa.

Merkittävin edellä mainittujen etuuksien vaikutuksista työttömyysturvassa on taloudellisen etuuden jaksotus. Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen ajalta, jolle tällainen etuus jaksotetaan työttömyysturvalaissa tarkemmin säännellyllä tavalla. Erilaiset erorahat, kultaiset kädenpuristukset ja muut vastaavat suoritukset ovat tyypillisiä jaksotettavia etuuksia. Niiden lisäksi jaksotettavia etuuksia voivat olla myös työsuhteen päättymiseen liittyvät palkankorotukset, lisät, palkkiot, bonukset yms, mikäli niiden ei katsota olevan korvausta tehdystä työstä. Jaksotettavaksi voi tulla myös työntekijälle luovutettu esine tai omaisuus tai työntekijälle koulutautumista tai eläkkeellesiirtymistä varten annettu rahasumma. Jaksotettavana taloudellisena etuutena pidetään tietyissä tilanteissa myös työsuhteen päättämisiiridassa sovittua korvausta, vaikka työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja muut vahingonkorvauksen luonteiset etuudet eivät lähtökohtaisesti ole jaksotettavia etuuksia.

Tukipaketeissa sovitut taloudelliset etuudet eivät kerrytä työttömyysturvan työssäoloehtoaa eikä niitä yleensä oteta huomioon ansiopäivärahan tasoa määriteltäessä. Ne voidaan kuitenkin huomioida päivärahan tason määrittelyssä, jos niiden katsotaan olevan korvausta tehdystä työstä. Tällöin ne eivät puolestaan voi olla jaksotettavia etuuksia.

Jos henkilö ei esimerkiksi saamastaan tukipaketista johtuen ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi te-toimistoon työttömyyden alkaessa eikä hän muullakaan tavoin ole työmarkkinoilla, hän menettää oikeutensa työttömyyspäivärahaan, jos työmarkkinoilta poissaoloa kestää yli kuusi kuukautta. Oikeus työttömyyspäivärahaan palautuu kun henkilö täyttää työssäoloehdon uudelleen.

Jos henkilö sopii työsuhteensa päättämisestä yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan, henkilölle määrätään työttömyysturvassa korvaukseton määräaika eli karenssi, minkä lisäksi hän menettää oikeuden työttömyysturvan korotusosiin.

Avainsanat: eroraha, irtisanominen, tukipaketti, työsuhde, työsuhteen päättäminen, työttömyysturva

### Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

## Sisällys

<b>Lähteet</b> .....	<b>V</b>
Kirjallisuus .....	V
Virallislähteet.....	VII
Muut lähteet.....	VIII
<b>Viitattut oikeustapaukset</b> .....	<b>X</b>
Korkein Oikeus .....	X
Hovioikeudet .....	X
Vakuutusosoikeus.....	X
Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta .....	XIII
Euroopan yhteisöjen tuomioistuin .....	XV
<b>Lyhenteet</b> .....	<b>XVI</b>
<b>1 Johdanto</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkimusongelman kuvaus ja aiheen rajaaminen.....	1
1.2 Tutkimuksen rakenne ja tutkimusaineisto.....	2
<b>2 Tukipaketeista yleisesti</b> .....	<b>3</b>
2.1 Käsite ja sisältö.....	3
2.2 Tukipaketit erilaisissa työsuhteen päättämistilanteissa.....	6
2.2.1 Tukipaketit kollektiiviperusteisen työsuhteen päättämisen yhteydessä .....	6
2.2.2 Tukipaketit individuaaliperusteisen työsuhteen päättämisen yhteydessä.....	8
2.2.3 Tukipaketit, kun työnantajalla ei ole päättämisperustetta tai varmuutta siitä .....	8
2.3 Tukipaketit työoikeudelliselta kannalta .....	9
2.3.1 Normiperusta ja tukipakettien velvoittavuus työnantajaa kohtaan .....	9
2.3.2 Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus.....	11
<b>3 Tukipakettien vaikutus työttömyysturvaan</b> .....	<b>13</b>
3.1 Taloudellisen etuuden jaksotus .....	13
3.1.1 Yleistä .....	13
3.1.2 Jaksotuksen suorittaminen.....	14

3.1.3	Jaksotettavan etuuden tunnistaminen .....	18
3.1.4	Työntekijälle luovutettu esine tai omaisuus .....	27
3.1.5	Eläkejärjestelyt .....	28
3.1.6	Työnantajan järjestämä tai hankkima koulutus .....	30
3.2	Taloudellisen etuuden ja vahingonkorvauksen erottelu .....	31
3.2.1	Taustaa .....	31
3.2.2	Tuomioistuimen päätös tai järjestöjen välinen sopimus .....	34
3.2.3	Tuomioistuimen vahvistama sovinto .....	36
3.2.4	Työsuhteen osapuolten välinen sopimus .....	40
3.2.5	Työoikeudellisten hyvitysten arviointi työttömyysturvassa .....	49
3.3	Työssäoloehto ja ansiopäivärahan tason määrittely .....	52
3.3.1	Palkansaajan työssäoloehto .....	52
3.3.2	Ansiopäivärahan perusteena oleva palkka .....	53
3.4	Työmarkkinoilta poissaolo .....	59
3.4.1	Poissa työmarkkinoilta yli kuusi kuukautta .....	59
3.4.2	Työmarkkinoilla alle kuusi viikkoa kuuden kuukauden aikana .....	64
3.5	Korvaukseton määräaika eli karenssi .....	65
3.5.1	Työsuhteen päättämisestä sopimisen vaikutus .....	65
3.5.2	Työsuhteen päättämisen riitauttamisen merkitys .....	67
3.6	Työttömyysturvan korotusosat .....	69
3.6.1	Yleistä .....	69
3.6.2	Työsuhteen päättämisestä sopimisen vaikutus korotusosiin .....	70
3.6.3	Oikeuksista luopuminen .....	73
3.6.4	Irtisanomisperusteen riitauttamisen merkitys .....	76
3.6.5	Toimitusjohtajan asema .....	77
3.7	Irtisanomisajan palkasta sopiminen tukipaketin yhteydessä .....	78
<b>4</b>	<b>Yhteenveto .....</b>	<b>81</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus

*Aarnio, Marko – Häkkinen, Olli – Jussila, Niina – Järvinen, Pasi – Maisonlahti, Marjaana – Romo, Silja – Sollo, Anneli*: Työttömyysturva. Helsinki 2003.

*Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo*: Työsopimus ja johtajasopimus. Jyväskylä 2004.

*Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

*Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa - Valkonen, Mika*: Työoikeus. Juva 2006.

*Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Koskinen, Seppo – Tala, Jyrki – Laitinen, Ahti – Kauppi, Anne-Mari – Murto, Jari*: Työsopimuslain toimivuus. Työsopimuslain seurantalutkimus II osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 257. Työministeriö, Helsinki 2004.

*Kekkonen, Seppo*: Valtion pitkä ja kapea leipä? Tutkimus Posti- ja telelaitoksen teletoimen henkilöstön vähentämisestä. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu N:o 52. Rovaniemi 1997.

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki 2008.

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

*Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa*: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2012.

*Kujala, Sanna – Pohja, Heikki*: Työttömyyspäivärahan vaikutus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavaan korvaukseen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2003–2004, Helsinki 2004 s. 125–143.

*Kuoppamäki, Markku:* Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki 2008.

*Kurtén, Staffan – Salminen, E. Olavi:* Kun joudut irtisanomaan. Helsinki 2004.

*Laine, Tiina:* Siirtymäpalveluiden eli outplacementin toteuttaminen työsuhteen päättyessä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turku 2002.

*Lappalainen, Juha – Frände, Dan – Havansi, Erkki – Koulu, Risto – Niemi-Kiesiläinen, Johanna – Nylund, Anna – Rautio, Jaakko – Sihto, Juha – Virolainen, Jyrki:* Prosessioikeus. Helsinki 2007.

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

*Murto, Jari:* Työsuhteen päättymiseen liittyvä yrityskohtainen tukipaketti. Oikeustieto 2/2010 s. 15–18. (*Murto 2010a*)

*Murto, Jari:* Työsuhteen päättymiseen liittyvien työntekijäkohtaisten erorahasopimusten tulkinta. Oikeustieto 2/2010 s. 19–23. (*Murto 2010b*)

*Murto, Jari:* Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis 6/2005 s. 1230–1245.

*Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus:* Työsopimuslaki. Juva 2007.

*Räty, Markku:* Työsopimuksen päättämiskorvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus tuomioistuimessa. Artikkelit teoksesta Jalanko, Risto - Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsinki 2009 s. 207–224.

*Saarinen, Mauri:* Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna 2011.

*Saarinen, Mauri:* Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.

*Sorjonen, Antti:* Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työnantajan ja työntekijän kesken tehtävissä sopimuksissa. Artikkelit teoksesta Ja-

lanko, Risto - Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta. Helsinki 2009 s. 225–238.

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

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

*Valkonen, Mika: Päätämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex asiantuntijakirjoitukset 2004.*

### **Virallislähteet**

HE 337/1992 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 115/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 61/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja vuoroteltuvapaalain 20 ja 21 §:n muuttamisesta.

HE 114/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle riita-asioiden sovittelua ja sovinnon vahvistamista yleisissä tuomioistuimissa koskevaksi lainsäädännöksi.

LaVL 18/2000 vp. Lakivaliokunnan lausunto työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle hallituksen esityksestä työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

STM/1501/2010, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön työttömyysturvalain 14 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla antamat työttömyysturvalain 5 lukua koskevat soveltamisohjeet, 26.4.2010. (*TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010*)

STM/4684/2010, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön työttömyysturvalain 14 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla antamat työttömyysturvalain 6 lukua koskevat soveltamisohjeet, 21.12.2010. (*TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010*)

TEM/992/03.01.04/2010, Työ- ja elinkeinoministeriön ohje 3.5.2010, Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano.

### **Muut lähteet**

Finanssivalvonnan tilastot: Työttömyyskassat 2010, 30.9.2011. (*Työttömyyskassat 2010*). Saatavissa osoitteesta

[http://www.finanssivalvonta.fi/fi/Tilastot/Vakuustoitinta/Tyottomyysvakuutus/Documents/Tyottomyyskassat\\_2010.pdf](http://www.finanssivalvonta.fi/fi/Tilastot/Vakuustoitinta/Tyottomyysvakuutus/Documents/Tyottomyyskassat_2010.pdf).

Fudut vai? Yhteistoiminta – neuvotteluopas. 4. päivitetty painos. TEAM, PRO, YTN. (*Yhteistoiminta – neuvotteluopas TEAM, PRO, YTN*). Saatavissa esimerkiksi osoitteesta [http://www.smkj.fi/images/pdf-tiedostot/opaat/fudut-vai-yt-opas\\_2011.pdf](http://www.smkj.fi/images/pdf-tiedostot/opaat/fudut-vai-yt-opas_2011.pdf).

Muutosturvan toimintamallin toimivuus ja kehitystarpeet - työntekijän näkökulma. Heidi Lehikoinen. SAK:n Tutkimustieto 4/2007. (*Muutosturvaselvitys 2007*). Saatavissa osoitteesta <http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?lang=fi&location1=1&id=32313>.

Satamien työehtosopimukset. Saatavissa osoitteesta

[http://www.akt.fi/easydata/customers/akt/files/1\\_Tessit\\_ja\\_palkkatau/ahtausalan\\_tes\\_2010.pdf](http://www.akt.fi/easydata/customers/akt/files/1_Tessit_ja_palkkatau/ahtausalan_tes_2010.pdf).

Työministeriön työryhmämietintö: Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan yhteensovitus, 27.10.2006. (*TM työryhmämietintö 27.10.2006*)



Vakuutusoikeuden ratkaisuja. Työttömyysturvalaki (1290/2002). Muut kuin 2 luvun mukaiset ratkaisut. Ratkaisut päivitetty 20.4.2012. Saatavissa osoitteesta <https://xtra.tyj.fi/Extra.asp?id=427> (vaatii käyttäjätunnuksen ja salasanan).

Vakuutusoikeuden ratkaisuja. Työttömyysturvalaki (1290/2002). Työvoimapolitiittiset ratkaisut (2 luku). Ratkaisut päivitetty 20.4.2012. Saatavissa osoitteesta <https://xtra.tyj.fi/Extra.asp?id=427> (vaatii käyttäjätunnuksen ja salasanan).

*Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättämistä koskevat sopimukset. Koulutusaineisto. Oikeuskoulutus Oy 7.12.2010, Helsinki. (*Valkonen koulutusaineisto 7.12.2010*)

*Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättämissopimukset ja työttömyysturva. Koulutusaineisto 9.12.2010. (*Valkonen koulutusaineisto 9.2.2010*)

## **Viitattut oikeustapaukset**

### **Korkein Oikeus**

KKO 1983 II 68  
KKO 1986 II 40  
KKO 1986 II 167  
KKO 1989:136  
KKO 1990:114  
KKO 1991:168  
KKO 1992:172  
KKO 1996:49  
KKO 1996:131  
KKO 1998:136  
KKO 2002:73  
KKO 2007:69  
KKO 2008:28  
KKO 2012:40

### **Hovioikeudet**

IHO 28.12.2006 S 05/31  
HHO 30.1.2007 S 06/1844  
THO 27.2.2007 S 06/2518  
THO 22.9.2008 S 06/28  
HHO 25.6.2009 S 08/3294  
HHO 30.11.2009 S08/2130

### **Vakuutusosikeus**

VakO 7107/2000/3110  
VakO 1748/2001/550  
VakO 16.9.2004/3014/2003/2736, 2997/2003/2720  
VakO 16.12.2004/9846/2003/4007  
VakO 3.3.2005/8130/2003/785, 8395/2003/785, 8396/2003/785

VakO 10.5.2005/3266/2006/1505  
VakO 19.5.2005/2665/2004/1757  
VakO 9.6.2005/4705/2004/2149  
VakO 25.8.2005/9747/2003/2840  
VakO 15.12.2005/3348/2004/4580  
VakO 15.12.2005/9920/2004/4582  
VakO 23.2.2006/6772:2004 (Finlex)  
VakO 20.4.2006/453/2005/1510  
VakO 24.5.2006/2829/2005/1937  
VakO 24.5.2006/3133/2005/1938  
VakO 1.6.2006/486/2004/2080  
VakO 1.6.2006/6473/2004/2062  
VakO 31.8.2006/5656/2005/3114  
VakO 28.9.2006/740/2005/3511  
VakO 28.9.2006/3604/2004/3538  
VakO 28.9.2006/6810/2005/3493 ja 6807/2005/3493  
VakO 5.10.2006/8670/2005/3610  
VakO 19.10.2006/6797/2005/3780  
VakO 19.10.2006/8057/2005/3786  
VakO 26.10.2006/3741/2005/3905  
VakO 23.11.2006/8963/2005/4304  
VakO 1.2.2007/8122/2205/392  
VakO 1.3.2007/6088:2004 (Finlex)  
VakO 8.3.2007/4627/2005/858  
VakO 29.3.2007/949/2006/1158  
VakO 29.3.2007/1931/2006/1154  
VakO 29.3.2007/2034/2006/1155  
VakO 24.5.2007/2005/2006/1724  
VakO 31.5.2007/1572/2006/1846  
VakO 7.6.2007/4626/2006/1993  
VakO 14.6.2007/2527/2006/2127  
VakO 30.8.2007/4522/2006/2741  
VakO 6.9.2007/10149/2005/2849  
VakO 27.9.2007/6794/2005/3191 ja 4644/2007/3195  
VakO 27.9.2007/8526/2006/3197

VakO 27.9.2007/10387/2005/3193  
VakO 25.10.2007/10071/2006/3585  
VakO 22.11.2007/794/2006/3931  
VakO 4.12.2007/1229/2005/4112  
VakO 824/2008/3228  
VakO 24.1.2008/225/2007/323  
VakO 24.1.2008/529/2007/341  
VakO 6.3.2008/10021/2006/1032  
VakO 3.4.2008/ 5373:2006 (Finlex)  
VakO 3.4.2008/6720/2006/1380  
VakO 7.8.2008/4518/2007/2650  
VakO 7.8.2008/6326/2007/2661  
VakO 14.8.2008/8787/2006/2724  
VakO 9.10.2008/7797/2006/3602  
VakO 16.10.2008/3713/2007/3711  
VakO 16.10.2008/4401/2007/3711  
VakO 4.12.2008/149/2008/4358  
VakO 26.2.2009/5804/2007/670  
VakO 14.5.2009/ 2683/2008/1591  
VakO 28.5.2009/4409/2008/1793  
VakO 11.6.2009/6529:2007 (Finlex)  
VakO 13.8.2009/2598/2008/2380  
VakO 27.8.2009/6530/2007  
VakO 17.9.2009/5149/2008/2859  
VakO 1.10.2009/6082/2008/3059  
VakO 15.10.2009/6831:2008 (Finlex)  
VakO 3.12.2009/5194/2008  
VakO 21.1.2010/5717/2008/224  
VakO 18.2.2010/5052/2008/624  
VakO 18.3.2010/1613/2009/1192  
VakO 18.3.2010/3144/2009/1192  
VakO 22.4.2010/4623/2009/1519  
VakO 20.5.2010/1448/2009/1892  
VakO 8.6.2010/306/2008/2236  
VakO 28.6.2010/2416/2009/2824

VakO 2.9.2010/5301/2009/2964  
VakO 23.9.2010/6550:2008 (Finlex)  
VakO 7.10.2010/4798/2009/3637  
VakO 7.10.2010/5037/2009/3638  
VakO 7.10.2010/6092/2009/3633  
VakO 18.11.2010/3840/2009/4279  
VakO 2.12.2010/1394/2010/4492  
VakO 2.12.2010/3287/2009/4482  
VakO 2.12.2010/7505/2009/4484  
VakO 9.12.2010/2870/2009/4573  
VakO 9.12.2010/7592/2009/4568  
VakO 13.1.2011/1150/2010/99  
VakO 27.1.2011/1124/2010/263  
VakO 27.1.2011/3490/2010/270  
VakO 27.1.2011/7067/2009/263  
VakO 9.6.2011/4484/2010/2258/4485/2010  
VakO 16.6.2011/4162/2010/2355  
VakO 16.6.2011/7308/2009/2350  
VakO 20.6.2011/721/2010/2430  
VakO 25.8.2011/6802/2010/2848  
VakO 15.9.2011/6095/2010/3147  
VakO 22.9.2011/4462/2010/3270  
VakO 6.10.2011/7156/2010/3497  
VakO 13.10.2011/5360/2010/3614  
VakO 10.11.2011/5070/2010/4145  
VakO 1.12.2011/4682/2010/4502  
VakO 13.12.2011/813/2011/4638  
VakO 13.12.2011/1165:2011 (Finlex)  
VakO 16.2.2012/3597/2010/627

### **Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta**

TTLK 1616/0/A

TTLK 2276/0/A

TTLK 4034/0/A

TTLK 7.8.2001/2125/1/A  
TTLK 23.8.2001/6929/0/A, 7758/0/A ja 8464/0/A  
TTLK 2.11.2001/4213/1/A  
TTLK 25.3.2002/5759/1/A  
TTLK 5.12.2002/4448/2/A  
TTLK 13.12.2002/3032/2/A  
TTLK 17.1.2003/2414/1/A  
TTLK 8.9.2003/2182/3/A  
TTLK 25.9.2003/1881/3/A  
TTLK 29.10.2003/4849/3/A  
TTLK 13.11.2003/3733/3/A  
TTLK 20.11.2003/5058/3/A ja 5059/3/A  
TTLK 8.4.2004/265/4/A  
TTLK 28.4.2004/1071/4/A  
TTLK 3816/4/A  
TTLK 4045/4/A  
TTLK 7071/4/A  
TTLK 7759/4/A  
TTLK 311/5/A  
TTLK 466/5/A  
TTLK 5824/5/A  
TTLK 11.3.2005/7071/4/A  
TTLK 854/6/A  
TTLK 19.4.2006/383/6/A  
TTLK 7.12.2006/4584/6/A  
TTLK 7.2.2007/4679/6/A  
TTLK 4990/7/A  
TTLK 19.9.2007/2502/7/A  
TTLK 10.10.2007/3424/7/A  
TTLK 19.10.2007/3628/7/A  
TTLK 13.11.2007/3701/7/A  
TTLK 5.12.2007/4285/7/A  
TTLK 12.3.2008/6738/7/A  
TTLK 21.5.2008/5709/7/A  
TTLK 25.6.2008/651/8/A

TTLK 28.11.2008/3859/8/A  
TTLK 3.12.2008/3960/8/A  
TTLK 21.1.2009/3809/8/A  
TTLK 15.6.2009/7415/8/A  
TTLK 23.9.2009/2028/9/A  
TTLK 30.9.2009/230/9/A  
TTLK 28.10.2009/2814/9/A  
TTLK 4.11.2009/3231/9/A  
TTLK 19.11.2009/3907/9/A  
TTLK 28.11.2009/4154/8/A  
TTLK 18.8.2010/4297/9/A  
TTLK 25.8.2010/7558/9/A  
TTLK 29.9.2010/2646/10/A  
TTLK 20.10.2010/2922/10/A  
TTLK 13.12.2010/4316/10/A  
TTLK 27.1.2011/3723/10/A  
TTLK 27.1.2011/5097/10/A  
TTLK 9.2.2011/3722/10/A  
TTLK 24.2.2011/6254/10/A

### **Euroopan yhteisöjen tuomioistuin**

Asia C-262/88 Barber

**Lyhenteet**

HE	Hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
JTPL	Laki julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002/1295)
KKO	Korkein oikeus
LaVL	Eduskunnan lakivaliokunnan lausunto
OK	Oikeudenkäymiskaari (1.1.1734/4)
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
THO	Turun hovioikeus
TM	Työministeriö (nyk. työ- ja elinkeinoministeriö, TEM)
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TTL	Työttömyysturvalaki (30.12.2002/1290)
TTLK	Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta (1.1.2007 alkaen), Työttömyysturvalautakunta (31.12.2006 asti)
TVR	Työttömyysvakuutusrahasto
VakO	Vakuutusoikeus
vp.	valtiopäivät



# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimusongelman kuvaus ja aiheen rajaus

Työnantaja saattaa työsuhteen päättyessä maksaa työntekijöille etuuksia, joiden maksamiseen työnantajalla ei ole lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvoitetta. Etuutena tulee yleensä kysymykseen työsuhteen päättymiseen liittyvä rahakorvaus, mutta myös erilaiset työnantajan kustantamat uudelleensijoittumista edistävät toimenpiteet ja eläkejärjestelyt ovat yleisiä. Tällaisten etuuksien maksaminen perustuu yleensä joko työnantajan tahtoon tai työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tällaisia etuuksia voidaan kutsua esimerkiksi tukipaketeiksi, mutta niitä voidaan maksaa myös monella muulla nimikkeellä. Tässä tutkimuksessa tukipakettia käytetään eräänlaisena yleisnimikkeenä kaikkia vastaavia taloudellisia etuuksia ja järjestelyjä tarkoitettaessa.

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää tukipakettien ja muiden vastaavien työsuhteen päättymiseen liittyvien taloudellisten etuuksien oikeudellisia vaikutuksia työttömyysturvajärjestelmässä. Työntekijä ei useinkaan ole näistä vaikutuksista tietoinen tällaisia etuuksia vastaanottaessaan. Monesti nämä vaikutukset tulevatkin työnhakijalle yllätyksenä työttömyysetuuden maksajan eli työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen kielteisen päätöksen muodossa.<sup>1</sup>

Tutkimus käsittää sekä kollektiivisiin irtisanomistilanteisiin liittyvät yrityskohtaiset tukipaketit että individuaalisiin työsuhteen päättämistilanteisiin liittyvät päättämiskorvaukset ja muut taloudelliset etuudet, joista on sovittu esimerkiksi työsuhteen osapuolten välisellä työsuhteen päättymiseen liittyvällä sopimuksella. Termi tukipaketti kattaa molempiin työsuhteen päättämistilanteisiin liittyvät etuudet.

Julkaistua tutkimustietoa tukipaketeista tai niiden vaikutuksesta työttömyysturvaan on melko vähän. Aihetta on saatettu sivuta kirjallisuudessa esimerkiksi työsuhteen päättämissopimuksia koskevien esitysten yhteydessä, mutta silloinkin usein vain pintapuolisesti – paria poikkeusta lukuun ottamatta. Tässä tutkimuksessa pyritään kokonaisvaltaisesti käsittelemään tukipakettien ja muiden vastaavien taloudellisten etuuksien vaikutusta työttömyysturvaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti.

---

<sup>1</sup> Työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettun ansiopäivärahan maksaja on työttömyyskassa ja peruspäivärahan maksaja Kela.

Tutkimuksessa käsitellään vain lakiin ja useimmiten työehtosopimukseen perustumattomia työsuhteen päättymiseen liittyviä etuuksia. Tutkimuksen ulkopuolelle rajataan siten esimerkiksi vuosilomalain 4 luvussa tarkoitettu lomakorvaus<sup>2</sup>. Työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä tarkoitettua irtisanomisajan palkkaa ja irtisanomisajan palkkaa vastaavaa korvausta käsitellään siltä osin, kuin ne ovat yhteydessä tutkimuksen varsinaiseen aiheeseen. Myös työsuhteen päättymiseen liittyviä lakiin perustuvia vahingonkorvauksenluonteisia etuuksia käsitellään siltä osin, kuin niillä on merkitystä vahingonkorvauksen ja muun työsuhteen päättymiseen liittyvän taloudellisen etuuden rajanvetoa tehtäessä.

Oma mielenkiintoni aiheeseen on herännyt pitkän työttömyyskassoissa kertyneen työkokemuksen kautta. Tästä kokemuksesta on ollut merkittävästi hyötyä myös tämän tutkimuksen tekemisessä.

## **1.2 Tutkimuksen rakenne ja tutkimusaineisto**

Aluksi tutkimuksessa selvitetään tukipakettien käsitettä ja sisältöä yleisellä tasolla. Tämän jälkeen selvitetään tukipakettien esiintymismuotoja sekä kollektiivisissa että individuaalisissa työsuhteen päättämistilanteissa. Osiossa arvioidaan tukipaketteja lyhyesti myös työoikeudelliselta kannalta.

Tämän jälkeen seuraa tutkimuksen ydinalue eli tukipakettien vaikutus työttömyysturvaan. Vaikutuksia tarkastellaan esimerkiksi taloudellisen etuuden jaksotuksen, työssäoloehdon ja ansiopäivärahan tason määrittelyn, työmarkkinoilta poissaolon, työvoimapolitiittisen karenssin ja työttömyysturvan korotusosien kannalta. Tutkimuksessa selvitetään myös laajasti, miten taloudellisen etuuden ja vahingonkorvauksen välistä eroa arvioidaan työttömyysturvassa.

Tutkimus pohjautuu oikeuskirjallisuuteen, virallislähteisiin (hallituksen esityksiin, viranomaisten ohjeisiin), muutamaa muuhun lähteeseen ja runsaaseen oikeuskäytäntöön. Tutkimuksessa on viitattu noin 180 oikeustapaukseen. Viittauksia on Korkeimman oikeuden, Hovioikeuksien, Vakuutus oikeuden, Työttömyysturvan muutoksenhakulauta-

---

<sup>2</sup> Lomakorvaus rajataan tutkimuksen ulkopuolelle jo senkin vuoksi, että työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksessa 13.10.2011 on sovittu työttömyysturvalain 3:6.2:ssa tarkoitettua lomakorvauksen jaksotuksen poistamisesta 1.1.2013 alkaen.

kunnan ja EY-tuomioistuimen ratkaisuihin. Tutkimuksen ydinalueen kannalta keskeisin merkitys on Vakuutusosoikeuden ratkaisulla. Vakuutusosoikeuden ratkaisujen osalta pääasiallisena lähteenä on käytetty työttömyyskassojen yhteisjärjestön Xtra-tietojärjestelmästä löytyviä lyhennelmiä Vakuutusosoikeuden ratkaisuista. Tietoa tukipaketeista on saatu jonkin verran myös ammattiliitoista ja työttömyyskassoista.

## 2 Tukipaketeista yleisesti

### 2.1 Käsite ja sisältö

Tukipaketilla tarkoitetaan työsuhteen päättämistilanteissa työnantajan työntekijöilleen jakamaa etuutta, joka ylittää lakisääteisten etuuksien tason. Tukipaketin käsite kattaa lähtökohtaisesti kaiken sen, mitä erikseen sopimalla maksetaan irtisanomisajan palkan ja työehtosopimukseen tai lainsäädäntöön perustuvan lopputilin päälle.<sup>3</sup> Tukipaketeista käytetään myös nimityksiä irtisanomispaketti, sosiaalipaketti, eropaketti ja lähtöpaketti. Tukipakettien tarkoituksena on lieventää työpaikan menetyksestä työntekijälle aiheutuvia taloudellisia menetyksiä ja edistää työntekijän työllistymistä uudelleen. Toisaalta erilaisten eläkeratkaisujen avulla voidaan edesauttaa ikääntyvien työntekijöiden pääsyä eläkkeelle jo ennen lakisääteisiin eläkkeisiin oikeuttavien edellytysten täyttymistä.

Tukipaketit voivat vaihdella sisällöltään huomattavasti. Ne voivat muodostua useammasta osatekijästä. Tukipaketeissa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:<sup>4</sup>

- *Eroraha*. Erorahalla tarkoitetaan useimmiten työsuhteen keston mukaan määräytyvää kertakorvausta. Erorahan suuruus voi määräytyä myös monien muiden kriteerien mukaan. Eroraha voidaan maksaa kuukausittain palkan luonteisesti tai yhdellä kertaa kokonaan.
- *Työvelvoite/Motivaatiobonus/Kannusteraha*. Työnantaja voi vapauttaa työntekijän työnte-kovelvollisuudesta joko koko irtisanomisajaksi tai osaksi irtisanomisaikaa. Palkanmaksu-velvollisuus irtisanomisajalta säilyy tästä huolimatta. Jos työvelvoite jatkuu, työnantaja voi maksaa erityistä bonusta tai kannusterahaa (myös muita nimityksiä esiintyy) ehkäistäkseen irtisanomistilanteesta aiheutuvaa työmotivaation laskua.
- *Eläkejärjestelyt*. Ikääntyneempien työntekijöiden pääsyä eläkkeelle voidaan helpottaa erilaisilla eläkejärjestelyillä esimerkiksi työnantajan vakuutusyhtiöstä ottaman lisäeläkevakuutuk-sen avulla.

<sup>3</sup> Yhteistoiminta – neuvotteluopas TEAM, PRO, YTN s. 16.

<sup>4</sup> Yhteistoiminta – neuvotteluopas TEAM, PRO, YTN s. 17.

- *Koulutuksen tukeminen.* Työnantaja voi järjestää ja maksaa ammattitaitoa ylläpitäviä ja parantavia kursseja, joille irtisanomisuhan alaiset tai jo irtisanotut työntekijät voivat osallistua työajalla tai viimeistään irtisanomisajalla. Tarkoitus on, että työnantaja sitoutetaan antamaan rahallista tukea uudelleen työllistymistä tukevan koulutuksen hankkimiseen ja monipuolistamiseen lakisääteisen muutosturvan lisäksi. Joissain tukipakettisopimuksissa on sovittu myös henkilökohtaisesta koulutussuunnitelmasta ja siitä, että yritys maksaa sen osan koulutuskustannuksista, jota ei ole mahdollista saada työvoimaviranomaisten kautta. Pisimmälle menevissä tapauksissa työnantaja on perustanut erityisen koulutusrahaston koulutuksen tukemista varten.
- *Yritystoiminnan tukeminen.* Yritykset voivat tukea yritystoimintaa aloittelevia entisiä työntekijöitään esimerkiksi maksamalla uudelle yrittäjälle starttirahaa. Yrittäjiksi ryhtyville irtisanottaville voidaan myös myydä käytöstä poistettuja koneita ja laitteita alle markkinahinnan tai voidaan sopia siitä, että yrittäjiksi siirtyvillä entisillä työntekijöillä on etusija irtisanovan yrityksen alihankkijoina.
- *Takaisinottovelvollisuudesta sopiminen.* Työnantajan TSL 6:6:ssa säädettyä takaisinottovelvollisuusaikaa on saatettu pidentää lain edellyttämästä yhdeksästä kuukaudesta esimerkiksi kahteen vuoteen. Lisäksi takaisinottovelvollisuutta on saatettu laajentaa koskemaan koko konsernia.
- *Muuttoavustukset.* Joskus yritys lakkauttaa toimintansa tietyllä paikkakunnalla, mutta tarjoaa työntekijöille työtä jossakin toisessa yksikössä. Tällaista työtarjousta voidaan tehostaa erilaisilla muuttoavustuksilla.
- *Työsuhdeasunnnot.* Mikäli irtisanottava henkilö asuu työsuhdeasunnossa, saatetaan tukipaketissa sopia, että työnantaja järjestää vuokrasopimusten siirrot henkilöiden nimiin ja maksaa mahdolliset uudet vuokratakuut. Saatetaan sopia myös siitä, että henkilöllä on oikeus asua työsuhdeasunnossaan vielä tietyn ajan työsuhteen päättymisen jälkeen.
- *Työllistymisvapaiden käyttäminen.* Tukipaketeissa on saatettu sopia myös työpaikkakohtaisista käytännöistä koskien lakisääteiseen muutosturvaan liittyvien työllistymisvapaiden käyttämistä.
- *Työterveyshuolto.* Työntekijän oikeus käyttää työterveyshuollon palveluja on saatettu ulottaa myös irtisanomisajan jälkeiselle ajalle.<sup>5</sup>

Yllä mainitut esimerkit kuvaavat lähinnä kollektiivisissa irtisanomistilanteissa laadittuja tukipaketteja, mutta periaatteessa samantyyppisistä asioista voidaan sopia myös indivi-

<sup>5</sup> Ks. Yhteistoiminta – neuvotteluopas TEAM, PRO, YTN s. 17–22. Oppaassa on mainittu myös muita tukipaketeissa mahdollisesti sovittavia asioita kuten esimerkiksi henkilökohtaisten työvälineiden lunastaminen kirjanpitoarvoon, työn vähenemisen vaikutus palkkakertymään (vaikka vuorotyö loppuu, ei ansiotaso alene), liukuvan työajan kyseessä ollen työaikasaldoon kertyneiden tuntien maksaminen rahana ja miinustuntien nollaaminen, ylityötunneille työehtosopimuksesta poikkeavien prosenttien maksaminen. – SAK:n muutosturvaselvityksessä vuodelta 2007 tukipakettiin oli 90 prosentilla vastaajista kuulunut ylimääräinen erokorvaus ja 80 prosentilla työvoimatoimiston (nyk. työ- ja elinkeinotoimisto) palvelut työpaikalla. Näitä harvinaisempia olivat takaisinottovelvollisuuden laajentaminen normaaliajasta, erityiset eläkejärjestelyt sekä kouluttautumisen tai yritystoiminnan tukeminen. Tukipaketteja tarjoavat eniten suuryritykset. Selvityksen mukaan yli 600 hengen työpaikoilla lähes kaikille oli tarjottu jonkinlaista tukipakettia ja alle 600 hengen työpaikoilla vain noin puolelle. Ks. Muutosturvaselvitys 2007 s. 26–27.

duaalisiin työsuhteen päättämistilanteisiin liittyvissä työnantajan ja työntekijän välisissä työsuhteen päättämissopimuksissa.<sup>6</sup>

Työnantaja voi ulkoistaa uudelleensijoittumiseen tähtäävien toimenpiteiden järjestämisen myös ns. outplacement-palveluntarjoajien hoidettavaksi. Outplacement-palveluilla tarkoitetaan työnantajan kustantamia ulkopuolisen yrityksen tarjoamia uudelleensijoittumiseen tähtääviä palveluja. Palveluiden sisältö perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen sopimukseen.<sup>7</sup> Tällaisista palveluista voidaan käyttää myös nimitystä siirtymäpalvelut<sup>8</sup>. Työntekijä voi joskus ottaa outplacementiin tarkoitetun summan myös rahana.

Tukipaketiksi kutsutaan usein myös pelkkää työsuhteen päättymiseen liittyvää rahasuoritusta. Tällaisia rahasuorituksia voidaan maksaa myös monella muulla nimikkeellä, kuten esimerkiksi kultainen kädenpuristus, eroraha, erokorvaus, tukiraha, irtisanomiskorvaus, kertakorvaus tai kertakaikkinen korvaus. Tietyillä aloilla esiintyy myös termejä kehittämisraha<sup>9</sup> ja sopeuttamistuki<sup>10</sup>. Etenkin kultainen kädenpuristus on puhekielessä vakiintunut eräänlaiseksi yleisnimikkeeksi työnantajan vapaaehtoisuuden perustuville työsuhteen päättymiseen liittyville rahasuorituksille.

Työsuhteen päättymiseen liittyvien työntekijän tukijärjestelyjen käyttöönottoaminen perustuu työnantajan vapaaseen harkintaan<sup>11</sup>. Niitä on voitu käsitellä yhdessä henkilöstön kanssa tai niistä on voitu sopia pelkästään työnantajan ja työntekijän kesken. Tukijärjestelyt voivat olla yrityksessä käytössä pysyväisluonteisesti tai tukipaketti voidaan laatia

<sup>6</sup> Päättämissopimuksissa yleisimmin sovittavista ehdoista ks. esim. *Saarinen* 2003 s. 1120–1123, *Sorjonen* 2009 s. 233–236 ja *Moilanen* 2010 s. 115 ss.

<sup>7</sup> Ks. esim. *Moilanen* 2010 s. 153–154.

<sup>8</sup> Ks. *Laine* 2002 s. 1–2. Laine on suomentanut outplacement-käsitteen termillä siirtymäpalvelut. Laine määrittelee siirtymäpalvelut seuraavalla tavalla: ”termillä tarkoitetaan työsuhteen päättymiseen liittyvää työntekijälle järjestettävää arvioinnin, suunnittelun ja koulutuksen kokonaisuutta, jonka pääasiallisena tarkoituksena on edistää työntekijän mahdollisuuksia siirtyä päättymässä olevasta työsuhteestaan johonkin muuhun sellaiseen toimintaan, josta hän voi saada toimeentulonsa.”

<sup>9</sup> Kehittämisrahaa maksettiin esimerkiksi Posti- ja telelaitoksen henkilöstön vähentämisen yhteydessä 1990-luvulla, ks. *Kekkonen* 1997 s. 35 ja 40.

<sup>10</sup> Ks. *Satamien työehtosopimukset* s. 36. Sopeuttamistuen tarkoituksena on tukea niitä henkilöitä, jotka eivät ole työllistyneet kuuden kuukauden kuluessa irtisanomisaikansa päättymisestä lukien ja ovat siksi taloudellisen tuen tarpeessa. Sopeuttamistuki on määrältään henkilölle viimeksi maksetun palkan ja ansiosidonnaisen päivärahan erotuksen suuruinen. Tuki maksetaan jälkikäteen kuuden kuukauden kuluttua henkilön irtisanomisajan päättymisestä niille henkilöille, jotka eivät ole tuohon mennessä työllistyneet. Henkilö on oikeutettu saamaan sopeuttamistukea siltä ajalta, kun hän mainitun kuuden kuukauden jaksolla on ollut työttömänä työnhakijana.

<sup>11</sup> *Kurtén – Salminen* 2004 s. 67 ja *Murto* 2010a s. 15.

koskemaan vain yksittäistä ja erillistä työsuhteen päättämistilannetta.<sup>12</sup> Tukipaketit voivat perustua työnantajan yksipuoliseen tahdonilmaisuun tai työsuhteen päättymiseen liittyvään työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen<sup>13</sup>. Kyseessä voi olla mikä tahansa työsuhteen päättymiseen liittyvä sopimus (*päättymissopimus*) tai työsuhteen päättämistä koskeva sopimus (*päätämissopimus*)<sup>14</sup>. Eräissä tapauksissa myös kyseisissä sopimuksissa vahingonkorvaukseksi nimetty etuus saatetaan työttömyysturvassa tulkita kultaisen kädenpuristuksen kaltaiseksi taloudelliseksi etuudeksi.

Useimmiten tukipaketit liittyvät kollektiiviperusteisiin (tuotannollis-taloudellisiin) irtisanomistilanteisiin<sup>15</sup>. Työsuhteen päättymiseen liittyviä taloudellisia etuuksia voidaan maksaa myös individuaaliperusteisen (työntekijän henkilöön liittyvän) työsuhteen päättämisen yhteydessä, sekä myös silloin, kun työnantajalla ei ole päättämisperustetta tai varmuutta siitä.<sup>16</sup>

## 2.2 Tukipaketit erilaisissa työsuhteen päättämistilanteissa

### 2.2.1 Tukipaketit kollektiiviperusteisen työsuhteen päättämisen yhteydessä

Taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä. Näissä tilanteissa tukipaketit ovat yleensä yrityskohtaisia ja ne käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken, jos työnantaja on velvollinen noudattamaan yhteistoimintalakia<sup>17</sup>. Kollektiiviperusteisissa irtisano-

<sup>12</sup> Murto 2010a s. 15.

<sup>13</sup> Ks. esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 26 ja Valkonen 2004 s. 11.

<sup>14</sup> Moilanen on erotellut termit *päättymissopimus* ja *päätämissopimus* seuraavasti: *Päättymissopimuksella* tarkoitetaan mitä tahansa työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, jossa käsitellään työsuhteen päättymiseen liittyviä asioita ja jonka tekeminen ajoittuu lähelle työsuhteen päättämistä, päättymistä tai niiden jälkeistä aikaa. *Päättymissopimus* käsittää myös sellaiset sopimukset, joissa ei sovita itse työsuhteen päättymisestä vaan ainoastaan päättymiseen jollakin tavoin liittyvistä asioista. *Päätämissopimuksella* tarkoitetaan sellaisia päättymissopimuksia, joissa sovitaan myös työsopimuksen päättämistä. Sopimuksessa voidaan todeta työsuhteen päättyvän yhteisellä sopimuksella tai jommankumman suorittamalla irtisanomisella. *Päätämissopimuksessa* vallitsee siten ainakin jonkinasteinen yhteisymmärrys työsuhteen päättymisestä. Ks. Moilanen 2010 s. 25–26.

<sup>15</sup> Ks. esim. Yhteistoiminta – neuvotteluopas TEAM, PRO, YTN s. 16.

<sup>16</sup> Ks. Moilanen 2010 s. 101 ss.

<sup>17</sup> Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 1 luvun 2 §:n mukaan lakia sovelletaan eräin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työsopimuslain 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä. Yhteistoimintalain 8 luvussa säädetään yhteistoiminnasta työvoiman käyttöä vähennettäessä. Laissa ei ole kuitenkaan nimenomaista säännöstä tukipaketeista tai muista vastaavista taloudellisista etuuksista.

misissa tukipaketti perustuu usein esimerkiksi työnantajan tahtoon eikä tukipaketista välttämättä tehdä sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä<sup>18</sup>.

Kollektiiviperusteisissa työsuhteen päättämistilanteissa työvoimaa voidaan vähentää myös niin, että työnantaja pyrkii vapaaehtoisin järjestelyin solmimaan päättymissopimuksia halukkaiden työntekijöiden kanssa. Päättymissopimus voidaan solmia myös työntekijän aloitteesta. Suunnitellessaan työvoiman käytön vähentämistä työnantaja voi selvittää, onko työntekijöiden joukossa sellaisia, jotka ovat halukkaita sopimaan työsuhteensa päättämisestä. Työnantaja voi tarjota vapaaehtoisia ero- tai eläkepaketteja työntekijöille joko yleisesti tai tietyille tai tiettyyn ryhmään kuuluville työntekijöille. Pakettilla tarkoitetaan tällaisessa tilanteessa yleensä työsuhteen päättymiseen liittyvää sopimusta, jossa työnantaja tarjoaa ylimääräisen etuuden sitä vastaan, että työntekijä joko itse irtisanoutuu tai työsopimus päätetään yhteisellä sopimuksella.<sup>19</sup>

Pakettia voidaan tarjota ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä, neuvottelujen aikana tai vasta neuvottelujen päätyttyä. Kun pakettia tarjotaan ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä ja riittävä määrä työntekijöistä ottaa paketin vastaan, voidaan neuvotteluilta ja niitä seuraavilta työnantajan irtisanomisilta välttyä kokonaan.<sup>20</sup> Kun pakettia tarjotaan yhteistoimintaneuvottelujen aikana, voidaan neuvotteluissa sopia paketin sisällöstä ja säännöistä, joilla pakettia tarjotaan. Työnantaja voi myös yksipuolisesti päättää näistä asioista. Tässäkin tilanteessa voidaan todeta, onko työnantajan suorittamille irtisanomisille enää tarvetta, jos sopimukset pakettien vastaanottamisesta tehdään jo yhteistoimintaneuvottelujen aikana. Kun pakettia tarjotaan vasta yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, työnantaja voi tarjota paketteja kohdennetusti niille työntekijöille, jotka muuten tultaisiin irtisanomaan. Työnantaja voi tässäkin tilanteessa vielä tarjota paketteja laajemmalle joukolle yksipuolisten irtisanomisten välttämiseksi.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Työntekijän taloudellinen tukeminen saattaa liittyä myös siihen, että työnantajalla on huono omatunto, ks. *Kurtén – Salminen* 2004 s. 67.

<sup>19</sup> *Moilanen* 2010 s. 105. Moilasan mukaan paketteja ei tule tarjota niin, että ne olisivat työnantajan suoria tarjouksia työntekijöille vaan juridisesti kyse pitää olla korkeintaan kehotuksesta tarjouksen tekemiseen, jolloin työntekijä tekee tarjouksen ja työnantaja päättää, syntyykö sopimus kyseisen työntekijän kanssa vai ei. Käytännössä työnantaja varaa työntekijälle mahdollisuuden hakea pakettia ja työnantaja päättää sopimuksen lopullisesta syntymisestä.

<sup>20</sup> *Moilanen* 2010 s. 106. Moilanen huomauttaa, että paketteja ei pidä kuitenkaan tarjota irtisanomisen vaihtoehtona eikä yksittäisiä työntekijöitä uhata irtisanomisilla, koska se voi johtaa väitteisiin yhteistoimintalain rikkomisesta. – Joskus puhutaan myös työntekijöiden ”ulosostamisesta” tilanteessa, jossa työntekijöitä houkutellessaan tukipakettia vastaan eroamaan vapaaehtoisesti.

<sup>21</sup> *Moilanen* 2010 s. 106–107.

### 2.2.2 Tukipaketit individuaaliperusteisen työsuhteen päättämisen yhteydessä

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettujen työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden vallitessa työnantajalla ei ole velvollisuutta suorittaa työntekijälle mitään ylimääräistä korvausta. Jos päättämisperuste on kuitenkin epäselvä tai riitainen, saattaa työnantajan etujen mukaista olla sopia työsopimuksen päättymisestä ja välttää tuomioistuinkäsittely. Tällaisessa tilanteessa työnantaja joutuu yleensä maksamaan ylimääräisen korvauksen houkutellakseen työntekijän irtisanoutumaan tai sopimaan työsuhteen päättämistä yhteisellä sopimuksella.<sup>22</sup>

### 2.2.3 Tukipaketit, kun työnantajalla ei ole päättämisperustetta tai varmuutta siitä

Usein syntyy tilanteita, joissa työnantajalla on tarve päättää työntekijän työsopimus, mutta juridisia irtisanomisperusteita ei ole. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi luottamuspula esimiehen ja alaisen välillä, työntekijän vanhentunut osaaminen tai henkilökemialongelma eli se, että työntekijä ei tule toimeen esimiehensä tai työtovereidensa kanssa ja siitä aiheutuu ongelmia työn tekemiselle ja työilmapiirille. Vaikka työnantajalla on velvollisuus pyrkiä ratkaisemaan asia niin, että työntekijä voi säilyttää työpaikkansa, löytyy paras ratkaisu joskus kuitenkin työsuhteen päättämistä yhteisellä sopimuksella, johon sisältyy ylimääräinen rahakorvaus ja mahdollisia henkilökohtaisia uudelleensijoituspalveluja.<sup>23</sup>

Tukipaketti voi liittyä myös tilanteeseen, jossa työn vaatimukset ovat huomattavasti muuttuneet ja työnantaja on yhdessä työntekijän kanssa todennut, että uusien tehtävien edellyttämää osaamista ei ole käytännössä mahdollista tai mielekästä saavuttaa. Tukipaketin myöntämisen edellytyksenä saattaa tällaisessa tilanteessa olla se, että asiasta soviin työsuhteen osapuolten välillä ja työntekijä irtisanoutuu työtehtävästä.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> *Moilanen* 2010 107–108. *Moilanen* kiinnittää huomiota myös siihen, että päättymissopimuksella voi olla positiivinen mainevaikutus työntekijälle, koska se estää asian riitautumisen tai riidan jatkumisen, ks. *Moilanen* 2010 s. 313–314.

<sup>23</sup> Ks. *Kurtén – Salminen* 2004 s. 105–107 ja *Moilanen* 2010 s. 108. *Moilanen* huomauttaa, että päättämisperusteen riittävydestä ei läheskään aina ole varmuutta etukäteen vaan sen olemassaolo saattaa ratkeata vasta mahdollisessa oikeudenkäynnissä.

<sup>24</sup> Ks. esim. HHO 25.6.2009 S 08/3294.



## 2.3 Tukipaketit työoikeudelliselta kannalta

### 2.3.1 Normiperusta ja tukipakettien velvoittavuus työnantajaa kohtaan

Tukipaketeista tai muista vastaavista työsuhteen päättymiseen liittyvistä etuuksista ei ole säännöksiä työsopimuslaissa<sup>25</sup>. Muuallakin lainsäädännössä tällaisia etuuksia koskevia säännöksiä on niukalti<sup>26</sup>. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu tällaisista etuuksista<sup>27</sup>. Mikään ei estä sopimasta tukipaketeista myös työsopimuksella, mutta käytännössä se lienee harvinaista<sup>28</sup>. Sen sijaan johtajasopimuksiin tällaisia ehtoja on tavallista sisällyttää. Toimitusjohtajiin (erityisesti osakeyhtiöissä ja osuuskunnissa) ei yleensä sovelleta työsopimuslakia. Juuri tämän vuoksi johtajasopimuksissa on usein kompensoitu työsopimuslain mukaisen työsuhteturvan puuttumista erilaisilla toimitusjohtajan päättämiseen liittyvillä rahallisilla korvauksilla.<sup>29</sup>

Usein tukipaketeista sovitaan työnantajan ja työntekijän välisellä työsuhteen päättymiseen liittyvällä sopimuksella. Myöskään työsuhteen päättymis- tai päättämissopimuksista ei ole säännöksiä työsopimuslaissa<sup>30</sup>. Tällaisten sopimusten sääntely on pitkälti yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden ja oikeustoimilain (228/1929) pätemättömyysperusteiden varassa, jos sopimus tehdään työsuhteen päättymisen jälkeen. Työoikeudellinen työntekijän suojelun periaate kuitenkin rajoittaa osapuolten sopimusvapautta ja sopimusten sitovuuden periaatetta silloin, kun sopimus solmitaan työsuhteen aikana.<sup>31</sup>

<sup>25</sup> Koskinen ja Ullakonoja toteavat, että 1.7.2005 voimaan tulleet muutosturva koskevat säännöksetkään eivät tuoneet suomalaisen työlainsäädäntöön työnantajan maksettavaksi määrättävää irtisanomisrahaa laillisissa tuotannollisissa ja taloudellisissa irtisanomissa, vaikka useissa EU-maissa on tällainen käytössä. Joissakin maissa on irtisanomisrahasta sovittu myös työehtosopimuksin, ks. Koskinen - Ullakonoja 2012 s. 252. – Suomessa satamien työehtosopimuksiin sisältyvää sopeuttamistukea voidaan mielestäni pitää ensimmäisenä askeleena tähän suuntaan.

<sup>26</sup> Ks. esimerkiksi työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 6 §, jossa säädetään työsuhteen päättymiseen liittyvän taloudellisen etuuden jaksotuksesta ja työntekijän eläkelain (395/2006) 70.3 § 8-kohta, jonka mukaan eläkkeeseen oikeuttavaa työansiota ei ole työsuhteen päättämisen jälkeen maksettava korvaus.

<sup>27</sup> Toistaiseksi ainoa työehtosopimukseen perustuva työntekijälle maksettava työsuhteen päättymiseen liittyvä ylimääräinen rahakorvaus on satamien työehtosopimuksiin sisältyvä sopeuttamistuki, ks. Satamien työehtosopimukset s. 36. Yleisimmin työehtosopimuksissa on sovittu kuitenkin vain erilaisista työntekijän uudelleentyöllistymistä edistävästä toimenpiteistä.

<sup>28</sup> Ks. esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 26 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 760.

<sup>29</sup> Ks. esim. Hietala – Kaivanto 2004 s. 13–14, 136–137, Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2006 s. 118 ja Kairinen 2009 s. 86–87.

<sup>30</sup> Toisaalta sopimisen mahdollisuutta ei ole myöskään suljettu pois, ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 766.

<sup>31</sup> Työsuhteen päättämisestä sopimisesta ja sopimisajankohdan vaikutuksesta sopimusvapauteen ja sopimusten sitovuuteen ks. esim. Saarinen 2003 s. 1115–1117, Valkonen 2004 s. 4–6, Sorjonen 2009 s. 227, 232, Moilanen 2010 s. 30, 271–272 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 766–767, 771, 779. Oikeustoimilain pätemättömyysperusteiden soveltamisesta työsuhteen päättämiseen liittyvään sopimukseen ks. esim. Valkonen 2001 s. 129–136 ja Moilanen 2010 s. 321–330.

Työsuhteen aikana tehty sopimus ei saa olla pakottavan lainsäädännön vastainen<sup>32</sup>. Työsuhteen päättymistä koskeviin sopimukseen liittyvää problematiikkaa ei tässä käsitellä lähemmin.

Mikäli tukipaketeista ei ole sovittu työehto- tai työsopimuksin (tai johtajasopimuksin) eikä työsuhteen päättymiseen liittyvällä sopimuksella, ei työnantajalla yleensä ole velvollisuutta niiden maksamiseen. Poikkeuksen muodostaa tilanne, jossa tukipaketeista on muodostunut sopimuksen veroinen käytäntö. Tällaisen käytännön syntyminen edellyttää, että käytäntö on vakiintunut ja sitä on noudatettu pitkän ajan ja poikkeuksettomasti. Sopimuksen veroinen käytäntö sitoo työnantajan samalla tavalla kuin työsopimuksen ehdot.<sup>33</sup> Joskus joudutaan tulkitsemaan, onko tukipaketti tullut työsuhteen ehdoksi. Esimerkiksi tapauksessa HHO 25.6.2009 S 08/3294 hovioikeus katsoi, että mahdollisuus yksilöllisen tukipaketin saamiseen on ollut työntekijän työsuhteen ehtona, mutta työntekijällä ei ollut oikeutta siihen, koska sen myöntämisen edellytykset eivät täytyneet<sup>34</sup>.

Myös työnantajan ja työntekijän välillä solmittuja erorahasopimuksia on jouduttu tulkitsemaan tuomioistuimissa. Esimerkiksi tapauksessa HHO 30.11.2009 S08/2130 sopimusta eläkkeelle siirtymisestä ja siihen sisältyvää erorahaa ei pidetty työnantajan sitovana, koska työntekijä oli takautuvan eläkepäätöksen johdosta ollut eläkkeellä jo sopimusta tehtäessä. Tapauksessa THO 22.9.2008 S 06/28 katsottiin, että työnantaja oli velvollinen maksamaan työsopimuksessa sovitun erorahan, vaikka tilanne, jota varten eroraha oli alun perin tarkoitettu, ei työntekijän kohdalla toteutunutkaan. Tapauksessa IHO 28.12.2006 S 05/31 katsottiin, ettei työnantaja ole vastuussa työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen haitallisista vaikutuksista sosiaaliturvajärjestelmässä.<sup>35</sup>

<sup>32</sup> TSL 13:6:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu. KKO on käsitellyt työsuhdeturvan pakottavuutta viimeaikaisessa ratkaisussaan 2012:40.

<sup>33</sup> Ks. esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2008 s. 374. Kirjoittajien mukaan sopimuksen veroinen käytäntö voi olla työnantajan alun perin yksipuolisesti käyttöönottama menettely tai hänen myöntämänsä etuus. Ks. myös *Saarinen* 2003 s. 98–99, *Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen* 2006 s. 87, 499 ja *Kairinen* 2009 s. 215.

<sup>34</sup> Ks. myös tapausta koskevat kommentit *Murto* 2010a s. 17–18. Murto kiinnittää huomiota muun muassa siihen, että oikeus saada tukipaketti ei kyseisessä tapauksessa ollut työntekijän työsopimuksen ehto. Sen sijaan tukipakettijärjestelmän luoma *mahdollisuus tukipaketin saamiseen* (kurs. tässä) työsuhteen päättämisen yhteydessä oli ollut työntekijän työsuhteen ehto. Tukipaketin saamisoikeutta rajoittivat kuitenkin tietyt saamisedellytykset, jotka työntekijän oli täytettävä. Tukipaketin myöntämisen yhtenä edellytyksenä oli, ettei työntekijälle ollut osoitettavissa soveltuvaa työtä muualta konsernissa. Työntekijälle oli tarjottu siirtoa toiselle osastolle, mistä hän oli kuitenkin kieltäytynyt. Muun muassa tällä perusteella hovioikeus katsoi, ettei työntekijä ollut täyttänyt yksilöllisen tukipaketin myöntämisen edellytyksiä.

<sup>35</sup> Ks. tapaukset ja niitä koskevat kommentit *Murto* 2010b s. 19–23.

Vaikka tukipaketeista ei ole säännöksiä työsopimuslaissa, saattaa työsopimuslain säännöksistä tukipaketteihin tulla sovellettavaksi ainakin TSL 2:2:ssa tarkoitetut syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus.

### 2.3.2 Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus

Työsopimuslain 2:2.1:n mukaan ”*työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.*” Syrjinnän käsitteestä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Syrjintäkiellon vastainen voisi olla esimerkiksi sopimus, jossa tukipakettiin sisältyvä eroraha olisi sidottu ikään siten, että mitä vanhemmasta henkilöstä on kyse, sitä suurempi olisi maksettava korvaus. Suomessa ei ole muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta solmittu tällaisia sopimuksia.<sup>36</sup>

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaisissa (609/1986). Tasa-arvolain 8.1 § 3-kohdan mukaan ”*työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.*” Euroopan Unionin tasolla miesten ja naisten samapalkkaisuudesta säädetään EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklassa (aiemmin EY:n perustamissopimuksen 141 artikla) ja samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY). Palkan käsitettä on jouduttu tulkitsemaan niin kotimaisissa tuomioistuimissa kuin EY-tuomioistuimessakin. EY-tuomioistuimen ratkaisukäytännössä palkkaan on katsottu kuuluvan muun muassa työnantajan taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen yhteydessä työntekijälle maksamat korvaukset riippumatta siitä, perustuuko korvauksen mak-

<sup>36</sup> Ks. Yhteistoiminta – neuvotteluopas TEAM, PRO, YTN s. 17. Syrjintäkiellon vastainen ei ole kuitenkaan työsuhteen kestoon tai palvelusvuosiin sidottu korvaus. Usein tukipakettiin sisältyvän erorahan suuruus määräytyy juuri näiden perusteella. Tätä kautta korkeampi ikä saattaa välillisesti johtaa suuremman erorahan maksamiseen. Työlainsäädännössä on myös nimenomaisia säännöksiä, joissa eri asemaan asettamisen perusteena on välillisesti ikä, kuten irtisanomisajat ja muut työsuhteen kestoon perustuvat edut, ks. esim. *Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen* 2006 s. 202 ja siellä viitattu HE 44/2003 s. 45.

saminen lakiin tai sopimukseen taikka onko sen maksaminen vapaaehtoista.<sup>37</sup> Näin ollen säännös soveltuisi myös tukipaketteihin.

Työsopimuslain 2:2.3:n mukaan ”*työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.*” Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti<sup>38</sup>. Säännöksen tarkoituksena ei ole kuitenkaan estää työntekijöiden erilaista kohtelua, jos siihen on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy<sup>39</sup>. Erilaisen kohtelun perusteena voi olla esimerkiksi työntekijöiden erilainen asema työnantajan organisaatiossa. Jos työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden asemat poikkeavat toisistaan, tasapuolisen kohtelun toteutumista arvioidaan viime kädessä kunkin viiteryhmän sisällä.<sup>40</sup> Näin ollen työyhteisön sisällä erilaisessa organisatorisessa asemassa työskenteleville voitaneen maksaa tukipaketteja erilaisin perustein ilman, että tasapuolisen kohtelun vaatimusta loukataan.

Tukipakettien kohdalla yhdenvertaisuutta ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevat säännökset tulevat useimmiten sovellettavaksi kollektiiviperusteisissa työvoiman vähentämistilanteissa, jolloin tukipaketista ei välttämättä solmita sopimusta työnantajan ja työntekijän kesken. *Murron* mukaan myös yksittäisten sopimusten kohdalla työnantajan tulee ottaa huomioon yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimus päätettäessä,

<sup>37</sup> Ks. *Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen* 2006 s. 320–321 ja *Kuoppamäki* 2008 s. 192–193. Ensin mainitussa viitataan myös EY-tuomioistuimen asiaan *C-262/88 Barber*. – EY-tuomioistuimen ratkaisukäytännössä mainitaan vain kollektiiviperusteisen irtisanomisen yhteydessä maksettavat korvaukset. Säännös voisi mahdollisesti tulla sovellettavaksi myös individuaaliperusteisen työsuhteen päättämisen yhteydessä tai tilanteessa, jossa työnantajalla ei ole päättämisperustetta tai varmuutta siitä. Tällöin edellyttäisi, että kahden eri sukupuolta olevan henkilön työsuhte olisi päätetty samankaltaisesti ja samalla perusteella, minkä lisäksi näiden kohdalla olisi pitänyt sopia erisuuruudesta päättämiskorvauksesta. Esim. *Saarinen* toteaa, että työsopimuksen päättämistä koskeva sopimus saattaa olla tasa-arvolain vastainen, jos sopimuksessa sovittu korvaus työsuhteen päättämisestä on eri sukupuolta oleville työntekijöille erisuuruinen, ks. *Saarinen* 2011 s. 340. Saarisen tekstistä ei kuitenkaan selkeästi ilmene, tarkoitetaanko siinä kollektiivi- vai individuaaliperusteista työsuhteen päättämistä vai molempia. Työsuhteen päättämiseen liittyvä sopimus voi tulla kyseeseen molemmissa tapauksissa.

<sup>38</sup> HE 157/2000 vp. Tasapuolisen kohtelun periaate edellyttää, ettei työnantaja voi etuja yksipuolisesti myöntäessään kohdella samanlaisessa asemassa olevia työntekijöitä eri tavalla, ellei siihen ole asiallista ja todellista perustetta, ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2008 s. 226. Koskinen, Nieminen ja Valkonen viittaavat myös tapaukseen KKO 2008:28.

<sup>39</sup> HE 157/2000 vp. Tällainen hyväksyttävä syy voi olla lainsäädännöstä johtuva velvoite, kuten esimerkiksi liikkeen luovutuksensaajan velvollisuus noudattaa siirtyviin työntekijöihin samoja ehtoja kuin heihin noudatettiin luovuttajan palveluksessa, ks. *Tiitinen – Kröger* 2008 s. 154. – Tällainen tilanne saattaa aktualisoitua myös tukipakettien kohdalla. Jos tukipaketti on ollut liikkeenluovutuksessa luovutuksensaajan palvelukseen siirtyneen työntekijän työsuhteen ehto, tulee arvioitavaksi, onko myös luovutuksensaajan noudatettava tätä ehtoa, vaikkei luovutuksensaajan muilla työntekijöillä tällaista ehtoa olisikaan.

<sup>40</sup> *Tiitinen – Kröger* 2008 s. 154.

kenen kanssa erorahasopimuksia solmitaan<sup>41</sup>. Kaiken kaikkiaan tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskeva säännös on koettu epäselväksi muun muassa työsopimuslain toimituutta koskevan seurantatutkimuksen tulosten valossa<sup>42</sup>. Tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu työsuhteen päättymiseen liittyvän korvauksen yhteydessä on tullut hovioikeuden ratkaistavaksi muun muassa seuraavassa tapauksessa:

THO 27.2.2007 S 06/2518. Työnantajan mukaan kaikille työntekijöille oli pyritty yhdistymistilanteessa tarjoamaan työtä. Jos henkilö ei ollut työllistynyt, hänelle oli sitouduttu maksamaan työsuhteen päättymisen yhteydessä kuuden kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvaus oli työnantajan mukaan koskenut vain työttömiä. Asiassa laadituissa muistioissa ei ollut kuitenkaan asetettu ehdoksi työttömyyttä. Työnantaja ei ollut osoittanut, että työntekijöille olisi muutoin tullut selväksi kyseinen väitetty ehto. Henkilö oli ollut oikeutettu luottamaan työnantajan puolesta annettuihin vastauksiin kuuden kuukauden palkan maksamisen edellytyksistä. Kahdelle työntekijälle oli myös maksettu kyseinen erokorvaus, vaikka he työllistyivät heti työsuhteen päätyttyä. Näillä perusteilla katsottiin, että kanne oli hyväksyttävä.<sup>43</sup>

### 3 Tukipakettien vaikutus työttömyysturvaan

#### 3.1 Taloudellisen etuuden jaksotus

##### 3.1.1 Yleistä

Työttömyysturvassa tukipaketit ja muut vastaavat työsuhteen päättymiseen liittyvät etuudet katsotaan niiden nimikkeestä riippumatta jaksotettavaksi taloudelliseksi etudeksi. Työttömyysturvalain 3:6.1:n mukaan ”*työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen, työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn, estää työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle etuus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella.*” Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen jaksotetulta ajalta. Käytännössä jaksotus siirtää työttömyysetuuden maksamisen alkamisajankohtaa eteenpäin.

<sup>41</sup> Murto 2010b s. 22–23.

<sup>42</sup> Ks. Kairinen – Uhmavaara – Koskinen – Tala – Laitinen – Kauppi – Murto 2004 s. 89.

<sup>43</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 762.

Jaksotuksen taustalla on ajatus siitä, että taloudellisen etuuden saajan toimeentulo ei ole riippuvainen maksetusta työttömyyspäivärahasta eikä hänellä ole sellaisia työttömyydestä johtuvia taloudellisia menetyksiä, joita pitäisi korvata työttömyysturvalla<sup>44</sup>. Työttömyysturvalain 1:1:n mukaan lain tarkoituksena on korvata vain työttömyydestä aiheutuneita taloudellisia menetyksiä<sup>45</sup>.

### 3.1.2 Jaksotuksen suorittaminen

Työttömyysturvalain 3:6.4:n mukaan jaksotus tehdään jakamalla taloudellinen etuus viimeisimmän työsuhteen päiväpalkalla. Palkka määritetään soveltuvin osin kuten ansiopäivärahan perusteena oleva palkka, mutta tuloista ei tehdä työntekijän eläkemaksusta ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksusta johtuvaa vähennystä<sup>46</sup>. Jos työsuhteen päättyessä on maksettu taloudellisen etuuden lisäksi lomakorvausta, lasketaan nämä etuudet jaksotusta varten yhteen eli eri etuuksien jaksotusajat eivät kulu yhtä aikaa<sup>47</sup>.

Esimerkki: Henkilön työsuhde on päättynyt 31.12.2011. Hänelle on maksettu työsuhteen päättyessä esimerkiksi tukipakettina 10.000 euron suuruinen rahakorvaus. Työttömyysetuuden maksaja (työttömyyskassa tai Kela) on määritellyt hänen viimeisimmästä työsuhteesta saamaksi päiväpalkkseen 150 euroa päivässä. Jaksotusaika lasketaan jakamalla rahakorvaus 10.000 euroa päiväpalkalla 150 euroa, jolloin tulokseksi saadaan 66 päivää<sup>48</sup>. Jaksotusaikaan lasketaan TTL 3:2:n mukaisesti viisi päivää kalenteriviikkoa kohden. Näin ollen jaksotus kohdistuu ajalle 1.1. – 2.4.2012, miltä ajalta henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Jos henkilölle olisi maksettu työsuhteen päättyessä myös lomakorvausta, laskettaisiin lomakorvaus ja tukipaketti yhteen, jolloin jaksotusaika pitenisikin edelleen. Jaksotuksen päälle asetetaan vielä TTL 5:13:ssa tarkoitettu omavastuu-aika.

<sup>44</sup> Ks. HE 337/1992 vp.

<sup>45</sup> Ks. myös HE 115/2002 vp.

<sup>46</sup> Ansiopäivärahan perusteena olevan palkan määrittelystä ks. TTL 6:4 ja valtioneuvoston asetus työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta 1332/2002.

<sup>47</sup> HE 115/2002 vp.

<sup>48</sup> Jos taloudellista etuutta ja/tai lomakorvausta jaettaessa ei päädytä tasalukuun, suoritetaan pyörittäminen alaspäin (esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 46). – Oikeuskirjallisuudessa näkee joskus esitettävän, että jaksotusaika on samanpituisempi kuin se aika, kuinka monen kuukauden palkkaa työsuhteen päättyessä maksettu rahakorvaus vastaa. Rahakorvauksen ollessa esim. neljän kuukauden palkan suuruinen myös jaksotusaika olisi näin ollen neljä kuukautta. Tämä ei yleensä kuitenkaan pidä paikkaansa, koska jaksotusaikaa ei lasketa kuukausina vaan päivinä, mikä usein johtaa muutamiin päivien eroihin näiden laskentatapojen välillä. Eroja saattaa aiheutua myös siitä, että työttömyyskassan määrittelemä jaksotuksen perusteena oleva palkka ei työttömyyspäivärahan määrittelysäännöksistä johtuen aina täysin vastaa henkilön todellisuudessa saamaa palkkaa.

Työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksotus tehdään pääsääntöisesti työsuhteen päättymisestä lukien<sup>49</sup>. Jaksotuksen alkamisajankohtaan ei vaikuta, vaikka työntekovelvoite olisi päättynyt ennen työsuhteen päättymistä.

VakO 16.12.2004/9846/2003/4007. Työtodistuksen mukaan sekä työsuhde että työntekovelvollisuus päättyivät 6.11.2002. Asiassa tehdyn sopimuksen yhden kohdan mukaan työsuhteen on myös sovittu päättyvän 6.11.2002. Toisaalta toisen kohdan mukaan työntekovelvollisuus päättyy 6.11.2002, mutta irtisanomisaika 6.1.2003. Palkkatodistuksen mukaan henkilölle oli maksettu irtisanomisajan palkkaa ajalta 7.11.2002–6.1.2003 ja asiapapereissa olevan työsopimuksen mukaan irtisanomisaika oli kaksi kuukautta. Työsuhteen katsottiin päättyneen irtisanomisajan kuluttua 6.1.2003, vaikka henkilö valituksessaan nimenomaisesti esitti, että osapuolten tarkoitus oli päättää sopimus välittömästi jo 6.11.2002. Sekä taloudellisen etuuden että lomakorvauksen jaksotus tuli tehdä työsuhteen päättymisestä 6.1.2003 lukien.

Jaksotus voidaan TTL 3:6.1:n mukaan tehdä myös etuuden maksamisajankohdasta lukien, jos työnantajalta saatu taloudellinen etuus on maksettu työsuhteen päättymisen jälkeen. Säännös koskee tilanteita, joissa etuus tai etuuden lisäystä maksetaan esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen perusteella tietyn ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä. Etuuden tai etuuden lisäyksen maksaminen saattaa olla sidottu myös työttömyyden keston.<sup>50</sup> Jos osa etuudesta maksetaan työsuhteen päättyessä ja osa myöhemmin, voidaan jaksotus tehdä osittain työsuhteen päättymisestä ja osittain maksamisajankohdasta lukien. Jaksotuksessa voidaan kuitenkin ottaa huomioon vain saatu ja maksettu taloudellinen etuus, ei vielä saamatta olevaa osuutta.

VakO 16.6.2011/7308/2009/2350. Vakuutusosoikeus totesi, että jos työnantajalta saatu taloudellinen etuus on maksettu työsuhteen päättymisen jälkeen, jaksotus voidaan tehdä taloudellisen etuuden maksamisajankohdasta lukien. Vakuutusosoikeus siksi katsoi, että M:n työsuhteen päättyessä työnantajalta saama taloudellinen etuus tuli työnantajan maksamin osin jaksottaa työsuhteen päättymisestä lukien ja M:lle mahdollisesti myöhemmin maksettava taloudellinen etuus sen maksamisajankohdasta lukien.

---

<sup>49</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohteet STM/2747/2010 s. 44. Ks. myös HE 115/2002 vp.

<sup>50</sup> HE 61/2004 vp s. 3. Ennen 1.8.2004 voimaantullutta lainmuutosta (608/2004) taloudellisen etuuden jaksotus voitiin tehdä vain työsuhteen päättymisestä lukien. Hallituksen esityksen mukaan lainmuutoksen taustalla oli se, että etuuden maksaminen myöhemmin työsuhteen päättymisen jälkeen johti työttömyys-etuuden takaisinperintään, kun etuus jaksotettiin työsuhteen päättymisestä ja henkilölle vastaavalta ajalta maksettu työttömyysetuus perittiin takaisin.

TTLK 4.11.2009/3231/9/A. Työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä mainitun taloudellisen etuuden jaksotuksessa tulee ottaa huomioon vain saatu ja maksettu taloudellinen etuus, ei saamatta vielä olevaa osuutta.<sup>51</sup>

Etuuden jaksottaminen maksamisajankohdasta lukien edellyttää kuitenkin sitä, että jaksotus johtaa samaan lopputulokseen kuin työsuhteen päättymisestä lukien tehtävä jaksotus. Aikaisemmin maksetun etuuden ja myöhemmin maksettavan lisäetuuden jaksotuksen on vastattava yhteisvaikutukseltaan sellaista jaksotusta, jossa etuudet lasketaan yhteen ja jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien. Aikaisemmin maksetun etuuden ja lisäetuuden jaksotukset eivät voi kulua päällekkäin. Jaksotuksen seurauksena evättävän työttömyysetuuden määrän tulee olla sama riippumatta siitä, onko jaksotus suoritettu maksamisajankohdasta vai työsuhteen päättymisestä lukien.<sup>52</sup> Jos näiden jaksotustapojen lopputulosten välillä havaitaan eroa, jaksotus on suoritettava työsuhteen päättymisestä lukien<sup>53</sup>. Työnantaja ja työntekijä eivät voi etuuden maksamisajankohdasta sopimalla vaikuttaa siten, että jaksotus johtaisi työntekijän työttömyysturvan kannalta mahdollisimman edulliseen lopputulokseen<sup>54</sup>.

Työnantaja ja työntekijä saattavat joskus sopia siitä, että työsuhde päätetään heti ilman irtisanomisaikaa ja todeta sopimuksessa, että työnantaja maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen ja tämän lisäksi tukipaketin tai muun vastaavan taloudellisen etuuden. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön soveltamisohje lähtee tällaisessa tilanteessa siitä, että irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus lasketaan yhteen muun taloudellisen etuuden kanssa ja näin saatu yhteissumma jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien. Soveltamisohjeessa kantaa perustellaan sillä, että päätettäessä työsopimus yhteisellä sopimuksella, työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa irtisanomisajan palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta. Koska korvauksen maksaminen

<sup>51</sup> Valkonen koulutusaineisto 9.2.2010 s. 50. Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 808, jonka mukaan jaksottamisen kannalta merkityksellistä on, että työnantaja suorittaa sopimansa etuuden. Ellei työntekijä syystä tai toisesta saa käyttöönsä sovittua etua, jaksotustakaan ei tehdä. – Tähän viittaa myös työttömyysturvalain sanamuoto, jonka mukaan työnantajalta *saatu* (kurs. tässä) taloudellinen etuus jaksotetaan.

<sup>52</sup> HE 61/2004 vp s. 4. Hallituksen esityksen mukaan maksamisajankohdasta suoritettu jaksotus ei saa johtaa hakijalle edullisempaan eikä haitallisempaan lopputulokseen kuin työsuhteen päättymisestä suoritettu jaksotus. Harkittaessa etuuden jaksotusta maksamisajankohdasta lukien on otettava huomioon myös TTL 3:6.4:n säännös, jonka mukaan taloudellinen etuus ja lomakorvaus lasketaan yhteen eivätkä nämä jaksotukset voi kulua päällekkäin. Työttömyysturvalain soveltamisohjeessa mainitaan lisäksi, että työttömyysetuuden hakijalle mahdollisesti määrätty työvoimapolitiittinen karenssi on myös otettava huomioon vertailtaessa eri ajankohdista tehtävien jaksotusten vaikutuksia (ks. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 46).

<sup>53</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 45.

<sup>54</sup> Ks. Aarnio ym. 2003 s. 180, jossa sanottu koskee lomakorvausta, mutta soveltuu myös taloudellisen etuuden jaksotukseen.



perustuu sopimukseen eikä lakiin tai työehtosopimukseen, korvausta voidaan pitää jaksoitettavana taloudellisena etuutena.<sup>55</sup>

Edellä mainittu tilanne ei kuitenkaan voine ratketa soveltamisohjeessa esitetyllä tavalla, jos yhteinen sopiminen ei koske työsuhteen päättämisperustetta eikä irtisanomisajan palkasta luopumista vaan pelkästään muodollista päättymisajankohtaa. Kun kyse on vain siitä, että työsuhde päätetään heti ilman irtisanomisaikaa (sen sijaan, että työsuhde jatkuisi irtisanomisajan loppuun asti), perustuu oikeus irtisanomisajan palkkaan sinänsä solmittuun sopimukseen. Tällöin on työttömyysturvan soveltamiskäytännössä kuitenkin katsottu, että työttömyysetuus hylätään ensin irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta ja vasta tämän ajan päätyttyä suoritetaan taloudellisen etuuden jaksotus.<sup>56</sup> Tämä merkitsee poikkeusta siihen pääsääntöön, jonka mukaan jaksotus suoritetaan työsuhteen päättymisestä tai etuuden maksamisajankohdasta lukien. Sellainen etuuden hakija, jonka työsuhde päätetään heti ja irtisanomisajan palkka maksetaan korvauksen nimikkeellä, on tällöin etuuden epäämisyjakson pituuden osalta samassa asemassa kuin sellainen, jonka työsuhde päätetään normaalisti irtisanomisaikaa noudattaen.

VakO 24.5.2007/2005/2006/1724. Työnantaja oli työsuhteen päättyessä maksanut sopimukseen perustuen henkilölle kahden kuukauden pituisen irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen. Sopimuksella osapuolet olivat sopineet työsuhteen päättyvän heti 4.5.2005 sen sijaan, että työsuhde olisi jatkunut kyseisen irtisanomisajan pituisen ajan. Tämän vuoksi henkilöllä ei ollut oikeutta ansiopäivärahaan ajalta 5.5.–4.7.2007. Työnantaja oli tämän lisäksi maksanut työsuhteen päättyessä sopimusperusteisena korvauksena 10.661,12 euroa. Kyseessä oli taloudellinen etuus, joka tuli jaksottaa työttömyysturvalaissa määrätyllä tavalla. Koska henkilölle oli työsuhteen päättyessä maksettu myös irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus, jonka oli katsottu kohdistuvan siis ajalle 5.5.–4.7.2005, voitiin taloudellisen etuuden jaksotus suorittaa vasta tämän ajan päätyttyä eli vasta 5.7.2005 alkaen eikä työsuhteen päättymisestä 4.5.2005 lukien päällekkäin irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen kanssa. Taloudellisen etuuden jaksotuksen vuoksi henkilöllä ei ollut oikeutta ansiopäivärahaan ajalta 5.7.–7.11.2005.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 46. Ks. myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 804 ja siellä mainittu tapaus TTLK 18.2.2009/5339/8/A. – Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeen mukaan tilanteessa, jossa irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus perustuu lakiin, työttömyysetuuden epääminen irtisanomisajalta ja taloudellisen etuuden jaksotusaika kuluvat päällekkäin (ks. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 45).

<sup>56</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 805.

<sup>57</sup> Ks. myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 806 ja siellä mainitut tapaukset TTLK 29.9.2010/2646/10/A ja VakO 21.1.2010/5717/2008/224.

Myös osa-aikaeläkkeellä olevalle työntekijälle voidaan maksaa työsuhteen päättymiseen liittyvä taloudellinen etuus. Jaksotuksen perusteena oleva palkka lasketaan tällöin hänen ennen osa-aikaeläkkeelle siirtymistään saamansa kokoaikaisen työn palkan perusteella, jos kyse on edelleen henkilön viimeisimmästä työsuhteesta<sup>58</sup>.

VakO 23.2.2006/6772:2004 (Finlex). A on ottanut työsuhteensa päättyessä vastaan työnantajaltaan 13 kuukauden tukipaketin 31.8.2003. Kun jaksotus tehdään viimeisen työsuhteen päiväpalkalla ja palkka määrätään soveltuvin osin kuten ansiopäivärahan perusteena oleva palkka, ja koska osa-aikaeläkettä saavan perustepalkka määräytyy eläkkeen alkamishetkellä vallinneen tilanteen mukaan, tulee myös A:n jaksotuspalkka määritellä hänen ennen 1.9.2002 tapahtunutta osa-aikaeläkkeelle siirtymistä saamansa palkan perusteella.

Työnhakijalle työvoimapoliittisesti moitittavan menettelyn johdosta mahdollisesti määrättävä korvaukseton määräaika eli karenssi ei vaikuta jaksotuksen alkamisajankohtaan. Työvoimapoliittinen karenssi ja taloudellisen etuuden jaksotus kuluvat samanaikaisesti.<sup>59</sup>

### 3.1.3 Jaksotettavan etuuden tunnistaminen

Jaksotus koskee vain *työsuhteen päättymiseen liittyviä* etuuksia, jotka perustuvat työsuhteen *osapuolten väliseen sopimukseen* tai *muuhun vastaavaan järjestelyyn*. Muu vastaava järjestely voi olla esimerkiksi työnantajan yksipuolinen tahdonilmaisu<sup>60</sup>. Erilaiset tukipaketit, kultaiset kädenpuristukset, erorahat ja muut vastaavat suoritukset, joiden ei ole edes väitetty olevan luonteeltaan muu kuin työsuhteen päättymiseen liittyvä järjestely, ovat selkeästi jaksotettavia taloudellisia etuuksia, joiden kohdalla tulkintaongelmia etuuden luonteesta ei yleensä esiinny.

Jaksotus ei koske työsuhteen jatkuessa annettavia taloudellisia etuuksia<sup>61</sup>. Jos työntekijä olisi saanut etuutta myös siinä tapauksessa, että työsuhde olisi jatkunut, kyse ei yleensä

<sup>58</sup> Tämä sen vuoksi, että TTL 3:6.4:n mukaan jaksotuspalkka määritetään soveltuvin osin kuten ansiopäivärahan perusteena oleva palkka (lukuun ottamatta työntekijän eläkemaksusta ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksusta johtuvaa vähennystä) ja TTL 6:4.3:n mukaan osa-aikaeläkettä saavan tai saaneen henkilön ansiopäivärahan perusteena oleva palkka määräytyy eläkkeen alkamishetkellä vallinneen tilanteen mukaisesti. Ks. myös TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 43.

<sup>59</sup> Esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 46.

<sup>60</sup> Ks. *Valkonen* 2004 s. 10. Esimerkiksi kollektiiviperusteisiin irtisanomistilanteisiin liittyvät tukipaketti-järjestelyt perustuvat usein työnantajan yksipuoliseen tahdonilmaisuun.

<sup>61</sup> HE 115/2002 vp.

ole jaksotettavasta etuudesta<sup>62</sup>. Jaksotus ei koske myöskään etuuksia, joiden katsotaan olevan korvausta tehdystä työstä, vaikka ne jollain tavoin liittyisivätkin työsuhteen päättymiseen.

Erilaiset työsuhteen päättymiseen liittyvät kertakorvaukset, jotka maksetaan esimerkiksi tunnustuksena pitkästä ja ansiokkaasta urasta tai kiitoksena hyvin tehdystä työstä, ovat jaksotettavia etuuksia, ellei asiassa esitetä selvitystä siitä, että etuus olisi korvausta tehdystä työstä.

VakO 19.10.2006/6797/2005/3780. Työsuhteen päättyessä kertakorvauksena maksettua bonusta, joka henkilön mukaan oli sovittu maksettavaksi yllättäen tapahtuneen irtisanomisen yhteydessä kiitoksena hyvin tehdystä työstä, pidettiin työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n tarkoittamana taloudellisena etuutena. Asiassa ei ollut esitetty selvitystä siitä, että korvaus olisi korvausta tehdystä työstä.

Jos työsuhteen päättyessä maksettava kertasuoritus perustuu suorittamatta jääneeseen palkkatuloon, kyse ei ole jaksotettavasta etuudesta (lomakorvausta lukuun ottamatta)<sup>63</sup>. Esimerkiksi työsopimukseen perustuvat työsuhteen aikana ansaitut, mutta työsuhteen päättymisen yhteydessä tai sen jälkeen maksetut provisiot, bonukset, tulospalkkiot, viivästyneenä maksettavat palkat tai muut vastaavat tulot eivät ole jaksotettavia etuuksia<sup>64</sup>. Myöskään TSL 2:14:ssa tarkoitettu odotusajan palkka ei ole jaksotettava etuus<sup>65</sup>. Jos työntekijälle maksettu kertakorvaus kuitenkin sisältää kaikki työntekijän saatavat työnantajalta niitä mitenkään erittelemättä, osoittaa se kyseessä olevan lähinnä taloudellinen etuus. Olettaman kumoamiseksi etuuden hakijan on esitettävä luotettavaa selvitystä kertakorvauksen tarkemmista perusteista.<sup>66</sup> Siltä osin kuin tällaiseen kokonaiskorvaukseen sisältyviä eriä ei ole eritelty, niitä pidetään jaksotettavana taloudellisena etuutena.

<sup>62</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27. Ks. myös *Aarnio ym.* 2003 s. 173.

<sup>63</sup> *Valkonen* 2004 s. 11.

<sup>64</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27. Ks. myös *Aarnio ym.* 2003 s. 173. Näiden mukaan etuuden luonnetta arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, onko etuudesta maksettu työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Jos kyseisiä maksuja ei ole maksettu, viittaa se siihen, että kysymyksessä on jaksotettava etuus eikä palkka tai sitä vastaava tulo. Molemmista viitataan myös tapaukseen TTLK 4034/0/A, jossa henkilölle maksetusta kannuste- ja voittopalkkiosta ei oltu peritty työeläkemaksua, työttömyysvakuutusmaksua tai ammattiyhdistyksen jäsenmaksua, mistä syystä palkkiota ei voitu pitää palkkana henkilön tekemästä työstä vaan työnantajan hänelle maksamana etuutena, joka tuli jaksottaa. – Pelkästään sosiaalimaksujen maksaminen ei kuitenkaan ratkaise asiaa, ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 808.

<sup>65</sup> *Aarnio ym.* 2003 s. 175.

<sup>66</sup> *Valkonen* 2004 s. 11. *Valkonen* viittaa tapaukseen TTLK 13.11.2003/3733/3/A. *Moilasen* mukaan työntekijälle työsuhteen päättyessä maksetut kertakaikkiset korvaukset ovat käytännössä aiheuttaneet epäselvyyksiä, koska tällaisessa tilanteessa ei käy ilmi, mitkä suoritukset korvaukseen sisältyvät ja onko palkkasaatavien lisäksi maksettu jotakin ylimääräistä, kuten kultaista kädenpuristusta tai korvausta työsopi-

VakO 19.10.2006/348/2005/3818. Henkilölle oli työsuhteen päättyessä maksettu kerta-kaikkisena korvauksena yhteensä 120.000 euroa. Työnantajan selvityksen mukaan korvaus muodostui irtisanomisajan palkasta määrältään 45.202,50 euroa, lomakorvauksista määrältään 15.268,40 euroa, kurssieroista johtuvista palkkarästeistä määrältään 21.459,92 euroa sekä maksamattomista päivärahoista määrältään 22.241,44 euroa. Todistuksessa ei ollut eritelty jäljelle jäävää 15.827,72 euron suuruista summaa, eikä siitä esitetty muutaakaan selvitystä. Kyseinen summa oli näin ollen tulkittava työsuhteen päättymiseen liittyväksi taloudelliseksi etuudeksi.

Työsuhteen päättyessä maksetut tietyn kuukausimäärän palkkaa vastaavat korvaukset katsotaan jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, ellei ole näyttöä siitä, että kyseessä olisi korvaus tehdystä työstä<sup>67</sup>. Myös muut taloudelliset etuudet, joiden peruste ei ole tiedossa, jaksotetaan.

VakO 19.10.2006/8057/2005/3786. Henkilölle oli työsuhteen päättyessä maksettu irtisanomisajan palkan lisäksi yhden kuukauden bruttopalkkaa vastaava erilliskorvaus. Henkilön mukaan kyseessä oli yli kymmenen vuotta vanha palkkavelka, kun hän oli yhdessä muiden johtoryhmään kuuluvien kanssa huonona aikana luopunut kuukauden palkasta. Erilliskorvausta pidettiin luotettavampana ottaen myös huomioon, että asiassa ei esitetty myöskään näyttöä siitä, että kyseistä erää olisi käsitelty palkkakirjanpidossa velkana. Saatua yhden kuukauden palkkaa vastaava etuus tuli siksi jaksottaa työsuhteen päättymisestä lukien. – Ks. myös VakO 27.9.2007/10387/2005/3193, jossa kahden kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta pidettiin jaksotettavana etuutena, koska sitä koskevassa sopimuksessa ei millään tavalla viitattu siihen, että sillä olisi ollut tarkoitus korvata henkilön väittämällä tavalla pitämättä jääneitä vuosilomia ja saldovapaita.

TTLK 21.5.2008/5709/7/A. Asiassa ei ole esitetty tarkempaa erittelyä siitä, mihin työsuhteen päättyessä maksettu tulospalkkio (29.669,82 €) todellisuudessa on perustunut. Ottaen huomioon bonuksen määrä ja se, että siitä on tapauskohtaisesti sovittu, katsotaan, että kyseessä on ollut jaksotettava taloudellinen etuus.<sup>68</sup>

Työnantaja voi maksaa työntekijälle työsuhteen päättymiseen liittyen esimerkiksi palkkiona tai bonuksena enemmän kuin mihin työntekijä olisi työsuhteensa perusteella oikeutettu. Tällöin kysymyksessä on ylimenevältä osalta jaksotettava etuus. Myös merkit-

---

muksen perusteettomasta päättämisestä, ks. *Moilanen* 2010 s. 179. Sopimukseen sisältyvien suoritusten huolelliseen erittelyyn kiinnittää huomiota myös *Sorjonen* 2009 s. 234.

<sup>67</sup> Henkilölle ulkomaantyöstä maksettua työsopimuksessa sovittua 13. kuukauden palkkaa ei ole kuitenkaan katsottu jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi vaan työn perusteella maksetuksi vakiintuneeksi palkaksi, ks. VakO 30.8.2007/4522/2006/2741.

<sup>68</sup> *Koskinen – Nieminen - Valkonen* 2012 s. 813.

tävä palkankorotus, joka ei perustu esimerkiksi työehtosopimukseen, tehtyyn työhön, toimenkuvan muuttumiseen, työn tulokseen tai muuhun vastaavaan syyhyn, voidaan katsoa jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, jos se on ajallisesti ja asiallisesti yhteydessä työsuhteen päättymiseen.<sup>69</sup> Työnantaja voi maksaa esimerkiksi irtisanomisajalta korotettua palkkaa ilman lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvoitetta<sup>70</sup>.

VakO 29.3.2007/949/2006/1158. Työttömyyskassa ei ollut jaksottanut henkilön autoedun luopumista, työehtosopimuskorotusta tai muutakaan tehtyyn työhön perustuvaa vakiintunutta palkkatuloa, mutta sen sijaan irtisanomisajalta maksetun erillisen meriittikorotuksen. Kyse oli sellaisesta taloudellisesta etuudesta, joka esti työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle kyseinen etuus tuli jaksottaa työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella riippumatta siitä, millä nimellä etuutta oli haluttu kutsua.

VakO 23.11.2006/8963/2005/4304. YT-neuvottelujen yhteydessä sovitun mukaisesti irtisanotulle henkilölle oli pöytäkirjaan liitetyn henkilöstösopimuksen mukaan maksettu 20 prosentin lisäkorvausta tehtyjen työtuntien mukaan työsuhteen päättymiseen asti. Kysymyksessä oli työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen perustuva taloudellinen etuus, joka tuli jaksottaa.

Vaikka taloudellinen etuus liittyisi työsuhteen päättymiseen, sitä ei välttämättä pidetä jaksotettavana etuutena, jos sen maksamiselle on muu, ensisijainen syy. Tällöin edellytetään, että etuuden maksaminen on liittynyt henkilön lisääntyneisiin tai muuttuneisiin työtehtäviin.

VakO 9.12.2010/2870/2009/4573. A ja S Oy olivat 3.5.2006 solmineet ns. kannusterahapöytäkirjan, jonka mukaan A oli sitoutunut työskentelemään S Oy:ssä kunnes työntekijän työtehtävät S Oy:ssä lakkaavat. Vakuutusosasto katsoi, että A:n ja S Oy:n välinen sopimus oli liittynyt työsuhteen päättymiseen. Yrityksen toiminnan lopettaminen oli ollut tiedossa sopimusta tehtäessä ja se oli tehty juuri sen vuoksi, että toiminta ja A:n työsuhteet tulevat päätymään. Keskeinen seikka, kun arvioidaan taloudellisen etuuden jaksotusta, oli kuitenkin se, että onko kannusterahan maksaminen liittynyt A:n lisääntyneisiin tai muuttuneisiin työtehtäviin. Vakuutusosasto katsoi, ettei työnantajalta saatua taloudellista etuutta ollut pidettävä jaksotettavana etuutena ainoastaan sen perusteella, että sitä koskeva sopimus liittyi työsuhteen päättämiseen, jos etuuden maksamiselle oli muu, ensisijainen syy. Vakuutusosasto katsoi asiassa esitetyn selvityksen perusteella, että A:n ja S Oy:n vä-

<sup>69</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27.

<sup>70</sup> ks. *Valkonen* 2004 s. 12. Valkonen viittaa myös yhdistettyyn asiaan TTLK 23.8.2001/6929/0/A, 7758/0/A ja 8464/0/A, jossa irtisanomisajalta maksettiin korotettua palkkaa työvuorojen johdosta saatujen lisien pois jäämisestä.

lillä solmitun kannusterahasopimuksen tarkoituksena oli ollut maksaa ylimääräistä korvausta yritysjärjestelyn aikana tehtävistä, jotka eivät aikaisemmin olleet kuuluneet henkilön toimenkuvaan. Kysymyksessä ei ollut ollut irtisanomisen johdosta maksettu korvaus. Kannusterahan maksamiseen oli nimenomaisesti liittynyt työntekijän sitoutuminen tekemään myös muuta kuin omaa työtään. Yrityksen lopettamiseen liittyvässä tilanteessa oli luontevaa ja uskottavaa, että yritys pyrki sitouttamaan henkilöstöään yritysjärjestelyprosessin aikana. Myös A oli itse ilmoittanut tehneensä ylimääräistä ja muille kuuluneita töitä. S Oy:n A:lle maksamaa kannusterahaa ei näin ollen ollut pidettävä työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n 1 momentin mukaisena taloudellisena etuutena, joka olisi tullut jaksotaa. – Ks. myös vastaavanlainen tapaus VakO 18.11.2010/3840/2009/4279.

Yllä mainitusta tapauksesta ilmenevää periaatetta voidaan soveltaa yleisesti erilaisten työsuhteen päättymiseen kytkeytyvien palkankorotusten, palkkioiden, bonusten, lisien ja muiden vastaavien erien jaksotusta arvioitaessa. Jos mainittujen erien maksaminen on yhteydessä henkilön lisääntyneisiin tai muuttuneisiin työtehtäviin, niitä ei yleensä pidetä jaksotettavina etuuksina. Tällainen tilanne voi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun etuutta on maksettu henkilön normaaliin toimenkuvaan kuulumattomien lisätöiden tai nousseen vaatimustason perusteella.

TTLK 7759/4/A. Työttömyysturvalautakunta kumosi kassan päätöksen taloudellisen etuuden jaksottamisen osalta ja totesi, että kun R:lle oli maksettu korotettua palkkaa ajalta 1.1. -31.5.2004, on palkkaa maksettu perustellusti sen takia, että R on kyseisellä aikavälillä joutunut hoitamaan myös aikaisemmin irtisanoutuneen kirjanpitoapäällikön laajoja tehtäviä. Palkankorotukselle on siten ollut ensisijaisesti muu kuin työsuhteen päättymisestä johtuva peruste. Kyseessä ei näin ollen voida katsoa olleen sellaisen varsinaiseen työntekoon liittymättömän taloudellisen etuuden, jota tarkoitetaan työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä.<sup>71</sup>

TTLK 466/5/A. Työttömyysturvalautakunta totesi, että korotetun kuukausipalkan peruste oli E:n esittämän selvityksen mukaan tuotannon alasajoon liittyvät tehtävät, jotka olivat olleet hänen tavanomaisen vaatimustasonsa yläpuolella. Työnantaja oli sopimuksen mukaisesti maksanut E:lle vaativammista tehtävistä suuremman kuukausipalkan. Työttömyysturvalautakunta katsoi, ettei korotettu kuukausipalkka ollut työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettu taloudellinen etuus, joka tulisi jaksottaa.<sup>72</sup>

Jos sen sijaan ylimääräistä etuutta maksetaan ilman, että henkilöltä edellytetään laadullisesti tai määrällisesti normaalia työsuoritusta enemmän, katsotaan etuus yleensä jakso-

<sup>71</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 31.

<sup>72</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 30-31.

tettavaksi etuudeksi<sup>73</sup>. Käytännössä tällaisia ovat olleet tilanteet, joissa etuutta on maksettu esimerkiksi tehtaan lopettamiseksi, työtehtävien loppuunsaattamiseksi tai siksi, että työt sujuisivat irtisanomisaikana normaalisti.

VakO 11.6.2009/6529:2007 (Finlex). Asiassa ei ollut esitetty työnantajan selvitystä A:n mahdollisesti tehtaan alasajon johdosta tekemistä tavanomaisesta poikkeavista lisätöistä. Tehtaan oli katsottava tulleen alasajetuksi viimeisen käyntikauden jälkeen joulukuussa 2006. Vakuutusosasto katsoi asiassa esitetyn selvityksen perusteella, että A:n työsuhde oli päättynyt tehtaan lopettamisen johdosta ja että kannustinpalkkion osalta kysymys oli työsuhteen päättymiseen liittyvästä järjestelystä. Näin ollen A:n saamaa kannustinpalkkiota oli pidettävä työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettuna taloudellisena etuutena, joka tuli jaksottaa.

VakO 18.3.2010/1613/2009/1192. Henkilölle maksettiin sujuvan tiedonsiirron ja koulutautumisen sekä työtehtävien loppuun saattamisen edistämiseksi kannustusrahana kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa vähintään kolmessa erässä. Etuus tuli jaksottaa.

VakO 28.6.2010/2416/2009/2824. Työnantajan mukaan tuotantopalkkiolla pyrittiin siihen, että työt tulevat hoidetuksi myös irtisanomisaikana kuten ennen. Kyseessä ei siten ollut mistään ylimääräisesti työstä maksetusta palkasta, vaan etuutta maksettiin vain siksi, että työt olisivat sujuneet irtisanomisaikana normaalisti. Etuus tuli jaksottaa.

Työsuhteen päättyessä maksettavien tulospalkkioiden ja tulokseen perustuvien provisioiden jaksotusta arvioitaessa on kiinnitetty huomiota siihen, vastaavatko ne työnantajan normaalisti noudattamaa tulospalkkio- tai kannustinjärjestelmää. Tulospalkkiota ei ole katsottu jaksotettavaksi etuudeksi vaan korvaukseksi tehdystä työstä silloin, kun se on ollut yhtiön tulospalkkiojärjestelmän mukainen.

VakO 14.8.2008/8787/2006/2724 (Ään. 3-2). Työsuhteen päättyessä P:lle on maksettu koulutuslisänä/tulospalkkiona yhden kuukauden palkka 3.356,50 euroa. Saadun selvityksen mukaan palkkatodistuksessa näkyvä koulutus-/tulospalkkio on yhtiön tulospalkkiojärjestelmän mukainen koko vuoden toiminnasta määräytyvä palkkio ja siten vuoden 2005 normaalia palkkatuloa. Yhtiössä käytössä ollut tulospalkkiojärjestelmä on koskenut kesken vuoden päättyviä työsuhteita. Korvaavaksi tulospalkkion perusteeksi on sovittu asiakkaan tilaaman koulutustapahtuman toteuttaminen onnistuneesti osaston alasajon yhteydessä. Vakuutusosasto katsoo, että P:lle maksettu koulutuslisä/tulospalkkio on korvausta tehdystä työstä eikä työsuhteen päättymiseen liittyvä ylimääräinen korvaus. Kyseistä

---

<sup>73</sup> Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 809.

etuutta, 3.356,50 euroa, on pidettävä työsuhteen aikana annettuna taloudellisena etuutena eikä sitä tule jaksottaa työsuhteen päättymisestä lukien.

Jos työsuhteen päättyessä maksettava työn tulokseen perustuva palkkio tai provisio poikkeaa työnantajan normaalisti noudattamasta palkkio- tai kannustinjärjestelmästä, on se ylimenevältä osalta jaksotettava etuus. Työsuhteen päättyessä maksettu provisio voidaan katsoa myös kokonaisuudessaan jaksotettavaksi etuudeksi, jos sen suuruus ja määräytymisperusteet poikkeavat aiemmin noudatetusta kannustinjärjestelmästä eikä henkilö kykene selvittämään, miten provision suuruus on määräytynyt. Jaksotuksen puolesta saattaa puhua myös se, jos provisiosta on sovittu työsuhteen päättymiseen liittyvässä sopimuksessa.

VakO 28.9.2006/740/2005/3511. Liikkeen luovutuksessa siirtyneelle työntekijälle oli maksettu työsuhteen päättyessä luovutuksensaajan palveluksessa lopputilin yhteydessä myyntiprovisio, joka perustui hänen solmimiensa vuosimyyntisopimusten sopimusapuolten yhdessä arvioimaan ja hyväksymään myyntiin. Vaikka tarkoituksena oli-kin ollut jatkaa luovuttajatyönantajan aikaista tulospalkkiojärjestelmää, tulospalkkio oli luovuttajan maksamia tulospalkkioita huomattavasti suurempi ja sen ilmoitetut määräytymisperusteet olivat myös olennaisesti poikenneet luovuttajan aikaisesta kannustinjärjestelmästä. Kun henkilö ei myöskään kyennyt tarkemmin selvittämään, miten hänen myyntiprovision suuruus oli määräytynyt ja koska myyntiprovision maksamisesta ja sen määrästä oli sovittu työsuhteen päättymiseen liittyvässä sopimuksessa, maksettua korvausta tuli pitää työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettuna taloudellisena etuutena, joka tuli jaksottaa.

Työsuhteen päättyessä maksettujen palvelusvuosipalkkioiden jaksotus riippuu siitä, onko henkilö saanut palkkioon oikeuttavia palvelusvuosia täyteen työsuhteen päättyessä. Jos palkkioon oikeuttavat palvelusvuodet ovat täynnä, kyseessä ei ole jaksotettava etuus<sup>74</sup>. Jos sen sijaan palvelusvuosipalkkio maksetaan ennenaikaisesti, sitä pidetään jaksotettavana taloudellisena etuutena<sup>75</sup>. Työnantajalla ei ole tällöin lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta palkkion maksamiseen<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> Jaksotukseen ei johda sekään, että palvelusvuosipalkkio on maksettu vasta työsuhteen päättymisen yhteydessä, vaikka palvelusvuodet olisivat tulleet täyteen jo aikaisemmin. Esim. tapauksessa VakO 5743/99/645 palvelusvuosipalkkio 30 vuoden palveluksen perusteella maksettiin vasta 33 vuoden palvelun jälkeen henkilön jäädessä työttömäksi. Vakuutusosikeus totesi, että A:lle oli syntynyt oikeus yhtiössä käyttöön otettuun palvelusvuosipalkkioon jo työsuhteen kestäessä ja vaikka palvelusvuosipalkkio on maksettu työsuhteen päättymisen yhteydessä, ei sitä olisi tullut jaksottaa (ks. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 30).

<sup>75</sup> Ks. esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 808.

<sup>76</sup> ks. *Valkonen* koulutusaineisto 7.12.2010 s. 66.



VakO 25.10.2007/10071/2006/3585. Henkilön 19.9.1966 alkaneen työsuhteen päättyessä 21.4.2006 hänelle oli maksettu palvelusvuosipalkkio 40 vuoden palveluksesta. Palkkio oli maksettu etukäteen ja olisi ehtojensa mukaan täyttynyt vasta 19.9.2006. Koska henkilö ei ollut saanut palkkioon oikeuttavia palvelusvuosia täyteen, vaan palkkio oli maksettu tuotannollista ja taloudellisista syistä tapahtuneen irtisanomisen yhteydessä, kyseessä oli työsuhteen päättymiseen liittyvä taloudellinen etuus, joka tuli jaksottaa tehdyn päätöksen mukaisesti. Oikeutta työttömyysetuuteen ei siten ollut jaksotusajalta.

Edellä palvelusvuosipalkkioista sanottu ei ole kuitenkaan täysin poikkeukseton sääntö. Palvelusvuosipalkkiota ei ole pidetty jaksotettavana etuutena, vaikka palvelusvuodet eivät olleet täynnä, kun palkkio maksettiin kertyneisiin palvelusvuosiin suhteutettuna.

VakO 9.10.2008/7797/2006/3602. R:n 2.3.1981 alkanut yhdenjaksoinen työsuhte on päättynyt 31.12.2005. R:n vakuutusosasto esittämään 25.9.2006 päivätyin todistuksen mukaan hänelle työsuhteen päättyessä maksettu palvelusvuosipalkkio on maksettu 25 vuoden palveluksesta. Sanottu aikamäärä olisi R:n työsuhteessa täyttynyt 1.3.2006, jos hänen työsuhteensa olisi tällöin edelleen jatkunut. R:lle oli todistuksen mukaan maksettu palvelusvuosipalkkiona 94 prosenttia täyden palvelusvuosipalkkion määrästä. E Oyj:n edustajan 22.7.2008 antamasta todistuksesta ilmenee, ettei palvelusvuosipalkkion maksaminen ole perustunut R:n ja E Oyj:n väliseen sopimukseen, vaan luottamusmiesten ja työnantajan väliseen paikalliseen sopimukseen. Palvelusvuosipalkkiota ei sanotun todistuksen mukaan makseta, jos työsuhte päättyy henkilön omasta pyynnöstä ja kaikkia henkilöitä, joiden työsuhte päättyy irtisanomiseen, käsitellään samalla tavoin. Edellä esitetty huomioon ottaen vakuutusosasto katsoo, ettei palvelusvuosipalkkion maksaminen ollut perustunut työnantajan ja R:n väliseen, työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn. Näin ollen R:n oikeutta työttömyysetuuteen ei olisi tullut evätä palvelusvuosipalkkion jaksottamisen perusteella.

Palvelusvuosirahaa ei ole katsottu jaksotettavaksi etuudeksi, kun oikeus siihen on syntynyt jo työsuhteen kestäessä.

VakO 18.2.2010/5052/2008/624 (Ään 4-1). H Oyj:n selvityksen mukaan yhtymässä tuolloin noudatetun käytännön mukaisesti palvelusvuosiraha oli työsuhteen laadusta riippumatta suoritettu henkilön jäädessä vanhuus-, työttömyys-, työkyvyttömyys- tai varhaiseläkkeelle. Palvelusvuosiraha oli kertynyt L:n palvelusvuosien perusteella ja työnantaja oli olettanut L:n jäävän työsuhteen päättymisen jälkeen työttömyyseläkkeelle sen edellytysten täytyessä. Palvelusvuosiraha oli maksettu samoja periaatteita noudattaen kaikille niille henkilöille, joiden työsuhte oli irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja joiden oli oletettu työsuhteen päättymisen jälkeen jäävän aikanaan työkyvyttömyyseläkkeelle sen edellytysten täytyessään. Vakuutusosasto katsoo, että L:lle oli syn-

tynyt oikeus sanottuun palvelusvuosirahaan jo työsuhteen kestäessä. – Samanlainen tapaus VakO 1.12.2011/4682/2010/4502.

Jaksotettavaksi etuudeksi on katsottu esimerkiksi velan anteeksianto (TTLK 7.12.2006/4584/6/A), työsuhteen päättyessä maksettu korvaus siitä, että työsuhteen alussa oli sovittu mahdollisuudesta ostaa yhtiön osakkeita, joita henkilö ei ollut vielä ostanut (TTLK 3.12.2008/3960/8/A) ja korvaus irtisanomisen takia rauenneista yhtiön osakekannustimista (TTLK 25.8.2010/7558/9/A)<sup>77</sup>. Jaksotettavana taloudellisen etuutena voi tulla kyseeseen myös maksamattomien vuokrien kuittaus, takautuvasti myönnetty luontaisedut ja muut vastaavat järjestelyt<sup>78</sup>. Myös satamien työehtosopimuksiin sisältyvä sopeuttamistuki on katsottu jaksotettavaksi etuudeksi<sup>79</sup>.

Arvioitaessa sitä, onko kyseessä työsuhteen päättymiseen liittyvä jaksotettava etuus, ei oikeuskäytännössä ole annettu merkitystä yksin sille, milloin etuuden maksamisesta on päätetty tai milloin etuus on maksettu<sup>80</sup>. Etuuden jaksotusta ei ratkaise myöskään se, millä nimikkeellä etuus tai tulo maksetaan. Etuuden todellinen luonne määrää sen, onko kyseessä jaksotettava etuus.<sup>81</sup> Jos tarkempaa selvitystä taloudellisen etuuden luonteesta ei saada, riskin epäselviksi jääneistä sopimisehdoista kantaa työttömyysetuuden hakija<sup>82</sup>. Todistustaakka taloudellisen etuuden muusta kuin jaksotuksenluonteisuudesta on epäselvissä tapauksissa siis työttömyysetuuden hakijalla. Henkilön oma käsityskään etuuden luonteesta ei ole ratkaiseva. Myöskään se, että jokin työttömyyskassa on samankaltaisessa tilanteessa myöntänyt työttömyysetuutta jollekin muulle henkilölle, ei ratkaise etuuden jaksotusta.

VakO 2.12.2010/3287/2009/4482. Työsuhde oli sovittu päättyväksi työntekijän ja työnantajan kesken 2.1.2008 jo 7.11.2007 tehdyn sopimuksen mukaisesti taloudellisia etuuksia vastaan. Asiassa ei ollut esitetty sellaista selvitystä, minkä perusteella olisi voitu todeta, että kyse oli henkilön väittämällä tavalla aiemmin tehdystä työstä maksettua palkkatu-

<sup>77</sup> Ks. mainitut tapaukset esim. *Koskinen – Nieminen - Valkonen* 2012 s. 810.

<sup>78</sup> *Valkonen* 2004 s. 10. Valkonen viittaa tapaukseen TTLK 29.10.2003/4849/3/A.

<sup>79</sup> Tieto saatu kuljetusalan työttömyyskassasta 8.3.2012. Kassasta saadun tiedon mukaan sopeuttamistukea koskevista jaksotuspäätöksistä ei ole toistaiseksi valitettu. Näin ollen muutoksenhakuelinten ratkaisukäytäntöä ei ole saatavilla. Sen sijaan ratkaisussa TTLK 18.8.2010/4297/9/A oli kyse samantyyppisestä etuudesta, joka katsottiin jaksotettavaksi etuudeksi.

<sup>80</sup> Ks. esim. VakO 11.6.2009/6529:2007 (Finlex), VakO 27.8.2009/6530/2007, VakO 28.6.2010/2416/2009/2824, VakO 16.6.2011/4162/2010/2355 ja VakO 20.6.2011/721/2010/2430. – Vrt. kuitenkin VakO 6.9.2007/10149/2005/2849 (Ään. 3-2), jossa korvaus katsottiin jaksotettavaksi etuudeksi erityisesti sen maksuajankohta huomioon ottaen, vaikka korotetun palkan maksamisella oli jaksotusta vastaan puhuvana seikkana yhteys myös henkilön muuttuneisiin työtehtäviin.

<sup>81</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27. Ks. myös *Valkonen* 2004 s. 11.

<sup>82</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 813.

loa. Tätä ei voitu katsoa osoittavan palkkalaskelman merkintä, jonka mukaan henkilölle oli maksettu työkorvaus 45.741,28 euroa. Henkilön oma käsitys siitä, mikä hänen oikea palkkansa olisi tullut olla vuosina 2005–2007, ei merkinnyt sitä, että työsuhteen päättymiseen liittyvän sopimuksen mukainen erä olisi ollut työtuloa eikä jaksotettavaa taloudellista etuutta.

VakO 16.6.2011/4162/2010/2355. Vakuutusosasto toteaa lisäksi, että oikeus työttömyysetuuteen harkitaan kussakin tapauksessa esitettyjen tosiasioiden sekä lain ja oikeuskäytännön perusteella eikä R:lle voida myöntää oikeutta työttömyysetuuteen pelkästään sillä perusteella, että jokin työttömyyskassa on mahdollisesti jollekin toiselle henkilölle samankaltaisessa tilanteessa myöntänyt oikeuden työttömyysetuuteen.

Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeissa on tuotu esiin myös tilanne, jossa työntekijä tallettaa työaikapankkiin etuuden, jota on pidettävä työnantajan maksamana työsuhteen päättymiseen liittyvänä taloudellisena etuutena. Soveltamisohjeen mukaan sitä ei käsitellä työaikapankin säästönä vaan taloudellinen etuus jaksotetaan tavalliseen tapaan.<sup>83</sup>

Taloudellinen etuus voidaan vastoin sen todellista luonnetta verhoata myös vahingonkorvaukseksi<sup>84</sup>. Työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta maksettava korvaus ja muut vahingonkorvauksenluonteiset etuudet eivät ole jaksotettavia taloudellisia etuuksia<sup>85</sup>. Tämän vuoksi taloudellisen etuuden ja vahingonkorvauksen välisellä erottelulla on tärkeä merkitys erityisesti henkilön työttömyysturva-oikeuden kannalta. Tähän liittyvään problematiikkaan palataan jäljempänä luvussa 3.2.

#### 3.1.4 Työntekijälle luovutettu esine tai omaisuus

Jaksotettava taloudellinen etuus voi olla muutakin kuin rahaa. Etuutena voi tulla kysymykseen esimerkiksi työntekijälle luovutettu taloudellista arvoa omaava esine tai muu omaisuus (esim. tietokone tai matkapuhelin)<sup>86</sup>. Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeen mukaan jaksotettavana etuutena on tällöin pidettävä esineen tai omaisuuden arvoa sen luovutushetkellä. Esineen tai omaisuuden arvona voidaan pitää niiden verotusarvoa, jos verotuskohtelusta on tietoa. Jos työnantaja myy työsuhteen päättymiseen

<sup>83</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 31.

<sup>84</sup> Esim. *Valkonen* 2004 s. 11. Valkonen viittaa tapaukseen TTLK 2.11.2001/4213/1/A.

<sup>85</sup> Ks. HE 115/2002 vp, *Valkonen* 2004 s. 10 ja TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27.

<sup>86</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 26. Ks. myös *Valkonen* 2004 s. 10 ja *Koskinen - Nieminen - Valkonen* 2012 s. 807.

liittyen omaisuuttaan työntekijälle selvästi alle käyvän arvon, jaksotetaan käyvän arvon ja myyntihinnan erotus. Omaisuus voidaan soveltamisohjeen mukaan katsoa myydyksi selvästi alle käyvän arvon silloin, kun myyntihinta on alle 75 prosenttia käyvästä arvosta.<sup>87</sup>

TTLK 25.9.2003/1881/3/A: K on saanut sopimuksen perusteella irtisanomiseen/työsuhteen muuttamiseen liittyen työnantajaltaan tietokoneen arvoltaan 2002 euroa. Etuus tuli jaksottaa sitä koskevien säännösten mukaan.<sup>88</sup>

TTLK 1616/0/A: A:lle oli työsuhteen päättyessä muun taloudellisen etuuden lisäksi annettu 7000 markan arvoinen tietokone. Työttömyysturvalautakunta totesi, että ottaen erityisesti huomioon, että A oli saanut tämän etuuden työsuhteen päättymisen yhteydessä ja normaalin irtisanomisajan palkan ohella, oli kyseinen etuus jaksotettava vakiintuneena pidettävän palkan perusteella.<sup>89</sup>

### 3.1.5 Eläkejärjestelyt

Työnantaja voi ottaa tietyille työntekijäryhmälle kollektiivisen lisäeläkevakuutuksen<sup>90</sup>. Tällaisen lisäeläkkeen vakuutusmaksua ei ole pidetty jaksotettavana taloudellisena etuutena, vaikka eläkejärjestely liittyisi asiallisesti ja ajallisesti ryhmään kuuluvien työntekijöiden työsuhteiden päättymiseen<sup>91</sup>.

VakO 15.10.2009/6831:2008 (Finlex). A:n työnantajan osalle työntekijöitään ottamaa tuloverolain 96 a §:n 2 momentin mukaista kollektiivista lisäeläkevakuutusta ei pidetty työttömyysturvalaissa tarkoitettuna, työnantajalta saatuna taloudellisena etuutena, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen, työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn. A:n työnantajan vakuutusyhtiölle maksama vakuutusmaksua ei siten tullut jaksottaa työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n perusteella. – Ks. myös VakO 824/2008/3228.

<sup>87</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 26-27.

<sup>88</sup> *Valkonen* 2004 s. 10 av. 31.

<sup>89</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27.

<sup>90</sup> Tuloverolain (1535/1992) 96 a §:n mukaan kollektiivisella lisäeläketurvalla tarkoitetaan työnantajan työntekijöistä koostuvalle henkilöpiirille järjestämää vapaaehtoista lisäeläketurvaa, jonka henkilöpiiri on määritelty ryhmittäin työalan tai muun siihen verrattavan perusteen mukaan siten, ettei se tosiasiaa kohdistu nimettyihin tai muutoin yksilöllisesti määrättyihin henkilöihin. Kollektiivisena lisäeläketurvana ei pidetä järjestelyä, joka on tarkoitettu koskemaan vain yhtä työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä kerrallaan.

<sup>91</sup> Ks. esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27.

Vakuutusoikeus on perustellut kollektiivisia lisäeläkevakuutusjärjestelyjä koskevia ratkaisujaan muun muassa sillä, että työsuhteen päättyessä ei voida vielä tietää eläkejärjestelyn tuoman eläkkeen suuruutta tai välttämättä edes oikeutta siihen, eikä aikanaan mahdollisesti maksettava eläke ole ennen vakuutustapahtumaa henkilön käytettävissä työttömyydestä aiheutuneiden taloudellisten menetysten korvaamiseksi. Ratkaisuista ilmenee lisäksi, että etuuden jaksotukseen ei johda myöskään se, että henkilö antaa sitoumuksen irtisanomiskorvauksen muuntamisesta eläkevakuutukseksi tai se, että henkilö saa valita rahakorvauksen ja kollektiivisen eläkejärjestelyn välillä päätyen jälkimmäiseen.<sup>92</sup> Jos henkilö tällaisessa tilanteessa valitsisi rahakorvauksen, tulisi se jaksotettavaksi.

Summaa, jonka työnantaja maksaa työntekijälle kertakorvauksena tämän jäädessä myöhemmin eläkkeelle, on pidetty työsuhteen päättyessä jaksotettavana taloudellisena etuutena<sup>93</sup>. Merkitystä ei ole annettu sille, että henkilö mahdollisesti hyödyntää kertakorvauksen vasta eläkkeelle jäädessään. Tämä merkitsee poikkeusta siihen pääsääntöön, että taloudellisen etuuden jaksotuksessa otetaan huomioon vain saatu ja maksettu etuus, ei sen sijaan vielä saamatta olevaa etuutta (ks. edellä jakso 3.1.2 s. 15–16).

VakO 7.8.2008/4518/2007/2650. Henkilö sopi 30.1.2006 työnantajansa kanssa työsuhteen päättymisestä samana päivänä. Sopimuksen mukaan työnantaja suoritti henkilölle työsopimuksen keston perustuvana korvauksena kuuden kuukauden palkkaa vastaavan summan. Lisäksi työnantaja sitoutui maksamaan henkilölle 18 000 euroa hänen jäädessään eläkkeelle (arviolta 60-vuotiaana). Työnantajalta ja henkilöltä saatujen selvitysten mukaan palkkio perustui 23 vuotta kestäneen työsuhteen aikana tehtyyn hyvään työhön ja kyseessä oli yksilöllinen eläkejärjestely. Osapuolten mukaan palkkio olisi maksettu ilman työsuhteen päättymiseen liittyvää sopimustakin ja asia oli vain teknisistä syistä kirjattu sopimukseen. Sillä seikalla, että henkilö mahdollisesti hyödynsi kertakorvauksen vasta eläkkeelle jäädessään, ei ollut jaksotuksen kannalta merkitystä, koska kyseessä oli työsuhteen päättymiseen liittyvä työnantajan antama taloudellinen etuus, joka tuli henkilön käytettäväksi. Näin ollen taloudellinen etuus tuli jaksottaa työsuhteen päättymisestä luki-

Työsuhteen päättyessä maksettua eläkkeellesiirtymisrahaa ei ole pidetty jaksotettavana etuutena, kun oikeus siihen oli syntynyt jo työsuhteen kestäessä.

---

<sup>92</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 810–811.

<sup>93</sup> Ks. esim. TTL 3 lukua soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 27 ja *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 811.

VakO 1.6.2006/6473/2004/2062. Henkilön työsuhde oli irtisanottu päättyväksi 1.10.2003 tuotannollisista syistä. Työnantaja oli maksanut henkilölle työsuhteen päättyessä eläkkeellesiirtymisrahaa 924 euroa. Saadun selvityksen mukaan eläkkeellesiirtymisraha oli kertynyt henkilön palvelusvuosien perusteella ja jollei henkilön työsuhdetta olisi irtisanottu päättyväksi 1.10.2003, olisi eläkkeellesiirtymisraha maksettu henkilölle hänen siirtymisrahaan jo työsuhteen kestäessä. Eläkkeellesiirtymisrahan ei ollut katsottava perustuvan työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn eikä sitä olisi tullut tähän nähden jaksottaa työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n perusteella.

Sen sijaan eläkkeellesiirtymislahjaksi nimettyä etuutta on pidetty jaksotettavana etuutena, koska sen sai vain työsuhteen päättyessä.

VakO 9.6.2005/4705/2004/2149. Henkilön vuonna 1975 alkanut työsuhde oli irtisanottu päättymään 2.10.2003. Työnantaja maksoi henkilölle eläkkeelle siirtymislahjana 739,20 euroa, mikä muodostui henkilön selvityksen mukaan siitä, että kultakin 28 työvuodelta oli maksettu 26,40 euroa. Vaikka henkilön selvityksen mukaan työnantajan maksama eläkkeellesiirtymislahja oli luonteeltaan eräänlainen palvelusvuosipalkkio, oli lahjaa pidettävä työsuhteen päättymiseen liittyvänä järjestelynä, koska sen sai vain työsuhteen päättyessä. Tämän vuoksi henkilölle maksettu rahalahja tuli jaksottaa.

### 3.1.6 Työnantajan järjestämä tai hankkima koulutus

Työttömyysturvalain 3:6.1:n mukaan jaksotettavana etuutena ei oteta huomioon työnantajan järjestämää tai hankkimaa koulutusta. Oleellista säännöstä sovellettaessa on se, että koulutuksen järjestämisestä tai hankkimisesta huolehtii nimenomaan työnantaja. Jos työnantaja maksaa työntekijälle rahaa, jolla työntekijä voi itse hankkia koulutusta, on kyseessä jaksotettava etuus<sup>94</sup>. Esimerkiksi työnantajan työntekijän uudelleensijoittumisen edistämiseksi maksamia koulutuskustannuksia on pidetty jaksotettavana etuutena, kun työnantaja ei ollut itse järjestänyt tai hankkinut koulutusta.

VakO 25.8.2005/9747/2003/2840. Vakuutusosoikeus toteaa, että työnantajan kuitteja ja laskua vastaan maksamat koulutuskustannukset on sovittu maksettavaksi K:n uudelleensijoittumisen edistämiseksi. Taloudellinen etuus on siis liittynyt K:n työsuhteen päättymiseen. Koska työnantaja ei ole itse järjestänyt tai hankkinut koulutusta kuten työttömyysturvalaissa edellytetään, on K:n saama taloudellinen etuus jaksotettava.

<sup>94</sup> Ks. esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 31 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 813–814.

Jaksotettavana taloudellisena etuutena on pidetty myös työnantajan työntekijälle uudelleensijoittumisen edistämiseksi koulutustuen nimellä maksamaa tietokoneen ja tulostimen hankintaa (VakO 19.5.2005/2665/2004/1757) sekä työsuhteen päättämissopimukseen perustunutta opiskelurahaa (TTLK 7.2.2007/4679/6/A), koska kummassakaan ei ollut kyse työnantajan järjestämästä tai hankkimasta koulutuksesta.<sup>95</sup>

## 3.2 Taloudellisen etuuden ja vahingonkorvauksen erottelu

### 3.2.1 Taustaa

Työnantaja saattaa olla velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Työsopimuslain 12:2:n mukaan työnantaja, joka on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Samoin menetellään, jos työntekijä on purkanut työsopimuksen purkamiseen oikeuttavan työnantajan rikkomuksen tai laiminlyönnin johdosta, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka<sup>96</sup>. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittava korvaus voi muodostua työntekijän työttömyydestä aiheutuneiden palkkaetujen menetyksen korvaamisesta, työsuhteen ennenaikaisesta päättymisestä syntyneen muun taloudellisen vahingon korvaamisesta ja niin sanotun aineettoman vahingon korvaamisesta<sup>97</sup>.

Työnantaja saattaa olla velvollinen maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta myös työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvan velvoitteen vastaisesta menettelystä. Työsopimuslain 12:1:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai

<sup>95</sup> Ks. mainitut tapaukset esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 814.

<sup>96</sup> Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä (taloudelliset ja tuotannolliset perusteet tai saneerausmenettely) säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n (koeaika) tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä (purkamisperuste) säädettyjen perusteiden vastaisesti. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja TSL 13:3:ssa tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka.

<sup>97</sup> HE 157/2000 vp. Hallituksen esityksen mukaan palkkaetujen menetyksestä johtuva korvausosa koostuu korvauksen määräämishetken mennessä syntyneestä ansion menetyksestä, kun taas muun taloudellisen vahingon korvaamisen perusteena voi olla työttömyyden arvioitu kesto. Aineettoman vahingon määrää arvioidaan mm. sillä perusteella, kuinka vakavalla tavalla työsopimuksen perusteeton päättäminen on kohdistunut työntekijän henkilöön loukkaavasti ja missä määrin työnantajan voidaan katsoa työsopimusta päättäessään osoittaneen piittaamattomuutta työsuhteesta johtuvia velvoitteita kohtaan.

laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Esimerkiksi korvaus perusteettomasta lomautuksesta tai takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta määräytyy tämän pykälän perusteella.

Myös julkisen sektorin palvelussuhdelakeihin sisältyy säännöksiä virkamiehelle virkasuhteen päättyessä maksettavasta korvauksesta. Valtion virkamieslain 56.1 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 3.1 §:n mukaan virkamiehellä on virkasuhteen päättyessä oikeus saada 6-24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus tilanteessa, jossa virkamies on ilman laissa säädettyä perustetta nimitetty tai otettu määrääjäksi tai toistuvasti peräkkäin määrääjäksi. Virkasuhteen perusteettomissa irtisanomis- tai purkamistapauksissa virkasuhde jatkuu mainittujen lakien mukaan katkeamattomana, joten tällaisessa tilanteessa tulee kysymykseen vain menetettyjen ansioiden korvaaminen eikä virkasuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettava korvaus. Julkisen sektorin palvelussuhdelakeihin liittyvät tilanteet eivät ole tämän tutkimuksen kannalta relevantteja eikä niitä käsitellä tässä lähemmin.

Työsopimuslain 12:3:ssa säädetään työttömyyspäivärahan vaikutuksesta vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Pykälän mukaan työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta määrätystä korvauksesta on tehtävä vähennys siltä osin, kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista. Vähennyksen määrä on 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta ansiopäivärahasta. Peruspäivärahan osalta vähennys on 80 prosenttia ja työmarkkinatuki vähennetään kokonaisuudessaan. Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta mainittua pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista. Työnantajan korvausvelvollisuudesta voidaan tehdä myös sopimus. Sopimuksessa on tällöin erikseen mainittava TSL 12:2:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus<sup>98</sup>. Korvauksesta on tehtävä vähennys

---

<sup>98</sup> Sen sijaan tuomioistuimen tuomiossa vastaavaa erottelua ei tarvitse tehdä, koska Eduskunnan lakivaliokunta totesi työsopimuslakia koskevaa hallituksen esitystä käsitellessään, ettei korvauksen jakaminen aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon sovellu yhteen kokonaiskorvauksen periaatteen kanssa. Lakivaliokunnan mukaan tuomioistuimen on kuitenkin pidettävä asia mielessä niin, että se voi suorittaa vähennyksen TSL 12:3 säännösten mukaisesti, ks. LaVL 18/2000 vp. Se, että korvausta ei tuomiossa tarvitse eritellä samalla tavalla kuin sopimuksessa, on luonnollisesti ristiriitaista, ks. esim. *Räty* 2009 s. 211. Toi-



edellä mainittua menettelyä noudattaen. Vähennys suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja sen suorittamisesta vastaa työnantaja<sup>99</sup>.

Edellä mainittua TSL 12:3:ssa säädettyä menettelyä kutsutaan vahingonkorvauksen ja työttömyysetuuden yhteensovittamiseksi. Lainkohdassa säädetty vähennys koskee vain sitä osaa korvauksesta, joka kohdistuu työttömyydestä aiheutuneiden palkkaetujen menetykseen ja joka on syntynyt korvauksen määräämishetkeen (tuomion julistaminen tai antaminen, sopimuksen tekeminen) mennessä. Muuhun taloudelliseen vahinkoon tai aineettomaan vahinkoon kohdistuvasta osuudesta vähennystä ei tehdä<sup>100</sup>. Yhteensovittamissäännöksen taustalla on vahingonkorvausoikeudellinen rikastumiskielto. Tämä periaate edellyttää, että samalta ajalta ei voi saada korvausta työnantajalta menetetyistä palkkaeduista ja työttömyysetuutta, jonka tarkoituksena on korvata työttömyydestä aiheutuneita taloudellisia menetyksiä.<sup>101</sup> Sen sijaan taloudellisen etuuden yhteensovitus työttömyysturvan kanssa tapahtuu työttömyysturvalain jaksotussäännöksen kautta<sup>102</sup>.

Työttömyysturvalain esitöiden mukaan työnantajan maksettavaksi työsuhteen päättämisen perusteella määrättyä vahingonkorvausta ei pidetä jaksotettavana etuutena<sup>103</sup>. Työttömyysturva-oikeudellisessa arvioinnissa ei ole kuitenkaan aina selvää onko kyse vahingonkorvauksesta vai jaksotettavasta taloudellisesta etuudesta. Erityisesti työnantajan ja työntekijän välisessä sovintosopimuksessa sovitun korvauksen luonteen arviointi aiheut-

---

saalta mikään ei estä tuomioistuinta tekemästä erittelyä viran puolesta ja näin on hovioikeuskäytännössä monessa tapauksessa meneteltykin.

<sup>99</sup> Vähennys suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle (TVR) silloin, kun vähennys perustuu työttömyyskassan maksamaan ansiopäivärahaan. Jos vähennys perustuu Kansaneläkelaitoksen maksamiin etuuksiin eli peruspäivärahaan tai työmarkkinatukeen, vähennys suoritetaan Kelalle. Jatkossa tässä tutkimuksessa puhutaan esitysteknisistä syistä vain TVR:lle tehtävästä vähennyksestä, vaikka tarkoitetaan TVR:lle tai Kelalle tehtävää vähennystä.

<sup>100</sup> HE 157/2000 vp.

<sup>101</sup> *Aarnio ym.* 2003. s. 175. Työministeriön työryhmämietinnön mukaan TSL 12:3:lla menettely pyrittiin muuttamaan aiempaa oikeudenmukaisemmaksi. Työsopimuslaissa on omaksuttu korvausvelvollisuuden vastuunjaossa lähtökohdiksi työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus, työntekijää koskeva vahingonkorvausoikeudellinen rikastumiskielto ja periaate, jonka mukaan maksettuihin sosiaalietuuksiin ei jälkikäteen puututa. Ks. TM työryhmämietintö 27.10.2006 s. 9-10.

<sup>102</sup> Ks. esim. *Tiitinen – Kröger* 2008 s. 603–604 ja *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 709.

<sup>103</sup> HE 115/2002 vp. – Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettava korvaus ei kuitenkaan ole tarkalleen ottaen sama asia kuin vahingonkorvaus, vaikkakin sitä usein kutsutaan vahingonkorvaukseksi erityisesti työttömyysturvassa. Asiasta huomauttaa esim. *Moilanen* 2010 s. 209 ja 234. *Kairisen* mukaan TSL 12:2:ssa tarkoitettu erityinen korvausseuraamus poikkeaa luonteeltaan vahingonkorvauksesta ja se on työsopimuslain vastaisesta päättämisestä tuleva yksinomainen seuraamus eli se syrjäyttää vahingonkorvauksen, ks. *Kairinen* 2009 s. 345. Myös työttömyysturvalain esitöissä (HE 115/2002) käytetään ”virheellisesti” nimikettä vahingonkorvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta. Terminologian vakiintuneisuuden johdosta kuitenkin myös tässä tutkimuksessa vahingonkorvauksella tarkoitetaan myös perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta.

taa tulkintaongelmia.<sup>104</sup> Ratkaisun korvauksen luonteesta tekee työttömyysetuuden maksaja eli työttömyyskassa tai Kela. Työsuhteen päättämisen ”laillisuus” voi siten viime kädessä jäädä työttömyysetuuden maksajan ja työttömyysturvan muutoksenhakuelinten arvioitavaksi<sup>105</sup>.

Työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta maksettava korvaus voi perustua tuomioistuimen tuomioon, tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon, työsuhteen osapuolia edustavien järjestöjen väliseen neuvottelutulokseen tai työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen.<sup>106</sup> Työttömyysturvalain esitöiden mukaan tuomioistuimen päätöksen tai osapuolia edustavien järjestöjen välisen sopimuksen mainintaa vahingonkorvauksesta pidetään aina riittävänä osoittamaan, että kyseessä ei ole jaksotettava etuus. Toisaalta pelkästään työntekijän väitettä etuuden luonteesta vahingonkorvauksena ei voida pitää riittävänä osoittamaan, että kyseessä ei ole jaksotettava taloudellinen etuus vaan vahingonkorvaus.<sup>107</sup> *Valkosen* mukaan todistustaakka jakaantuu siten, että päättämissopimuksissa sovitun etuuden perustuessa tuomioistuimen päätökseen tai järjestöjen väliseen sopimukseen, etuuden jaksotuksenluonteisuus on maksajan näytettävä ja muissa tilanteissa näyttötaakka on epäselvissä tilanteissa työttömyysetuuden hakijalla<sup>108</sup>.

### 3.2.2 Tuomioistuimen päätös tai järjestöjen välinen sopimus

Jos siis tuomioistuimen päätöksessä tai tuomiossa mainitaan kyseessä olevan TSL 12:2:n mukainen korvaus, ei etuuden luonteesta hallituksen esityksen mukaisesti ole epäselvyyttä. Pääsääntöisesti sama pätee myös osapuolia edustavien järjestöjen väliseen sopimukseen. Kuitenkaan pelkästään se, että päättämissopimuksesta on neuvoteltu työmarkkinajärjestöjen välillä, ei ole vielä osoitus siitä, että kyseessä ei voisi olla taloudellinen etuus, jos sopimuksessa ei ole erikseen mainittu korvauksen perustuvan TSL 12:2:n mukaiseen tilanteeseen. Sen sijaan maininta vahingonkorvauksesta järjestöjen välillä solmitussa sopimuksessa riittää, ellei sitä ole tehty merkityksettömäksi (esim. sulkemalla sopimuksessa työnantajan syyllisyys pois) eikä työnantajan toiminnan lainvastaisuus olosuhteista muutoin ilmene.<sup>109</sup>

<sup>104</sup> Ks. esim. *Valkonen* 2004 s. 3 ja 28, *Murto* DL 2005 s. 1242 av. 76, TM työryhämietintö 27.10.2006 s. 14 ja *Moilanen* 2010 s. 246. Korvauksesta tehtävän sovinnon tekemiseen liittyvistä ongelmista ks. myös *Kairinen – Uhmavaara – Koskinen – Tala – Laitinen – Kauppi – Murto* 2004 s. 77–78.

<sup>105</sup> Ks. esim. *Moilanen* 2010 s. 244.

<sup>106</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 32.

<sup>107</sup> HE 115/2002 vp.

<sup>108</sup> *Valkonen* 2004 s. 12.

<sup>109</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 828.

TTLK 5.12.2007/4285/7/A: Päätämissopimus oli neuvoteltu liittojen välillä. Kun sopimuksessa ei kuitenkaan ollut erikseen mainittu korvauksen perustuvan TSL 12:2 §:n mukaiseen tilanteeseen ja olevan vahingonkorvaus, kyseessä ei ollut korvaus laittomasta irtisanomisesta, vaan jaksotettava taloudellinen etuus.<sup>110</sup>

Korvauksen tulee perustua nimenomaan palkansaajajärjestön ja työnantajajärjestön (ei pelkästään työnantajan) neuvottelujen perusteella tapahtuneeseen sopimiseen ja näin saatuun neuvottelutulokseen, jotta sitä voitaisiin automaattisesti pitää jaksottamatta jäävänä etuutena. Sopimuksessa oleva kirjaus siitä, että neuvotteluja on käyty työnantajan ja ammattiliiton välillä, ei siis ole riittävä osoitus korvauksen luonteesta, vaikka sopimuksessa mainittaisiin kyseessä olevan TSL 12:2:n mukainen korvaus.

TTLK 19.10.2007/3628/7/A. Sopimuksessa oli todettu, että työnantaja maksaa työntekijälle TSL 12.2 §:n mukaisena korvauksena 14 kuukauden palkan. Sopimukseen oli myös kirjattu, että neuvotteluja ennen sopimusta oli käyty työnantajan ja ammattiliiton välityksin ja että neuvotteluissa oli todettu, että työnantajalla oli taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Sama asia oli todettu myös annetussa työtodistuksessa. Sopimus oli allekirjoitettu työnantajan ja ammattiliiton edustajan välillä. Korvaus ei ollut perustunut tuomioistuimen päätökseen eikä sen voitu todeta myöskään perustuneen palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen välillä käytyjen neuvottelujen perusteella tapahtuneeseen sopimiseen ja näin saatuun neuvottelutulokseen, vaikka sopimukseen onkin kirjattu neuvottelua koskeva lausuma. Kun muuta ei ollut näytetty, korvausta oli pidettävä työnantajalta saatuna taloudellisena etuutena.<sup>111</sup>

Sopimusta ei voida katsoa osapuolia edustavien järjestöjen väliseksi sopimukseksi, jos järjestöjen välisten neuvottelujen jälkeen ei ole päästy yksimielisyyteen ja sopimuksen osapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. Tällöin korvausta arvioidaan työsuhteen osapuolten välistä sopimusta koskevien periaatteiden mukaan, joihin palataan jäljempänä.

VakO 3.3.2005/8130/2003/785, 8395/2003/785, 8396/2003/785. Sopimusta ei voitu pitää sopimusosapuolia edustavien järjestöjen välisenä sopimuksena vahingonkorvauksen maksamisesta työsuhteen perusteettoman päättämisen perusteella, kun työsuhteen päättämisen perusteista ei oltu päästy neuvottelujen jälkeen yksimielisyyteen ja sopimuksen osapuolina olivat työnantaja ja työntekijä.

---

<sup>110</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 828.

<sup>111</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen mp.

### 3.2.3 Tuomioistuimen vahvistama sovinto

Tuomioistuin voi vireillä olevassa oikeudenkäynnissä vahvistaa ratkaisuksi myös sovinnon siten kuin OK 20 luvussa säädetään. Prosessioikeudelliselta kannalta tuomioistuimen vahvistama sovinto rinnastuu vaikutuksiltaan lainvoimaiseen tuomioon<sup>112</sup>. Työttömyysturvassa tuomioistuimen vahvistamalla sovinnolla ei ole kuitenkaan samaa merkitystä kuin tuomioistuimen päätöksellä tai tuomiolla kun arvioidaan jaksotettavan taloudellisen etuuden ja vahingonkorvauksen välistä eroa. Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeiden mukaan tuomioistuimen vahvistama sovinto on eri asemassa kuin tuomio, koska tuomioistuin ei sovintoa vahvistaessaan tutki korvauksen perustetta tai päätä sen määrästä vaan ainoastaan vahvistaa osapuolten välisen yhteisen tahdon. Tästä johtuen ratkaisua siitä, miten korvausta on työttömyysturva-asiassa arvosteltava, ei voida tehdä pelkästään tuomioistuimen vahvistaman sovinnon perusteella.<sup>113</sup>

*Valkosen* mukaan edellä mainittu ohje kelpaa oikeudellisen arvioinnin lähtökohdaksi, vaikka ei ratkaisekaan useita tilanteita. Hän kiinnittää huomiota siihen, että ohjeissa ei ole eroteltu sovinnon eri tilanteita. Sovinto saattaa syntyä myös tuomioistuimen vaikutuksella riidan oikeuskäsittelyn aikana tai tuomioistuimen tekemästä sovintoehdotuksesta. *Valkosen* mukaan sovinnon ei voida olettaa sisältävän työttömyysturvalain tarkoittamaa taloudellista etuutta, jos sovinto perustuu tuomarin aloitteellisuuteen vireillä olevassa riita-asiassa, vaikka sovinto ei välttämättä vastaisikaan todennäköistä tuomioistuininratkaisua asiassa.<sup>114</sup>

*Valkosen* mukaan laki lähtee siitä, että tuomioistuimen vahvistaman sovinnon tulisi olla lähtökohtaisesti aineellisen oikeuden mukainen, mutta aineellisen oikeuden vastaisenkin

<sup>112</sup> Ks. esim. *Lappalainen ym.* 2007 s. 600 ja 632, jonka mukaan tuomioistuimen vahvistama sovinto rinnastuu lainvoimaiseen tuomioon mm. oikeusvoimavaikutuksiltaan ja siten, että vahvistettu sovinto voidaan (sikäli kuin siihen sisältyy suoritusvelvoitteita) panna ulosottoteitse täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Sovinnon vahvistamista koskeva ratkaisu on myös valituskelpoinen.

<sup>113</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 35. Näin myös *Aarnio ym.* 2003 s. 176. Ks. myös HE 114/2004 vp s. 57–58, jossa todetaan, että sovinto on asianosaisten sopimus eikä tuomioistuimen näytön vastaanottamisen jälkeen ja oikeusohjeita soveltamalla antama sisällöllinen kannanotto asianosaisten riitaan. *Koskinen, Nieminen ja Valkonen* toteavat, että oikeuden vahvistamassa sovinnossa ei ole yleensä voitannutta eikä hävinnyttä osapuolta eikä menettelyn lainvastaisuutta voida siksi todeta. Oikeudessa vahvistettu sovinto ei tällaisessa tilanteessa ole kannanotto siitä, että korvaus jäisi jaksottamatta taloudellisenä etuutena, ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 837. *Moilanen* puolestaan katsoo, että asian vieminen oikeuteen on kuitenkin jo vahva näyttö asian riitaisuudesta ja siis siitä, että korvausta ei tule jaksottaa. *Moilanen* mukaan onkin suositeltavaa, että käräjäoikeus ottaisi kantaa vahingonkorvauksen perusteeseen vahvistaessaan sovinnon, ks. *Moilanen* 2010 s. 248–249.

<sup>114</sup> *Valkonen* 2004 s. 12. Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeissa esitetty kanta on ollut jo vuoden 2003 soveltamisohjeissa Dnro 3/02/2003.

sovinnon ehdottaminen on katsottu sallituksi, jos se perustuu asianosaisten tahtoon tai suostumukseen.<sup>115</sup> Myös hallituksen esityksessä riita-asioiden sovittelua ja sovinnon vahvistamista yleisissä tuomioistuimissa koskevaksi lainsäädännöksi on tunnustettu mahdollisuus todennäköisestä tuomioistuinratkaisusta poikkeavan sovinnon vahvistamiseen. Hallituksen esityksen mukaan sovinto on asianosaisten sopimusvapauttaan käyttäen tekemä ratkaisu riitakysymyksestään ja koska asiasta voidaan näin sopia, asianosaiset voivat sopimuksellaan hyväksyä myös muunlaisen ratkaisun kuin sen, joka olisi tuomioistuimesta saatu todistelun esittämisen jälkeen ja lain tahdonvaltaisten säännösten soveltamisen tuloksena.<sup>116</sup>

*Valkosen* mukaan asia tulee ratkaista tosiasiallisen tilanteen mukaan silloin, kun työttömyysetuuden maksajalle on esimerkiksi selvitysveloitteensa nojalla kertynyt muuta aineistoa päätöksentekoa varten siinä määrin, että sille on syntynyt suhteellisen luotettavalla pohjalla oleva käsitys siitä, mistä asiassa on kysymys. Sovintotilanteiden ensisijaiseksi ratkaisuperusteeksi myös työttömyysturvassa tulee *Valkosen* mukaan ottaa ajateltu asiaratkaisu asiassa, mutta täydentävän tai korvaavan ratkaisuperusteen tarjoaa alkupe-  
räisten vaatimusten ja sovinnon välinen vertailu. Jos kysymys sen sijaan on siitä, että osapuolet ovat kartoittaneet omat riskinsä jutun voittamiseen tai häviämiseen ja päätyneet sen vuoksi sopuratkaisuun oikeudenkäynnin välttämiseksi, ei sovinnon sisällöstä voida hänen mukaansa päätellä, että se myös vastaa todennäköistä tuomioistuinratkaisua asiassa.<sup>117</sup>

Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeissa esitetty kanta, jonka mukaan tuomioistuimen vahvistama sovinto on eri asemassa kuin tuomio, on vahvistettu lukuisissa muutoksenhakuelinten ratkaisuisissa. Jos tuomioistuin ei ole tutkinut korvauksen perustetta tai päättänyt sen määrästä eikä asiassa ole esitetty muutakaan selvitystä siitä, että työnantaja olisi päättänyt työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastai-

<sup>115</sup> *Valkonen* 2004 s. 12. *Valkonen* viittaa oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisuun 5/1991 s. 29 ja *Antti Jokelan* teokseen *Oikeudenkäynti II* (2002) s. 335. *Valkonen* jatkaa, että jos tuomioistuin vahvistaa sovinnossa myös korvauksesta Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle kuuluvan sovintun osuuden, ei työttömyysturvassa voida ilman kiertotarkoitusta katsoa, että kyse olisi jaksotettavasta etuudesta.

<sup>116</sup> HE 114/2004 vp s. 52.

<sup>117</sup> *Valkonen* 2004 s. 13. *Valkonen* viittaa myös ratkaisun KKO 1996:131 perusteluihin: ”Toisinaan tuomioistuimelle on kuitenkin esitetty oikeudenkäyntiaineistoa siinä määrin, että sille on voinut syntyä suhteellisen luotettavalla pohjalla oleva käsitys siitä, miten itse riitakysymys olisi sen mielestä tullut ratkaista. Luonnollisena lähtökohtana on tällöin, että kulukysymys ratkaistaan tuomioistuimen ajatellun pääasiaratkaisun perusteella. Jos pohja tällaiselle päätöksenteolle sen sijaan osaksi tai kokonaan puuttuu, tarjoaa alkuperäisten vaatimusten ja sovinnon välinen vertailu täydentävän tai korvaavan ratkaisuperusteen.”

sesti, korvaus on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan katsottu jaksotettavaksi etuudeksi.

VakO 3.4.2008/ 5373:2006 (Finlex). Käräjäoikeuden vahvistamaa sovintoa työsuhteen irtisanomista/purkamista koskevassa asiassa ei rinnastettu käräjäoikeuden päätökseen, koska vahvistaessaan osapuolten välisen sovinnon käräjäoikeus ei ollut tutkinut korvauksen perustetta taikka päättänyt sen määrästä. Asiassa ei ollut esitetty muutaakaan sellaista selvitystä, jonka perusteella olisi voitu todeta, että työnantaja olisi päättänyt X:n työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. X:lle työsuhteen päättymisen johdosta maksettu 10.000 euron korvaus katsottiin sellaiseksi työnantajalta saaduksi taloudelliseksi etuudeksi, joka tuli jaksottaa X:n vakiintuneena pidettävän palkan perusteella.

Sen lisäksi, että tuomioistuin ei ole ottanut kantaa korvauksen perusteeseen, on oikeuskäytännössä annettu merkitystä sille, ettei tuomioistuimelle ole voinut syntyä luotettavaa kuvaa siitä, miten itse riita-asia olisi tullut ratkaista. Tällainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi silloin, kun asian lopullinen ratkaiseminen edellyttää henkilötodistelua ja käräjäoikeus on vahvistanut sovinnon ennen tällaisen todistelun vastaanottamista. Tällöin sovinto ei välttämättä vastaa myöskään todennäköistä tuomioistuinratkaisua asiassa.

TTLK 4045/4/A. H:n työsuhde päättyi työnantajan irtisanomana 15.7.2003. H riitautti irtisanomisen käräjäoikeudessa. Osapuolet pääsivät asiassa 20.2.2004 sopimukseen, jonka käräjäoikeus vahvisti. Työttömyysturvalautakunta totesi, että käräjäoikeuden 8.3.2004 antaman tuomion perusteluissa todetaan, että asian suullisessa valmistelussa käräjäoikeudelle on esitetty runsaasti oikeudenkäyntiaineistoa ja asianosaiset ovat nimenneet useita henkilötodistajia kuultaviksi. Tämän vuoksi käräjäoikeudelle ei ole voinut syntyä luotettavaa käsitystä siitä, miten itse riitakysymys olisi tullut ratkaista. Tällaisissa olosuhteissa sovinto ei myöskään välttämättä vastaa todennäköistä tuomioistuinratkaisua asiassa. Työttömyysturvalautakunta katsoi, että käräjäoikeus ei ole, toisin kun H väitti, ottanut kantaa siihen, onko kyseessä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesta tilanteesta ja sen perusteella maksettavasta vahingonkorvauksesta, vaan se on vain vahvistanut osapuolten tahdon mukaisesti sovinnon työsuhteen irtisanomista koskevassa riita-asiasa. Työttömyysturvan kannalta etuuden maksamisen perusteena on siten osapuolten kesken solmittu sopimus työsuhteen päättymisen johdosta. Tuolla sopimuksella työnantaja on sitoutunut suorittamaan H:lle 15 000 euroa. Tämä etuus tulee siten jaksottaa työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n 1 momentin mukaisesti, kun sen ei asiassa esitetyn selvityksen perusteella voida todeta olleen vahingonkorvausta.<sup>118</sup>

<sup>118</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 35–36.

VakO 26.10.2006/ 3741/2005/3905. Käräjäoikeus ei ollut ottanut kantaa siihen, oliko asiassa kysymys työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesta tilanteesta ja sen perusteella maksettavasta korvauksesta, vaan se oli vain vahvistanut osapuolten tahdon mukaisesti sovinnon työsuhteen irtisanomista koskevassa riita-asiassa. Tämän vuoksi käräjäoikeudelle ei ollut voinut syntyä luotettavaa kuvaa siitä, miten itse riita-asia olisi tullut ratkaistua.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi on katsottu jaksotettavaan taloudelliseen etuuteen viittaavan myös sen, että käräjäoikeuden vahvistamassa sovinnossa ei ole otettu kantaa TSL 12:3:ssa säädetyn vähennyksen tekemiseen.

VakO 3.4.2008/6720/2006/1380. Sovinnossa ei myöskään ole otettu kantaa työsopimuslain 12 luvun 3 §:n edellyttämiin seikkoihin. Sopimuksessa ei ole eritelty päivärahavähennyksiin liittyvää osuutta, mutta toisaalta siinä ei myöskään ole mainintaa siitä, että asiassa olisi päädytty siihen, ettei vähennystä tehdä korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olosuhteet sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen lainkaan. Sovinnossa ei myöskään ole velvoitettu A Ky:tä suorittamaan korvauksesta vähennettyä rahamäärää työttömyysvakuutusrahastolle taikka toimittamaan sovintoa edellä mainitulle taholle, kuten tähän lainkohtaan liittyvässä hallituksen esityksessä 157/2000 on todettu. Edellä mainittujen seikkojen perusteella käräjäoikeuden vahvistamaa sovintoa ei voida pitää työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 3 §:n 4 momentissa tarkoitettuna sopimuksena työsuhteen perusteettoman irtisanomisen perusteella. Asiassa ei voida todeta, että käräjäoikeus olisi tutkinut tai ottanut kantaa korvauksen perusteeseen taikka päättänyt sen määrästä. Asiassa ei ole esitetty muutaakaan sellaista selvitystä, jonka perusteella voitaisiin todeta, että työnantajan olisi päättänyt P:n työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti ja että P olisi tämän perusteella ollut oikeutettu vahingonkorvauksen työnantajaltaan. Edellä lausuttuun nähden vakuutusosoikeus katsoo, että P:n saamaa 7.014,96 euron suuruista sovintokorvausta on pidettävä työnantajalta saatuna taloudellisena etuutena, joka tulee jaksottaa.

Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeiden mukaan, jos tuomioistuimen vahvistamassa sovinnossa ilmenee työnantajan laitton menettely ja siinä on määrätty työttömyysvakuutusrahastolle TSL 12:3:ssa tarkoitettu vähennyksestä, ei korvausta lähtökohtaisesti jaksoteta, ellei ole syytä arvioida asiaa toisin. Tällainen syy voi soveltamisohjeiden mukaan olla esimerkiksi se, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella vähennyksestä on otettu maininta tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon etuuden jak-

sotusta koskevien säännösten kiertämiseksi tai sovittua korvausta ei voida muutoin pitää työ sopimuslain 12 luvussa tarkoitettuna korvauksena tai vahingonkorvauksena.<sup>119</sup>

### 3.2.4 Työsuhteen osapuolten välinen sopimus

Kun on kysymys työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta, ei korvauksen luonnetta työttömyyspäiväraha-oikeuden kannalta ratkaise se, onko sopimuksessa mainittu kyseessä olevan korvaus tai vahingonkorvaus<sup>120</sup>. Sopimuksesta tai muusta asiassa esitetystä selvityksestä tulee ilmetä, että työnantaja on menetellyt korvausvelvollisuuden perustavalla tavalla työ sopimuslain vastaisesti. Muussa tapauksessa etuus jaksotetaan. Sama pätee sekä työsuhteen päättämistä koskevaan sopimukseen että riitautuksen johdosta solmittuun sovintosopimukseen.

VakO 3.3.2005/8130/2003/785, 8395/2003/785, 8396/2003/785. Pelkkää sopimuksen mainintaa vahingon korvaamisesta ei voitu pitää riittävänä osoittamaan, että työnantajan ja työntekijän välillä sopimukseksi työsuhteen päättymisestä otsikoitu, mahdollisten erimielisyyksien lopulliseksi ratkaisemiseksi ja oikeudenkäynnin välttämiseksi solmittu sopimus olisi luonteeltaan muu kuin taloudellista etuutta koskeva järjestely. Asiassa ei oltu esitetty muutakaan sellaista selvitystä, jonka perusteella voitaisiin todeta, että työnantaja olisi päättänyt työntekijän työsuhteen työ sopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti ja että työntekijä olisi tämän perusteella ollut oikeutettu vahingonkorvaukseen työnantajalta. Sopimuksessa sovittua korvausta oli pidettävä työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työnantajalta saatuna taloudellisena etuutena, joka tuli jaksottaa työsuhteen päättymisestä lukien työntekijän viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella. – Ks. myös VakO 22.4.2010/4623/2009/1519.

Jos työnantaja ja työntekijä sopivat pelkästään työsuhteen päättämistä ja samassa yhteydessä työntekijälle maksettavasta korvauksesta, on kyseessä jaksotettava etuus<sup>121</sup>. *Valkosen* mukaan, jos työsuhteen päättymisestä sovitaan, ei työnantajan voida katsoa

<sup>119</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 35.

<sup>120</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36. Ks. myös *Aarnio ym.* 2003 s. 176 ja *Valkonen* 2004 s. 13. Ks. myös ratkaisut TTLK 9.2.2011/3722/10/A ja TTLK 13.12.2010/4316/10/A. Myöskään palkkatodistuksen maininta vahingonkorvauksesta ei ratkaise etuuden luonnetta, ks. VakO 6.3.2008/10021/2006/1032. Toisin kuitenkin *Moilanen* 2010 s. 250. Moilanen on katsonut, että korvauksen nimeäminen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavaksi korvaukseksi palkkatodistuksessa on vahva näyttö korvauksen vahingonkorvausluonteesta. – Työsuhteen päättyessä maksettu etuus voidaan vastoin todellista tilaa nimetä vahingonkorvaukseksi esimerkiksi jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi. Tarkoituksena tällöin on yleensä se, että työsuhteen osapuolet maksimoisivat etunsa työttömyysturvajärjestelmän kustannuksella. Ks. esim. *Valkonen* 2004 s. 11 ja TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36.

<sup>121</sup> *Valkonen* 2004 s. 13 ja TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36. Ks. myös *Aarnio ym.* 2003 s. 177 ja *Moilanen* 2010 s. 251.



menetelleen asiassa moitittavasti, ellei sopimista rasita oikeustoimilain mukainen pätevätyyminen tai työnantajan voida muulla perusteella katsoa olevan syyllinen työsuhteen päättämiseen<sup>122</sup>.

VakO 24.1.2008/529/2007/341. R:n työnantajan ei ole osoitettu päättäneen R:n työsopimusta työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. R:n työsuhte on työnantajan ja R:n 9.1.2006 tekemän sopimuksen mukaisesti sovittu päättymään 28.2.2006 sopimuksessa mainittuja taloudellisia etuuksia vastaan. R:n työsuhteen päättymiseen liittyvän sopimuksen perusteella työnantajalta saama taloudellinen etuus on jaksotettu asiasta annettujen säännösten mukaan oikein. Näin ollen R:llä ei voida katsoa olleen oikeutta työttömyysetuuteen evätyltä ajalta.

Etuuden luonnetta arvioitaessa on oikeuskäytännössä kiinnitetty huomiota myös siihen, että työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen ei ole liittynyt työnantajan yksipuolista tahdonilmaisua kuten irtisanomista tai purkamista ja siihen, että työsuhteen päättämistä koskeva sopimus on allekirjoitettu ennen työsopimuksen päättymistä. Nämä seikat viittaavat usein siihen, että korvaus on jaksotettavaa taloudellista etuutta.<sup>123</sup>

VakO 2.12.2010/7505/2009/4484. Vakuutusosasto katsoo, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella kyseessä on ollut työsuhteen osapuolten välinen sopimus työsuhteen päättämistä eikä siihen ole liittynyt työnantajan yksipuolista tahdonilmaisua kuten irtisanomista tai purkamista. Sopimus on allekirjoitettu ennen työsopimuksen päättymistä eikä siinä ole kerrottu työsuhteen päättymiseen johtaneita syitä. Sopimuksesta ei käy ilmi 39.255 euron suuruisen korvauksen peruste. Vakuutusosasto katsoo, että J ei ole esittänyt eikä asiassa ole muutoinkaan ilmennyt sellaista selvitystä, jonka perusteella voitaisiin todeta, että työnantaja on päättänyt J:n työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti ja että J olisi tämän perusteella ollut oikeutettu vahingonkorvaukseen työnantajaltaan. Koska sopimuksessa ei ole eritelty korvauksen perusteita, on koko J:n saama 39.255 euron suuruista korvausta pidettävä työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n mukaisena työnantajalta saatuna taloudellisena etuutena, joka on tullut jaksottaa työsuhteen päättymisestä lukien. – Ks. myös VakO 26.2.2009/5804/2007/670.

<sup>122</sup> Valkonen 2004 s. 13. Valkonen kuitenkin toteaa, että arvioinnin tulee perustua tilanteen kokonaisharkintaan.

<sup>123</sup> Näin myös TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36. Soveltamisohjeiden mukaan se, että sopimus työsuhteen päättymiseen liittyvästä etuudesta tehdään ilman työnantajan yksipuolista työsuhteen päättämistä koskevaa tahdonilmaisua (irtisanominen, purkaminen) ja se, että sopimus tehdään ennen tai ajallisesti hyvin lähellä työnantajan (muodollista) irtisanomis- tai purkamistoimenpidettä, viittaavat usein siihen suuntaan, että kyseessä on jaksotettava etuus. Ks. myös Aarnio ym. 2003 s. 177. *Koskisen, Niemisen ja Valkosen* mukaan ennen työsuhteen päättymistä solmittu sopimus kuvastaa yleensä osapuolten tahtoa sopia asia yhteisymmärryksessä ilman tarvetta ottaa kantaa menettelyyn lainmukaisuuteen, ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 834.

Jos työntekijä on hyväksynyt työnantajan suorittaman työsuhteen päättämisen, osoittaa se sopimuksen muuta kuin korvausluonnetta<sup>124</sup>. Jos työnantaja maksaa työntekijälle korvausta työsuhteen päättymiseen liittyen ilman, että työntekijä on millään tavoin riitauttanut päättämisen laillisuuden, on työttömyysturvassa vaikea mieltää, että työnantajan maksettavaksi sovittu korvaus johtuisi työnantajan laittomasta menettelystä<sup>125</sup>. Ilman konkreettista riitaa ei ole laittomuuttakaan<sup>126</sup>.

TTLK 19.9.2007/2502/7/A. Työnantaja ja työntekijä olivat allekirjoittaneet sovintosopimuksen työsuhteen päättymiseen liittyvässä asiassa ja kyseisen sopimuksen mukaan työnantaja maksoi työntekijälle työsopimuslain 12 §:n mukaisena korvauksena kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Asiassa oli kuitenkin vaikea mieltää, että työnantaja olisi maksanut korvausta laittomasta irtisanomisesta, vaikka työntekijä ei ollut sitä riitauttanut. Kyse ei ollut laittomasta menettelystä maksetusta korvauksesta.<sup>127</sup>

Työsuhteen päättämisen riitauttaminen ei kuitenkaan ratkaise sitä, jaksotetaanko etuus vai ei. Asian riitauttaminen ja vaatimuksien esittäminen voi osoittaa, ettei työsuhteen päättämisen taustalla ole osapuolten yhteinen tahto, mutta siitä ei vielä ilmene se, onko työnantaja todella menetellyt työsopimuslain vastaisesti<sup>128</sup>. Myös riitautuksen jälkeen solmittua sovintosopimusta arvioidaan työttömyysturvassa työsuhteen osapuolten välisestä sopimusta koskevien periaatteiden mukaan, vaikka sopimus olisi laadittu osapuolten asiamiesten (esim. asianajotoimisto, lakiasiantomisto) välityksellä<sup>129</sup>. Jotta työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen perustuva korvaus voitaisiin katsoa jaksottamatta jääväksi korvaukseksi, on asiassa selvästi ja riidattomasti ilmentävä työnantajan laitton menettely<sup>130</sup>. Jos työnantaja nimenomaisesti myöntää, ettei peruste täytä työsopimuslain

<sup>124</sup> *Valkonen* 2004 s. 15. Valkonen viittaa tapaukseen TTLK 7.8.2001/2125/1/A. Valkonen jatkaa, että työsuhteen päättämissopimuksia ei voida ilman haitallisia seuraamuksia työttömyysturvassa solmia vain sen vuoksi, että toisena vaihtoehtona olisi nostaa asiassa kanne tuomioistuimessa.

<sup>125</sup> Asia tulee riitaiseksi kun työntekijä on esittänyt työsuhteesta johtuvia vaatimuksia työnantajaa kohtaan ja työnantaja on ne kiistänyt, ks. esim. *Moilanen* 2010 s. 111.

<sup>126</sup> *Valkonen* koulutusaineisto 7.12.2010 s. 115.

<sup>127</sup> *Valkonen* mp.

<sup>128</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 832. Vrt. kuitenkin *Moilanen* 2010 s. 254. Moilasan mukaan olennaista pitäisi olla se, onko työsuhteen päättymisen riitautettu ja onko riitauttamiselle olemassa syyt, joita ei voida heti osoittaa perusteettomiksi. Moilasan mukaan päättämisperusteen lainvastaisuutta on usein mahdotonta osoittaa ilman tuomioistuimen päätöstä.

<sup>129</sup> Poikkeuksena edellä luvussa 3.2.2 mainittu tilanne, jossa TSL 12:2:n mukainen korvaus perustuu osapuolia edustavien työmarkkinajärjestöjen väliseen sopimukseen. – Merkitystä ei jaksotusta arvioitaessa ole sillä, missä vaiheessa riitautuksen jälkeen sovintoon päästään. Sovintoon voidaan päästä jo ennen oikeudenkäyntiä, oikeudenkäynnin aikana tai vasta oikeudenkäynnin jälkeen.

<sup>130</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 37.

mukaista päättämisperustetta, ei etuuden luonteesta ole epäselvyyttä<sup>131</sup>. Etuutta ei tällöin jaksoteta.

VakO 8.6.2010/306/2008/2236. Esitetyn selvityksen perusteella M:n työsopimuksen irtisanomiselle ei ole ollut työsopimuslain mukaista irtisanomisperustetta, minkä johdosta M:n työnantaja on maksanut M:lle korvausta päättämissopimukseen perustuen. Sopimuksessa työnantaja oli nimenomaisesti myöntänyt, ettei peruste täyttänyt työsopimuslain mukaista irtisanomisperustetta ja työnantaja oli sitoutunut suorittamaan työntekijälle sen vuoksi työsopimuslain 12:2 §:n mukaista kertakaikkista korvausta. Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätös kumottiin.

Jos työnantaja ei myönnä menetelleensä lainvastaisesti, voidaan lainvastaisuus osoittaa muulla luotettavalla tavalla, esimerkiksi asiaa hoitaneen ulkopuolisen tahon antamin asian taustaa osoittavin selvityksin<sup>132</sup>. Pelkkä työnantajan kiistäminenkään ei voi estää pitämästä suoritusta korvauksena työsuhteen laittomasta päättämisestä, jos suorituksen luonne voidaan olosuhteista riittävän luotettavasti muutoin päätellä<sup>133</sup>. Korvauksen tosiasiallinen luonne voidaan riittävällä varmuudella yleensä selvittää vain usean samaa seikkaa tukevan dokumentin perusteella<sup>134</sup>.

TTLK 13.12.2002/3032/2/A. R:lle on maksettu sopimuksen mukaan työsuhteen päättämisestä korvausta 32.896,21 euroa. Etuuden on katsottava olevan esitetty selvitys huomioon ottaen vahingonkorvauksen luonteista ja tämän vuoksi sitä ei olisi tullut jaksottaa työttömyysturvalain nojalla. – Esitietojen perusteella työnantajan maksama kertakorvaus oli ”vahingonkorvausta laittoman irtisanomisen oikeudenkäynnin julkisuuden välttämiseksi”. R:ä oli painostettu selvityksen mukaan irtisanoutumaan useasti puhelinlaskuepäselvyyksien takia. R oli työnantajan kanssa sopinut, että hän irtisanoutuu ja työnantaja maksaa vahingonkorvauksen. Työnantaja ei ollut suostunut siihen, että sopimuksessa lukisi vahingonkorvaus. R liitti valitukseensa asianajotoimiston todistuksen, sähköposti-

<sup>131</sup> Ks. myös *Saarinen* 2003 s. 1125, joka toteaa, että korvauksen vahingonkorvausluontoisuus voidaan osoittaa esimerkiksi sillä, että työnantaja myöntää irtisanomisperusteen riittämättömyyden. Myös TM työryhämämietinnössä 27.10.2006 s. 23 puhutaan aidosta vahingonkorvauksesta silloin, kun työnantaja myöntää lainvastaisuuden. Niin ikään *Koskinen, Nieminen ja Valkonen* 2012 s. 826 toteavat, että ongelmattomia työttömyysturvan kannalta ovat sopimukset, joissa työnantajan menettelyn lainvastaisuus todetaan nimenomaisesti. *Moilanen* 2010 s. 255 on tosin aiheellisesti todennut, että riitatilanteessa työnantajalla ei ole usein mitään halua myöntää olleensa väärässä. Työnantaja saattaa vielä sopimusta tehdessäänkin uskoa olevansa oikeassa.

<sup>132</sup> *Valkonen* 2004 s. 13. Valkosen mukaan estettä sopimuksen tarkoituksen selvittämiseksi muilla asiakirjoilla tai jälkikäteen esitettävien näyttöjen ei ole – kunhan jälkikäteen saatava näyttö on korostetun luotettavaa. Näytön perusteella tulee voida varmistua siitä, että korvaus on maksettu työnantajan laittoman toiminnan seurauksena.

<sup>133</sup> *Valkonen* 2004 s. 14.

<sup>134</sup> *Valkonen* 2004 s. 15.

viestikopioita, selvityksen puhelinlaskutuksesta, kirjeen asiassa, saamansa varoituksen ja sopimuksen työsuhteen päättämisestä.<sup>135</sup>

Oikeuskäytännössä katsottiin pitkään, että TSL 12:3:ssa säädetyn vähennyksen tekeminen ei ole riittävä osoitus etuuden vahingonkorvauksenluonteisuudesta. Vähennyksestä huolimatta asiassa tuli aina osoittaa työnantajan menetelleen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti, jotta etuutta ei jaksotettaisi. Vähennettyä osuutta ei kuitenkaan laskettu mukaan jaksotettavaan etuuteen, koska työntekijä ei ollut saanut sitä käyttöönsä<sup>136</sup>.

TTLK 20.10.2010/2922/10/A. Asiamiesten allekirjoittaman sopimuksen mukaisesti H Oy on suorittanut S:lle työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisena korvauksena 20.000 euroa, josta 9.447 euroa on sopimuksen mukaan ollut TSL 12.2 §:n mukaista korvausta, josta on tehty TSL 12:3.1 §:n mukainen vähennys 2.033,48 euroa, minkä H Oy on sitoutunut suorittamaan työttömyysvakuutusrahastolle. Loput 10.553 euroa oli sopimuksen mukaan korvausta aineettomasta vahingosta huomioon ottaen työnantajayhtiön ilmoittaman päättämisperusteiden loukkaavuus. Esitetystä sopimuksesta huolimatta työnantajan ei oltu osoitettu päättäneen S:n työsuhdetta työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Näin ollen ei voitu todeta, että kyse olisi ollut sellaisesta työsopimuslaissa tarkoitettusta vahingonkorvauksesta, jota ei työttömyysturvalain perusteella olisi tullut jaksottaa.<sup>137</sup>

Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on kuitenkin alettu antaa entistä suurempi merkitys TSL 12:3:ssa säädetyn vähennyksen tekemiselle etuuden luonnetta arvioitaessa. Etuutta on saatettu pitää vahingonkorvauksena siltä osin, kuin mainittu vähennys on tehty, vaikka sopimuksessa ei olisi otettu kantaa vaatimusten tai perusteiden oikeellisuuteen eikä työnantajan lainvastainen menettely kävisi asiasta muutoinkaan ilmi. Tämän perusteella on jopa katsottu, että osa korvauksesta voi olla työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavaa korvausta ja osa jaksotettavaa taloudellista etuutta. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, kun osa etuudesta on sovittu korvaukseksi ennen sopimuksen tekemistä aiheutuneista menetetyistä palkkaeduista ja osa korvaukseksi aineettomasta vahingosta. Tällöin menetettyihin palkkaetuihin kohdistuva osuus on katsottu vahingonkorvaukseksi (jos vähennys on tehty) ja aineettomaan vahinkoon kohdistuva osuus jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi.

---

<sup>135</sup> Valkonen 2004 s. 15.

<sup>136</sup> Ks. esim. TTLK 30.9.2009/230/9/A: Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta kuitenkin katsoo, että sovintosopimuksen perusteella työttömyysvakuutusrahastolle maksettua korvausta ei tule jaksottaa, koska työntekijä ei ole saanut sitä käyttöönsä.

<sup>137</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 835.

VakO 9.12.2010/7592/2009/4568 (Ään. 3-2). Vakuutusosikeus toteaa, että vaikka sovintosopimuksen mukaan suorituksella ei oteta miltään osin kantaa riita-asian vaatimusten ja niiden perusteiden oikeellisuuteen eikä riitakysymysten oikeudelliseen arviointiin, on siinä kuitenkin tarkoitettu, että puolet korvauksesta maksetaan korvauksena T:lle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta ja puolet korvauksena palkkaetujen menetyksestä. Lisäksi sovintosopimuksessa on todettu työttömyysvakuutusrahastolle maksettavasta työsopimuslain 12 luvun 3 §:ssä tarkoitettusta vähennyksestä. Työsopimuslain mukaan kyseinen vähennys liittyy korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Vakuutusosikeus katsoo, ettei vähennystä ole otettu sopimukseen etuuden jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi. Vaikka kyseisellä sovintosopimuksella on vahvistettu osapuolten yhteinen tahto eikä tuomioistuimien ole tutkinut T:lle maksetun korvauksen perustetta, vakuutusosikeus katsoo, että työnantajan voidaan arvioida päättäneen T:n työsopimuksen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti ja että T on tämän perusteella saanut myös vahingonkorvaukseen rinnastettavaa korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä työnantajaltaan. Vakuutusosikeus katsoo, että T:lle maksetusta 36.756 euron kokonaissuorituksesta puolta eli 18.378 euroa eli sopimuksessa mainittua korvausta palkkaetujen menetyksestä, on pidettävä sellaisena edellä mainitussa hallituksessa esityksessä HE 115/2002 vp mainittuun vahingonkorvaukseen rinnastettavana korvauksena, jota ei tule jaksottaa työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n perusteella. Muilta osin T:n työsuhteensa päättymiseen yhteydessä saamaa korvausta on pidettävä jaksotettavana taloudellisena etuutena.

Vastaavanlainen tapaus TTLK 27.1.2011/3723/10/A, jossa työttömyydestä johtuneesta palkkaetujen menetyksestä maksettua 35.115 euroa ei pidetty jaksotettavana etuutena (koska TSL 12:3 mukainen vähennys oli tehty) ja aineettomasta vahingosta maksettu 28.092 euroa katsottiin jaksotettavaksi etuudeksi. (Päätöksestä on valitettu edelleen Vakuutusosikeuteen, joten se ei ole lainvoimainen. Vakuutusosikeuden ratkaisu ei tätä kirjoitettaessa ollut tiedossa).

Ks. myös ratkaisut TTLK 27.1.2011/5097/10/A ja TTLK 24.2.2011/6254/10/A, joissa etuutta ei pidetty vahingonkorvauksena muun muassa sen vuoksi, ettei korvauksesta oltu tehty vähennystä TVR:lle.<sup>138</sup>

Yllä mainittujen ratkaisujen perusteella TSL 12:3:ssa säädetylle vähennykselle voidaan yksittäistapauksessa antaa jopa ratkaiseva merkitys etuuden luonnetta arvioitaessa, ellei ole syytä epäillä, että vähennys on otettu sopimukseen etuuden jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi. Vähennykselle voidaan kuitenkin antaa merkitystä vain siltä osin, kuin korvaus kohdistuu sopimuksentekohetkeen mennessä syntyneeseen palkkaetujen menetykseen. Aineettomaan vahinkoon ja ns. muuhun taloudelliseen vahinkoon

<sup>138</sup> Ks. ratkaisut esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 835.

kohdistuvasta korvausosasta ei vähennystä lain mukaan tehdä, joten työnantajan laittoman menettelyn on aina käytävä ilmi, jotta näihin kohdistuvaa korvausosuutta ei jaksotettaisi.

Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeen mukaan se, että työsuhteen osapuolten välinen sopimus on tehty TSL 12:3.4:n mukaisessa muodossa ja se, että vähennys on tosiasiallisesti suoritettu TVR:lle, viittaavat siihen, että kyseessä on korvaussopimus, eikä jaksotettava etuus<sup>139</sup>. Soveltamisohjeen mukaan asiaa voi olla syytä arvioida toisin esimerkiksi silloin, kun TVR:lle maksettavasta vähennyksestä on otettu maininta sopimukseen etuuden jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi tai sovittua korvausta ei voida muutoin pitää TSL 12 luvussa tarkoitettuna korvauksena esimerkiksi siitä syystä, ettei työnantajan laitton menettely ilmene asiassa.<sup>140</sup>

Ellei sopimusta tehdä laissa säädetyssä muodossa, olosuhteet viittaavat usein muusta kuin vahingonkorvauksesta sopimiseen<sup>141</sup>. Muotovaatimuksen noudattamatta jättäminen ei ole kuitenkaan ehdottomana esteenä sille, etteikö korvausta voitaisi pitää vahingonkorvauksena. Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeen mukaan työntekijälle maksettava korvaus voi olla jaksottamatta jäävää vahingonkorvausta, vaikka sopimusta ei olisi tehty lain edellyttämässä muodossa, jos asiassa esitetään riittävä ja luotettava selvitys siitä, että työsopimus on päätetty työsopimuslain vastaisesti ja hakijalla on tällä perusteella oikeus korvaukseen. Lisäksi edellytetään, ettei TVR:lle maksettavaa vähennystä ole sopimuksen tekemisen ajankohtana vielä ehtinyt syntyä.<sup>142</sup>

<sup>139</sup> Soveltamisohjeessa ei ole kuitenkaan otettu kantaa siihen, voidaanko korvausta arvioida eri tavalla sen mukaan, kohdistuuko se palkkaetujen menetykseen vai aineettomaan vahinkoon. Soveltamisohjeessa on tosin tunnustettu se mahdollisuus, että korvaus voi sisältää sekä korvausta että jaksotettavaa etuutta, mutta näitä tilanteita ei ole eritelty sen tarkemmin, ks. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36.

<sup>140</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 37. Ks. myös edellä mainittu ratkaisu VaKO 9.12.2010/7592/2009/4568, jossa niin ikään kiinnitettiin huomiota siihen, ettei vähennystä ole otettu sopimukseen etuuden jaksotusta koskevien säännösten kiertämiseksi. – Kyse voi olla myös työlainsäädännön kiertämisestä, vaikka sopimus olisi tehty lain edellyttämässä muodossa. Lain kiertämistä voisi olla esim. se, että sopimuksessa sovittu aineettoman vahingon määrä olisi ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tuomioistuimien vastaavassa tilanteessa määräisi työnantajan maksettavaksi, ks. *Valkonen* 2004 s. 20. Laissa ei ole kuitenkin otettu kantaa siihen, miten TVR voi reagoida, jos erittely ei vastaa todellisuutta. TVR on esittänyt näkemyksen, jonka mukaan sillä on oikeus ja jopa velvollisuus julkisen intressin valvojana riitauttaa epäsuhtaiset sopimukset, jos kyseessä saattaa olla lainkiertotarkoituksessa tehty menettely, ks. *Kujala – Pohja* 2004 s. 137. Lain kiertämisestä ks. myös *Murto* DL 2005 s. 1245.

<sup>141</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 833.

<sup>142</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 37. Myös *Valkosen* mukaan sitä, ettei sopimuksessa mainita TSL 12:3.4:ssä tarkoitettulla tavalla erikseen menetettyihin palkkaetuihin kohdistuvaa osuutta, ei voida kuitenkaan pitää ehdottomana esteenä sille, että sopimuksessa on sovittu laittoman menettelyn seuraamuksesta. Puute voidaan korjata myöhemmin esitettävien näyttöjen tai sopimuskirjauksin, ks. *Valkonen* 2004 s. 16. *Moilanen* toteaa, että muotovaatimuksen noudattamatta jättäminen voi johtua myös sopimuksen laatijan taitamattomuudesta. Työntekijän suojelun periaate ja kohtuussyyt puoltavat sitä, että

Jos sopimus on tehty esimerkiksi riidan ratkaisemiseksi tai oikeudenkäynnin välttämiseksi ottamatta yksimielisesti kantaa työsuhteen päättämisperusteen laillisuuteen eikä työnantajan lainvastainen menettely käy muutoinkaan ilmi, ei yleensä voida todeta, että kyseessä on jaksottamatta jäävä vahingonkorvaus<sup>143</sup>. Se, että riidan johdosta käytävissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen ja asia oikeudenkäynnin välttämiseksi sovitetaan, ei sellaisenaan osoita työnantajan menetelleen työsopimuslain vastaisesti<sup>144</sup>. Sopimuksissa käytetään usein myös muita sopimusklauusuleja, jotka normaalisti viittaavat siihen, että kyseessä on jaksotettava taloudellinen etuus. Tällaisia ovat esimerkiksi sopimuksen ehdot, joiden mukaan ”sopimusosapuolet kumpikin pitäytyvät omassa kannassaan työsuhteen päättämisperusteiden laillisuudesta” tai ”työnantaja suorittaa kerta-kaikkisena korvauksena työsopimuksen päättymisestä ja tuomioistuimessa vireillä olevan asian sovinnolliseksi päättämiseksi x euroa.”<sup>145</sup>

Sopimukseen on tavanomaista kirjata myös klauusuuli, jonka mukaan kummallakaan osapuolella ei ole sopimuksen tekemisen jälkeen vaatimuksia toisiaan kohtaan. *Valkosen* mukaan tästä ei kuitenkaan voida sellaisenaan päätellä päättämissopimuksen luonnetta, koska kirjauksen oikeudellinen merkitys on estää tulevaisuudessa esitettävät vaatimukset ja puhevallan poistaminen sopimuksin osoittaa vain osapuolten tarkoitusta ratkaista asia lopullisesti.<sup>146</sup>

Sopimuksessa sovitun korvauksen luonnetta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota myös osapuolten tarkoitukseen. *Valkosen* mukaan työttömyysturvan maksajalla ei ole oikeutta

---

muotovaatimuksen noudattamatta jättämiselle ei saisi tällaisissa tilanteissa antaa liian suurta painoarvoa, ks. *Moilanen* 2010 s. 251.

<sup>143</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 37. Ks. myös *Koskinen – Nieminen - Valkonen* 2012 s. 827, jossa todetaan, että jos sopimus on solmittu esimerkiksi erimielisyyksien/oikeudenkäynnin välttämiseksi, päättämissopimuksessa sovittu korvaus lähtökohtaisesti jaksotetaan, koska laittomuutta ei kirjauksen vuoksi voida todeta.

<sup>144</sup> *Valkonen* 2004 s. 14. Vrt. kuitenkin *Moilanen* 2010 s. 255. *Moilanen* katsoo, että sopimuksen maininta ”enemmän riidan välttämiseksi” ei saisi vaikuttaa jaksottamisen puolesta. Sen pitäisi hänen mukaansa päinvastoin tukea korvauksen vahingonkorvausluonnetta, koska siitä käy ilmi, että asia on todella ollut riitainen eikä korvausta ole maksettu vapaaehtoisesti. – Mielestäni korvausta on tällaisessa tilanteessa maksettu vapaaehtoisesti, koska mikään taho ei ole työnantajaa sen maksamiseen velvoittanut. Myöskään se, että asia on ollut riitainen, ei mitenkään osoita työnantajan varmuudella menetelleen asiassa lainvastaisesti.

<sup>145</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 827 ja siellä mainitut tapaukset TTLK 21.1.2009/3809/8/A ja TTLK 28.11.2009/4154/8/A.

<sup>146</sup> *Valkonen* 2004 s. 16. *Valkonen* jatkaa, että kirjaus ei asiallisesti ottaen ole edes tarpeen, jos sopimuksessa sovitaan työnantajan vapaaehtoisuuteen perustuvasta jaksotettavasta etuudesta. *Moilanen* toteaa, että vaatimuksista luopumista koskeva sopimusehto on tosin joutunut erityistarkastelun kohteeksi viimeaikaisen asianosaisten itsemääräämisoikeutta ja sopimusvapautta rajoittavan oikeuskäytännön vuoksi, ks. *Moilanen* 2010 s. 170.

tulkita sopimusta vastoin sen todellista tarkoitusta<sup>147</sup>. Mielestäni sopijapuolten tarkoitus voitaneen osoittaa esimerkiksi sopimukseen otetulla kirjauksella, jonka mukaan osapuolten *yhteisen näkemyksen* mukaan kyseessä on työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Tällaista mainintaa ei saa kuitenkaan tehdä tyhjäksi vastakkaiseen suuntaan viittaavalla ilmaisulla, kuten ”osapuolet kannoissaan pitäytyen” tai ”päättämisperusteen laillisuuteen kantaa ottamatta” sopivat TSL 12:2 mukaisesta korvauksesta.<sup>148</sup>

Kuten edellä on todettu, näyttötaakka etuuden vahingonkorvausluonteisuudesta epäselvissä tilanteissa on työntekijällä silloin, kun etuus perustuu muuhun kuin tuomioistuimen ratkaisuun tai järjestöjen väliseen sopimukseen<sup>149</sup>. Jos asia jää selvittämättä, riski on työttömyysetuuden hakijan. Henkilön on osoitettava luotettavasti riidan taustalla olleiden päättämisperusteiden riittämättömyys tai työnantajan menettelyn lainvastaisuus. *Valkosen* mukaan ilmeinen todennäköisyys tästä kuitenkin riittää eikä työttömyysetuuden maksaja voi edellyttää työttömyysetuuden hakijalta samanlaista näyttöä kuin tuomioistuimessa käsiteltävässä päättämisriidassa esitetään.<sup>150</sup>

Työsuhteen osapuolten välisessä sopimuksessa sovitun korvauksen luonnetta arvioitaessa on kysymys aina kokonaisarvioinnista, jossa kiinnitetään huomiota muun muassa sopimuksen sisältöön, sopimuksen taustalla oleviin olosuhteisiin, työnantajan ja työntekijän menettelyyn työsopimusta päätettäessä, työsuhteen päättymisestä ja korvausvelvollisuudesta esitettävään selvitykseen ja osapuolten käsitykseen korvauksen luonteesta<sup>151</sup>. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös TSL 12:3:ssa tarkoitettun vähennyksen

<sup>147</sup> *Valkonen* 2004 s. 14–15. Ks. myös *Moilanen* 2010 s. 316. Moilasen mukaan päättymissopimuksen tulkinnan lähtökohtana on osapuolten yhteisen tahdon, tarkoituksen ja tavoitteiden selvittäminen. Jos osapuolilla on yhteinen käsitys jostakin seikasta, sitä noudatetaan – vaikkakin se olisi ristiriidassa sopimuksen sanamuodon kanssa (*falsa demonstratio non nocet* -periaate). Näin myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 761.

<sup>148</sup> Osapuolten tarkoitusta ei riitä osoittamaan esimerkiksi työntekijän asianajajan valaehtoinen vakuutus siitä, että korvaus on TSL 12:2:ssa tarkoitettua korvausta, jos sopimuksen muut kirjat viittaavat vastakkaiseen suuntaan, ks. *VakO* 16.2.2012/3597/2010/627.

<sup>149</sup> Ks. myös TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36. Soveltamisohjeiden mukaan, jos kyseessä on osapuolten välinen sopimus, hakijan tulee jaksottamisen välttääkseen esittää riittävä selvitys siitä, että työnantaja on päättänyt työsopimuksen työsopimuslain vastaisesti ja hakija on tällä perusteella oikeutettu työsopimuslain mukaiseen korvaukseen. Soveltamisohjeissa viitataan mm. tapauksiin *VakO* 8395/2003/785 ja TTLK 311/5/A.

<sup>150</sup> *Valkonen* 2004 s. 14.

<sup>151</sup> Ks. TM työryhmämietintö 27.10.2006 s. 14 ja TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 36.



tilittäminen TVR:lle, vaaditun ja suoritettun korvauksen määrä, asian selvittelyyn käytetty aika, sitä selvittäneiden tahojen puolueettomuus ja selvittelyprosessin luonne<sup>152</sup>.

On myös mahdollista, että käräjäoikeudessa tuomittu vahingonkorvaus muuttuu myöhemmin taloudelliseksi etuudeksi. Tällainen tilanne voi syntyä silloin, kun osapuolet tekevät sovinnon, joka korvaa käräjäoikeuden aiemmin antaman tuomion. Jos työnantajan irtisanomisperusteen olemassaoloon ei ole sopimuksen teon jälkeen enää kantaa, on kyseessä taloudellinen etuus eikä vahingonkorvaus. Tällöin myöskään TSL 12:3:ssa tarkoitettua vähennystä TVR:lle ei tarvitse tehdä.<sup>153</sup>

HHO 30.1.2007 S 06/1844. Asian sovinnolliseksi ratkaisemiseksi ja ottamatta kantaa irtisanomisperusteen olemassaoloon asianosaiset sopivat, että M Oy suorittaa S:lle kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Tämä sovinto korvaa käräjäoikeuden antaman tuomion S:lle ja Työttömyysvakuutusrahastolle työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen osalta ja M Oy vapautetaan sanotuista korvauksista. ”Hovioikeus toteaa vielä, että koska kysymys ei enää ole S:lle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta, M Oy ei ole velvollinen suorittamaan Työttömyysvakuutusrahastolle osaakaan asianosaisten sopimasta määrästä”.<sup>154</sup>

### 3.2.5 Työoikeudellisten hyvitysten arviointi työttömyysturvassa

Työnantaja saattaa olla velvollinen maksamaan työntekijälle myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §:n, yhdenvertaisuuslain 9 §:n tai tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä näiden lakien vastaisesta toiminnasta. Mainittujen lakien mukaiset hyvitykset rinnastuvat työttömyysturvassa vahingonkorvaukseen eikä niitä jaksoteta. Rajanveto hyvityksen ja jaksotettavan taloudellisen etuuden välillä tulisi työttömyysturvassa tehdä samojen periaatteiden mukaan kuin vahingonkorvauksen ja taloudellisen etuuden välinen rajanveto<sup>155</sup>. Arviointiin vaikuttaa tällöin muun muassa se, perustuuko hyvitys

<sup>152</sup> Ks. *Valkonen* 2004 s. 15 ja *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 832. *Moilasen* mukaan tärkein kriteeri kokonaisharkinnassa on päättämisperusteen riittävyys ja mahdollisen irtisanomisperusteen riittämättömyys. Mitä paremman näytön sopimuksen osapuolet kykenevät tärkeimpään tulkintalähteeseen eli itse sopimukseen kirjaamaan, sitä helpompi viranomaisten on hyväksyä se, että korvausta ei jaksoteta, ks. *Moilanen* 2010 s. 254.

<sup>153</sup> *Valkonen* koulutusaineisto 7.12.2010 s. 127.

<sup>154</sup> *Valkonen* mp.

<sup>155</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 38. Työsuhteen päättymiseen liittyvä taloudellinen etuus saatetaan vastoin todellista tilaa nimetä myös hyvitykseksi. Jos työsuhteen osapuolet ovat sopineet hyvityksestä, sen maksamisen tulee johtua kyseisten lakien vastaisesta työnantajan menettelystä eikä vain nimeämisestä korvaukseksi tai hyvitykseksi. Muutoin se jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien, ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 693. *Moilasen* mukaan hyvitykset ovatkin houkuttelevia päättymissopimusten elementtejä, koska ne ovat saajalleen verovapaita suorituksia, ks. *Moilanen* 2010 s. 161 ja 289.

tuomioistuimen tuomioon, tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon, osapuolia edustavien järjestöjen väliseen neuvottelutulokseen vai työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen. Työsopimuslain 12:3:ssa säädetyn vähennyksen tekemistä ei kuitenkaan hyvitysten osalta voida ottaa ratkaisuperusteeksi, koska hyvityksiin ei tällaista yhteensovittamismenettelyä liity.

Yhteistoimintalain mukaista hyvitystä ei ole katsottu jaksotettavaksi etuudeksi esimerkiksi silloin, kun osapuolten työmarkkinajärjestöjen asiamiesten avustuksella tekemän sovintosopimuksen sisältöä ei ole ollut syytä epäillä.

VakO 23.9.2010/6550:2008 (Finlex). A on työskennellyt 2.5.2007 alkaen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työnantaja on 12.10.2007 ilmoittanut päättävänsä työsuhteen 14 päivän irtisanomisajan jälkeen päättymään 26.10.2007 tuotannollisista ja taloudellisista syistä. A on 26.10.2007 päivätyssä sovintotarjouksessaan vaatinut työnantajalta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kuuden kuukauden palkkaa vastaavan määrän ja yhteistoimintalain mukaisena hyvityksenä 15.000 euroa. Työnantaja ja A ovat 3.12.2007 tehneet työmarkkinajärjestöjen asiamiesten avustuksella sovintosopimuksen, jonka mukaan työnantaja maksaa A:lle yhteistoimintalain mukaisena hyvityksenä 12.000 euroa. Summan suorituksen jälkeen kummallakaan osapuolella ei ole mitään muita puheena olevasta työsuhteesta tai sen päättämisestä johtuvia vaatimuksia toisiaan kohtaan. Vakuutusosasto katsoo, että osapuolten työmarkkinajärjestöjen asiamiesten avustuksella tekemän sovintosopimuksen sisältöä ei ole syytä epäillä. Yhteistoimintalain mukainen hyvitys on rinnastettava edellä mainitussa hallituksen esityksessä mainittuun vahingonkorvaukseen, joten sitä ei tule jaksottaa työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n perusteella.

Seuraavassa tapauksessa yhteistoimintalain mukaista hyvitystä ei katsottu jaksotettavaksi etuudeksi, vaikka sopimuksen ja muun selvityksen perusteella ei voitu päätellä henkilölle maksetun taloudellisen etuuden luonnetta eikä työnantaja ollut missään vaiheessa myöntänyt toimineensa asiassa väärin. Merkitystä arvioinnissa annettiin muun muassa sille, että henkilö oli riitauttanut työnantajan suorittaman irtisanomisen, joten kyseessä ei ollut osapuolten välinen yhteinen tahto työsopimuksen päättämisestä. Lisäksi arvioitiin vaikuttaneen se, että kyseessä saattoi olla myös vahingonkorvaus ja se, että sovitun hyvityksen määrä oli lähellä sitä, mitä oli alun perin vaadittu.

VakO 1.2.2007/8122/2205/392 (Ään. 3-2). Koska henkilö oli vaatien vahingonkorvausta ja yhteistoimintalain mukaista hyvitystä riitauttanut työnantajan suorittaman irtisanomisen, työsuhteen päättämisen taustalla ei ollut osapuolten välinen yhteinen tahto työsopi-

muksen päättämisestä. Kun tehdyn sovintosopimuksen ja asiassa esitetyn muun selvityksen perusteella ei voitu luotettavasti päätellä henkilölle maksetun taloudellisen etuuden luonnetta ja kysymyksessä saattoi olla myös vahingonkorvaus, katsottiin huomioon ottaen oikeudenkäynnin aikana tehdyn sovintosopimuksen mukaisen hyvityksen määrä (viiden kuukauden palkkaa vastaava hyvitys vaaditusta kuudesta), ettei sovintosopimuksella henkilölle yhteistoimintalain mukaisena hyvityksenä maksettua etuutta tullut jaksottaa TTL 3 luvun 6 §:n nojalla, vaikka työnantaja ei missään vaiheessa ollutkaan nimenomaisesti myöntänyt toimineensa asiassa väärin. Työttömyyskassan päätös kumottiin.

Yllä mainittua ratkaisua voidaan kritisoida siitä, että se on ristiriidassa sen oikeuskäytännössä vakiintuneen tulkintaperiaatteen kanssa, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän välisissä sopimuksissa todistustaakka etuuden vahingonkorvauksenluonteisuudesta on epäselvissä tapauksissa työntekijällä. Pelkästään se, että työsuhteen päättäminen on riitautettu, ei voi olla ratkaiseva tekijä etuuden luonnetta arvioitaessa eikä etenkin se, että kyseessä saattaa olla vahingonkorvaus. Tällä perusteella suurin osa työnantajan ja työntekijän välisissä sovintosopimuksissa sovituista korvauksista jäisi jaksottamatta. Sen sijaan vaaditun ja suoritettujen korvauksen määrä voidaan ottaa erääksi ratkaisuperusteeksi etuuden luonnetta arvioitaessa<sup>156</sup>. Mielestäni tapaus olisi kuitenkin pitänyt ratkaista Vakuutuslain vähemmistöön jääneiden jäsenten kannan mukaisesti.

Jos työnantaja on työsuhteen päättämistilanteessa suorittanut työntekijälle korvausta esimerkiksi yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluajkojen lyhentämisestä, kun lyhentämisestä on henkilöstön edustajan kanssa pätevästi sovittu, on korvaus jaksotettavaa taloudellista etuutta, koska suoritus perustuu tällöin vapaaehtoisuuteen.<sup>157</sup>

Mahdollista on myös tilanne, jossa työnantaja on maksanut työntekijälle yhteistoimintalain mukaista hyvitystä siitä, että yhteistoimintaneuvotteluja ei ole käyty ennen irtisanomista, mutta irtisanominen on peruutettu ja työntekijä on suostunut tähän. Jos henkilö tämän jälkeen irtisanotaan uudelleen asianmukaisin yhteistoimintaneuvotteluin eikä asiassa ole tapahtunut muutakaan lainvastaista menettelyä, on ensimmäisen irtisanomisen perusteella maksettu hyvitys jaksotettavaa etuutta.

TTLK 28.10.2009/2814/9/A. Työntekijän työsuhteeseen oli irtisanottu 1.6.2008 käytyään työnantajansa kanssa ensin asianmukaiset yhteistoimintaneuvottelut päättymään

<sup>156</sup> Alkuperäisten vaatimusten ja sovinnon välisestä vertailusta ratkaisuperusteena ks. *Valkonen* 2004 s. 13, jossa sanottu koskee tuomioistuimen vahvistamaa sovintoa, mutta soveltuu myös työnantajan ja työntekijän välisiin sovintosopimuksiin, joita tuomioistuin ei ole vahvistanut.

<sup>157</sup> *Valkonen* 2004 s. 11. Valkonen viittaa tapauksiin TTLK 20.11.2003/5058/3/A ja 5059/3/A.

30.11.2008. Tätä ennen hänet oli jo aikaisemmin 16.4.2008 irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein ilman yhteistoimintaneuvottelujen käymistä. Työntekijä oli kuitenkin suostunut 16.4.2008 suoritetun irtisanomisen peruuttamiseen. 9.6.2008 sovittu hyvyys yhteistoimintalain rikkomisesta oli katsottava työsuhteen päättymiseen liittyväksi taloudelliseksi etuudeksi.<sup>158</sup>

### 3.3 Työssäoloehto ja ansiopäivärahan tason määrittely

#### 3.3.1 Palkansaajan työssäoloehto

Oikeus työttömyyspäivärahaan edellyttää, että henkilö on täyttänyt työssäoloehdon. Työttömyysturvalain 5:3:n mukaan palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on työskennellyt vähintään 34 kalenteriviikkoa TTL 5:4:ssä tarkoitetussa työssä<sup>159</sup>. Ansio-päivärahan osalta edellytetään lisäksi, että henkilö on ollut palkansaajakassan jäsenenä (vakuutettuna) täyttäessään työssäoloehdon. Työssäoloehto tulee täyttää työttömyyttä lähinnä edeltävän 28 kuukauden tarkastelujakson aikana. Tarkastelujaksoa voidaan pidentää ajalta, jolta henkilö on estynyt olemasta työmarkkinoilla lainkohdassa mainituita hyväksyttävistä syistä<sup>160</sup>.

Tukipaketit ja muut vastaavat työsuhteen päättymiseen liittyvät taloudelliset etuudet eivät kerrytä työssäoloehdot<sup>161</sup>. Taloudellisen etuuden jaksotusaika ei ole työssäoloehdoton luettavaa aikaa. Tukipaketit ja niihin rinnastettavat etuudet eivät ole myöskään hyväksyttäviä syitä olla poissa työmarkkinoilta, joten työssäoloehdon tarkastelujaksoa ei voida niiden perusteella pidentää<sup>162</sup>.

<sup>158</sup> Valkonen koulutusaineisto 7.12.2010 s. 116.

<sup>159</sup> TTL 5:4:n mukaan palkansaajan työssäoloehdoton luetaan kalenteriviikot, joina henkilö on ollut vakuutusenaalaisyssä työaika ja palkkaa koskevat edellytykset täyttävässä työssä. Työaika koskevat edellytykset täyttyvät pääsääntöisesti silloin, kun henkilön työaika yhdessä tai useammassa työssä on yhteensä vähintään 18 tuntia. Palkkaa koskevat edellytykset täyttyvät, kun palkka on työehtosopimuksen mukainen. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkan on oltava vähintään lainkohdassa mainittu summa kuukaudessa (1103 euroa vuonna 2012), jota tarkistetaan vuosittain TyEL:n mukaisella palkkakertoimella.

<sup>160</sup> Hyväksyttäviä syitä tarkastelujakson pidentämiseen lainkohdan mukaan ovat sairaus, laitoshoido tai kuntoutus; asevelvollisuus tai siviilipalvelus; päätoimiset opinnot; lapsen syntymä tai enintään 3-vuotiaan lapsen hoito; apurahakausi; muu näihin verrattava hyväksyttävä syy.

<sup>161</sup> Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 813.

<sup>162</sup> Työsuhteen päättymiseen liittyvä taloudellinen etuus saattaa kuitenkin vaikuttaa työssäoloehdon tarkastelujaksoon siten, että se siirtää sitä päivämäärää, josta taaksepäin tarkastelujaksoa aletaan laskea. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, kun henkilö ei saamansa taloudellisen etuuden johdosta ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi heti työsuhteen päätyttyä. Tällöin tarkastelujaksoa aletaan ulottaa taaksepäin työnhakijaksi ilmoittautumista edeltäneestä päivästä (ks. TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 5-6 ja siellä mainittu esimerkki 3).

Työssäoloehdoton luetaan vain työsuhteen aikana tehty työ<sup>163</sup>. Työssäoloehdoton luetaan aika, jolta henkilö saa irtisanomisajan palkkaa, vaikkei irtisanomisaikana olisi työntekovelvoitetta<sup>164</sup>. Tukipaketin yhteydessä saatetaan sopia myös siitä, että työsuhte päätetään heti ilman irtisanomisaikaa ja henkilölle maksetaan irtisanomisajan palkkaa vastaava korvausta. Sitä aikaa, jolta tällaista korvausta maksetaan, ei lueta työssäoloehdoton, koska se ei pidennä työsuhteen aikaa<sup>165</sup>. Näin ollen työssäoloehdoton täyttymisen kannalta tilanteet, joissa sovitaan työsuhteen jatkuvan irtisanomisajan loppuun asti (vaikkakin ilman työntekovelvoitetta) ovat eri asemassa kuin tilanteet, joissa työsuhte päätetään heti ilman irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkka maksetaan korvauksena<sup>166</sup>.

Tukipaketin yhteydessä saatetaan sopia myös irtisanomisajan pidentämisestä. Irtisanomisaikaa voidaan pidentää aina TSL 6:2.2:n sallimaan kuuteen kuukauteen asti. Jos irtisanomisaika on sovittu tätä pidemmäksi tai palkkaa maksetaan sopimukseen perustuen vielä tämän ajan jälkeen, ei ylimenevää aikaa lueta työssäoloehdoton<sup>167</sup> (irtisanomisajan pidentämisestä ks. tarkemmin luku 3.7).

Työssäoloehdoton voidaan lukea vain vakuutusena oleva työ. Vakuutusena olevalla työllä tarkoitetaan työtä, josta maksetusta palkasta on maksettu sosiaaliturvamaksut (kuten eläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut) ja toimitettu ennakonpidätys<sup>168</sup>.

### 3.3.2 Ansiopäivärahan perusteena oleva palkka

Työsuhteen päättymiseen liittyvien taloudellisten etuuksien osalta joudutaan ratkaisemaan myös se, otetaanko ne huomioon työttömyysetuuden hakijan ansiopäivärahan tasoa määriteltäessä. Työttömyysturvalain 6:4:n mukaan ”*palkansaajan ansiopäivärahan*

<sup>163</sup> Ks. esim. TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 14. Vaikka esimerkiksi toimitusjohtaja ei usein ole työsuhteen mukaisessa työsuhteessa, voidaan toimitusjohtajan asemassa työskentelevä henkilö kuitenkin katsoa TTL 5:4:ssä tarkoitettua palkansaajaksi, mikäli hän ei ole TTL 1:6:ssa tarkoitettu yrittäjä. Näin ollen toimitusjohtajana tehty työ voidaan muiden edellytysten täytyessä lukea työssäoloehdoton, ks. mainittu soveltamisohje s. 15.

<sup>164</sup> Ks. esim. TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 18 ja TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 37. Ks. myös VakO 29.3.2007/1931/2006/1154.

<sup>165</sup> Ks. esim. TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 18 ja TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 49. Ks. myös TTLK 15.6.2009/7415/8/A.

<sup>166</sup> Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 798.

<sup>167</sup> Ks. esim. VakO 24.1.2008/225/2007/323 jäljempänä s. 61. Ks. myös TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 18.

<sup>168</sup> TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 25–26. Soveltamisohjeen mukaan oikeuskäytännössä on kuitenkin kiinnitetty huomiota vilpittömään mieleen. Jos työntekijä ei ole tiennyt, eikä hänen normaalin huolellisuuden perusteella olisi pitänyt kukaan tietää, että työnantajan tarkoituksena ei ole ollut maksujen pidättäminen tai tilittäminen, maksujen laiminlyönnillä ei ole ollut vaikutusta työttömyyspäiväraha-oikeuteen.

*perusteena oleva palkka lasketaan henkilön vakiintuneen palkan pohjalta työttömyyttä välittömästi edeltäneeltä ajanjaksolta, jona henkilö on täyttänyt palkansaaajan työssäoloehdon.”* Lainkohdan mukaan päivärahan perusteena olevana palkkana otetaan huomioon palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä.

Edellä mainittua lainkohtaa täydentää ns. tuloasetus<sup>169</sup>, jossa säädetään muun muassa vakiintuneesta palkkatulosta ja siitä, mitä tuloja otetaan ja mitä tuloja ei oteta huomioon vakiintunutta palkkaa määriteltäessä. Asetuksen 3 §:n mukaan vakiintunutta palkkaa määritettäessä huomioon ei oteta työhön perustumatonta tuloa, pääomatuloa tai tuloa, jota ei voida pitää vakiintuneena<sup>170</sup>. Tällaista tuloa on pykälän 2 kohdan mukaan TTL 3:6:ssa tarkoitettu työnantajan maksama taloudellinen etuus, joka jaksotetaan henkilön vakiintuneen palkan perusteella. Työsuhteen päättymiseen liittyviä jaksotettavia etuuksia ei siis oteta huomioon ansiopäivärahan perusteena olevaa palkkaa määriteltäessä eivätkä ne näin ollen vaikuta työttömyysetuuden hakijan ansiopäivärahan tasoon.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön soveltamisohjeen mukaan palkanmäärittelyssä huomioon otettavalle tulolle on tyypillistä, että se on veronalaista ja siitä on maksettu lakisääteiset vakuutusmaksut, se on korvausta tehdystä työstä, se on vakiintunutta palkkatuloa ja ansaittu palkansaaaja-asemassa<sup>171</sup>. Jos työsuhteen päättymiseen liittyvä taloudellinen etuus ei täytä kaikkia näitä edellytyksiä, sitä ei voida ottaa huomioon päivärahan perusteena olevaa palkkaa määriteltäessä.

Mikäli työsuhteen päättymiseen liittyvä etuus täyttää edellä mainitut edellytykset esimerkiksi tulon veronalaisuuden ja lakisääteisten vakuutusmaksujen osalta, on ratkaistava se, onko etuus korvausta tehdystä työstä vai jaksotettavaa taloudellista etuutta. Jos etuus katsotaan jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, sitä ei oteta huomioon ansiopäivärahan perusteena olevaa palkkaa määriteltäessä, kun taas katsottaessa etuus korvaukseksi työstä, se huomioidaan palkanmäärittelyssä. Mahdollista on myös se, että etuus

<sup>169</sup> Valtioneuvoston asetus työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta (1332/2002).

<sup>170</sup> Sama todetaan myös HE:ssä 115/2002 vp, jonka mukaan huomioon ei otettaisi pääomatuloja eikä työnantajan antamia etuuksia, jotka eivät perustu työn suorittamiseen tai jotka eivät ole luonteeltaan vakiintunutta palkkaa.

<sup>171</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 46. Tosin vakuutusmaksujen osalta ks. edellä alav. 168 mainittu työntekijän vilpittömään mieleen liittyvä poikkeus. Tällaisessa tilanteessa työskentely luetaan työssäoloehtoon ja sen perusteella otetaan huomioon palkanmäärittelyssä. – Tukipaketeista ja muista vastaavista taloudellista etuuksista ei yleensä peritä työeläke- eikä työttömyysvakuutusmaksuja, joten ne jäävät usein jo tällä perusteella päivärahan perusteena huomioitavan palkan ulkopuolelle.

ei alun perin ole päivärahan perusteena olevaa palkkaa (koska on katsottu jaksotettavaksi etuudeksi), mutta myöhemmin muutoksenhakuprosessin seurauksena siitä tulee perustepalkkaa<sup>172</sup>. Tällöin työttömyysetuuden maksaja joutuu määrittelemään päivärahan tason uudelleen ja maksamaan päivärahan myös aiemmin jaksottamaltaan ajalta.

Erilaiset työsuhteen päättymiseen liittyvät kokonaiskorvaukset tulkitaan yleensä jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi eikä niitä tästä syystä huomioida ansiopäivärahan perusteena olevana palkkana. Jotta kokonaiskorvaukset voitaisiin ottaa huomioon ansiopäivärahan tasoa määriteltäessä, tulee niihin sisältyvät erät eritellä suoriteperusteiseen ja ilmoittaa ajanjakso, miltä ne on ansaittu.<sup>173</sup>

VakO 16.9.2004/3014/2003/2736, 2997/2003/2720. Henkilön mukaan työnantajan kanssa tehdyssä sopimuksessa on sovittu kokonaiskorvauksesta, joka kattoi kaiken kyseiseen aikaan mahdollisesti kohdistuvat suoritukset, myös loma-ajan ja -palkan. Sopimuksesta ei voitu kuitenkaan päätellä, että henkilö olisi pitänyt työsuhteensa viimeisiltä kuukausilta kertyneet vuosilomapäivänsä, joten kokonaiskorvaus on tullut kokonaisuudessaan jaksotaa.<sup>174</sup>

Arvioitaessa onko etuus palkkatuloa vai ei, kiinnitetään huomiota samalla tavalla kuin jaksotusta arvioitaessa siihen, onko etuuden maksaminen yhteydessä työntekijän lisäantyneisiin tai muuttuneisiin työtehtäviin. Jos tällainen yhteys löytyy, on kyseessä yleensä palkkatulo, joka huomioidaan ansiopäivärahan tasoa määriteltäessä. Muussa tapauksessa kyseessä on jaksotettava etuus, joka ei vaikuta ansiopäivärahan tasoon.

VakO 27.9.2007/6794/2005/3191 ja 4644/2007/3195. E:n työsuhde HP Oy:ssä oli päättynyt henkilön omaan pyyntöön 30.7.2003. Hänelle oli työsuhteen päättyessä maksettu lomakorvausta 12.215,31 euroa sekä työnantajalta saatua ns. DCB-korvausta 177.426,27 euroa eli yhteensä 189.641,58 euroa. E ja HP Oy olivat 15.10.2001 tekemällään sopimuksella sopineet kyseisestä E:lle maksettavasta ns. DCB-korvauksesta. Korvauksen maksaminen oli ollut riippuvainen HP Oy:n ja CC Oy:n fuusion toteutumisesta. Korvauksen ensimmäinen erä oli sovittu maksettavaksi fuusion tapahtuessa ja jälkimmäinen osa vuoden kuluttua fuusion toteutumisesta. Palkkatodistuksen 26.11.2004 mukaan E:lle oli maksettu 20.5.2003 bonuskorvauksen jälkimmäinen osa määrältään 58.621,25 euroa. Esitetyn selvityksen perusteella kysymyksessä oli ollut korvaus fuusion edellyttämästä ylimääräisestä työpanoksesta ja fuusion jälkeiseen integraatioon liittyvistä erityistehtävistä. Korva-

<sup>172</sup> Ks. esim. VakO 27.9.2007/6794/2005/3191 ja 4644/2007/3195.

<sup>173</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 799.

<sup>174</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen mp.

uksen oli näin ollen katsottava olleen sellaista palkkatuloa, joka otettiin huomioon päivärahan perusteena olevaa palkkaa määriteltäessä.

Lähelle työsopimuksen irtisanomista tai työsuhteen päättymistä ajoittuvia palkankorotuksia ei pidetä vakiintuneena palkkana, ellei työttömyysetuuden hakija osoita luotettavaa selvitystä, jonka mukaan palkankorotus perustuu työtehtävissä tapahtuneisiin olennaisiin muutoksiin.

VakO 7.10.2010/5037/2009/3638. Vakuutusosasto toteaa, että lähelle työsopimuksen irtisanomista tai työsuhteen päättymistä ajoittuvia palkankorotuksia ei pidetä vakiintuneena palkkana, ellei hakija osoita luotettavaa selvitystä, jonka mukaan palkankorotus perustuu työtehtävissä tapahtuneisiin olennaisiin muutoksiin. L on kiistänyt palkankorotuksen liittyneen työsuhteen päättymiseen, mutta ei ole esittänyt riittävän luotettavaa näyttöä väitteensä tueksi. Sellaisena ei voida pitää työnantajan selvitystä, jonka mukaan palkankorotusta ei oltu vielä ehditty maksaa maaliskuussa, koska se oli mennyt palkkakonttoriin niin myöhään. Näin ollen L:n kuukausipalkan korotusta 1.3.2008 lukien ei voida ottaa huomioon päivärahan perusteena olevaa vakiintunutta palkkaa laskettaessa.

Myöskään palkankorotuksia, jotka eivät liity esimerkiksi palkan sopimuskorotuksiin tai työtehtävien muutoksista saatavaan lisäpalkkaan ja joiden tarkoituksena on ainoastaan nostaa työttömyyttä edeltävää tulotasoa työttömyysetuuksien maksimoimiseksi, ei voida lukea ansiopäivärahan perusteena olevaan vakiintuneeseen palkkaan.

TTLK 2276/0/A. R oli irtisanottu 25.5.1999 ja hänen työsuhteensa päättyi 30.11.1999. Viimeisen 10 kuukauden ajalle hän oli saanut meriittikorvaukseksi nimitetyn palkankorotuksen, joka nosti hänen kuukausiansiotaan 13,5 %. Työttömyysturvalautakunta totesi, että jos henkilö on työnantajaltaan saanut suorituksia, jotka eivät liity palkan sopimuskorotuksiin tai työtehtävien muutoksista saatavaan lisäpalkkaan ja joiden tarkoituksena on ainoastaan nostaa työttömyyttä edeltävää tulotasoa siten, että henkilön päivärahan perusteena oleva palkka muodostuisi mahdollisimman suureksi, ei näitä suorituksia voida lukea vakiintuneeseen palkkaan. R oli kertonut meriittikorvausten maksamisen liittyneen työmäärän lisääntymiseen. R:n palkka oli jo ennen korotusta sisältänyt kiinteän ylityökorvauksen eikä hänen työmääränsä oltu osoitettu olennaisesti lisääntyneen tästä. Työttömyysturvalautakunta katsoi, ettei kyseistä meriittikorvausta tullut ottaa huomioon palkanmäärittelyssä.<sup>175</sup>

---

<sup>175</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 46.



Jos työsuhteen päättymiseen liittyvä kertakorvaus perustuu työsuoritukseen, se katsotaan vakiintuneeksi palkaksi, jolloin se otetaan huomioon myös ansiopäivärahan tasoa määriteltäessä.

VakO 7107/2000/3110. K oli saanut työsuhteen päättymisajankohtana työnantajalta suorituksen, jota nimitettiin kertaluonteiseksi korvaukseksi. K esitti työnantajan todistuksen, jonka mukaan kertaluontoinen korvaus oli maksettu erityisen projektin vetämisestä ja työ oli tehty ajalla 1.2. – 30.4.1999. Selvityksen mukaan tällainen maksaminen perustui urakkapalkkaukseen ja se oli alalla yleinen käytäntö. Kyseinen kertaluontoinen korvaus katsottiin vakiintuneeksi palkaksi ja otettiin huomioon palkanmäärittelyssä.<sup>176</sup>

Jos etuus on maksettu esimerkiksi korvauksena siitä, että työntekijällä on ollut työnte-kovelvoite irtisanomisaikana, vaikka samassa työpaikassa kaikilla irtisanotuilla ei ole ollut, kyseessä ei ole vakiintunut palkka. Asiaa voidaan arvioida toisin, jos etuuden maksaminen on yhteydessä työtehtävien olennaisiin määrällisiin tai laadullisiin muutoksiin.

TTLK 3816/4/A. T:lle oli työsuhteen päättyessä maksettu erillinen palkkio, jonka määrä oli 40 % normaalista kuukausipalkasta. Palkkio oli maksettu, koska samassa työpaikassa kaikilla irtisanotuilla ei ollut ollut työnte-kovelvoitetta irtisanomisaikana, mutta T:llä oli ollut. Työttömyysturvalautakunta katsoi, että kyseistä palkkiota ei tullut ottaa huomioon T:n vakiintuneena palkkana.<sup>177</sup>

Työsuhteen päättymiseen liittyen saatetaan sopia siitä, että työnantaja maksaa palkkaa pidempään kuin työsuhde kestää. Työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta maksettu suoritus ei ole vakiintunutta palkkaa. Ylimenevä osuus on jaksotettavaa taloudellista etuutta.<sup>178</sup>

VakO 1.6.2006/486/2004/2080. Työnantaja oli maksanut palkkaa pidemmältä ajalta kuin työsuhde oli kestänyt. Päivärahan perusteena oleva palkka tuli määritellä vain työsuhteen ajalta ja sen ylittävä osuus vastaavasti vähentää.<sup>179</sup>

<sup>176</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 46.

<sup>177</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet mp.

<sup>178</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 801. Jaksotettavaa etuutta on myös esim. henkilökuntaetuuden tai luontoisedun taikka muun taloudellista arvoa omaavan etuuden säilyttäminen työsuhteen päättymisen jälkeen, ks. sama.

<sup>179</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 801.

Jotta työsuhteen päättymiseen liittyvä erä voitaisiin huomioida vakiintuneena palkkana, tulee sen perustan olla riidattomasti todennettavissa ja uskottava<sup>180</sup>.

VakO 14.6.2007/2527/2006/2127. Asiakirjoista saatavan selvityksen mukaan henkilön työsuhde oli irtisanottu 11.10.2004 ja työsuhde päättynyt 31.5.2005. Palkkatodistuksen mukaan henkilölle oli maksettu bonuksena 50.044 euroa, jonka ansainta-ajaksi oli merkitty 1.7.2004–31.5.2005. Ansainta-ajasta runsaat kolme kuukautta sijoittui siten henkilön irtisanomista edeltävälle ajalle ja loput irtisanomisajalle. Työnantajan edustajan mukaan bonus oli maksettu fuusioon liittyvistä ylimääräisistä töistä sekä siksi, että työskentely olisi ollut mielekkäämpää irtisanomisaikana. Bonus oli maksettu vain irtisanotuille henkilöille. Henkilön oman kertoman mukaan maksettu bonus oli korvausta henkilön tekemistä ylittöistä vuosilta 1999–2004. Henkilö oli esittänyt tästä oman laskelmansa, jota työnantaja ei ollut vahvistanut. Henkilölle oli katsottava maksetun työsuhteen päättymiseen liittyvä taloudellinen etuus, joka tuli jaksottaa. Asiassa ei ollut esitetty selvitystä työaikakirjanpidosta tai työnantajan hyväksymää laskelmaa ylittöistä. Työnantajan edustaja oli ilmoittanut, että kyseinen etuus oli maksettu ainoastaan irtisanotuille työntekijöille. Asiassa ei ollut siten esitetty luotettavaa selvitystä henkilön ylityötunneista eikä näyttöä siitä, että kyse olisi ollut ylityökorvauksesta. Henkilön esittämät kalenterimerkinnät ja atk-tulosteet eivät aiheuttaneet muutosta asian ratkaisuun. – Ks. myös VakO 27.9.2007/10387/2005/3193.

Päivärahan perusteena olevan palkan määrittelyssä otetaan huomioon ansaintaperiaatteen mukaisesti vain palkanmäärittelyjaksolla ansaitut tulot, vaikka ne olisi maksettu palkanmäärittelyjakson ulkopuolella. Vastaavasti palkanmäärittelyssä ei oteta huomioon sellaisia tuloja, jotka on ansaittu palkanmäärittelyjakson ulkopuolella, mutta jotka maksetaan palkanmäärittelyjaksolla<sup>181</sup>. Vaikka työsuhteen päättymiseen liittyvä etuus otetaisiin huomioon ansiöpäivärahan tason määrittelyssä, voidaan tulosta kuitenkin huomioida vain se osa, joka kohdistuu palkanmäärittelyn ajanjaksolle<sup>182</sup>.

Vaikka jotakin tuloerää ei katsottaisi jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi, se ei automaattisesti merkitse sitä, että kyseinen tuloerä tulisi ottaa huomioon palkanmäärittelyssä. Tyypillinen tällainen tulo, jota ei jaksoteta, mutta joka ei myöskään ole työnteki-

<sup>180</sup> Valkonen koulutusaineisto 7.12.2010 s. 98.

<sup>181</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 42.

<sup>182</sup> Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 800 ja siellä mainittu tapaus VakO 22.11.2007/794/2006/3931.

jän vakiintunutta palkkaa, on työnantajan maksama vahingonkorvaus.<sup>183</sup> Muu tällainen etuus on esimerkiksi odotusajan palkka<sup>184</sup>.

Vakiintunutta palkkaa määriteltäessä voidaan ottaa huomioon TTL 6:4.1 sanamuodon mukaisesti vain tulot, jotka on ansaittu työssäoloeseen luettavalla ajalla. Näin ollen esimerkiksi irtisanomisajan palkkaa vastaavaa korvausta ei voida huomioida palkanmäärittelyssä eikä palkkaa, joka on maksettu työsopimuslain mukaisen irtisanomisajan enimmäispituuden jälkeen<sup>185</sup>.

### 3.4 Työmarkkinoilta poissaolo

#### 3.4.1 Poissa työmarkkinoilta yli kuusi kuukautta

Työttömyysturvalain 5:10:n mukaan, ”jos henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli kuusi kuukautta, hänelle ei myönnetä työttömyyspäivärahaa ennen kuin hän on täyttänyt poissaolon jälkeen työssäoloehdon”. Lainkohdan mukaan henkilön katsotaan olleen työmarkkinoilla, jos hän on ollut työssäoloeseen luettavassa työssä, työllistynyt yritystoiminnassa tai omassa työssä, ollut TTL 10 luvussa tarkoitettussa työllistymistä edistävässä palvelussa tai ollut työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Lainkohdan tarkoittamat hyväksyttävät syyt työmarkkinoilta poissaololle ovat sairaus, laitoshoido, kuntoutus, asevelvollisuus, siviilipalvelus, päätoimiset opinnot, apurahakausi, lapsen syntymä, enintään 3-vuotiaan lapsen hoito tai muu näihin verrattava syy.

Henkilö saattaa saamansa tukipaketin tai muun taloudellisen etuuden vuoksi laiminlyödä ilmoittautumisen työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon työttömyyden alkaessa. Jos hän ei ole myöskään työssäoloeseen luettavassa työssä, työllistyy yritystoiminnassa tai omassa työssä tai ei ole työllistymistä edistävässä palvelussa, hän ei ole työmarkkinoilla. Tukipaketin tai muun vastaavan taloudellisen etuuden saaminen ei ole vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan myöskään hyväksyttävä syy olla poissa

<sup>183</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 50 ja 52. Ks. myös VNa työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta (1332/2002) 3 § 9-kohta.

<sup>184</sup> Odotusajan palkasta ks. *Aarnio ym.* 2003 s. 175 ja VNa työttömyysetuutta määrättäessä huomioon otettavasta tulosta (1332/2002) 3 § 8-kohta sekä TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 52.

<sup>185</sup> Ks. myös ns. tuloasetuksen (1332/2002) 3 § 21-kohta, jossa on nimenomainen säännös siitä, että vakiintunutta palkkaa määritettäessä huomioon ei oteta irtisanomisajan palkkaa vastaavaa korvausta.

työmarkkinoilta. Jos työmarkkinoilta poissaoloa kestää yli kuusi kuukautta, henkilö menettää oikeutensa työttömyyspäivärahaan. Oikeus työttömyyspäivärahaan palautuu vasta sen jälkeen, kun hän on poissaolon jälkeen täyttänyt työssäoloehdon.

VakO 31.5.2007/1572/2006/1846. Henkilö oli päättänyt työsuhteensa 29.2.2004 työntajansa kanssa sopimansa sopimuksen perusteella, jolloin hänelle oli maksettu 15 kuukauden tukipakettikorvaus. Henkilö oli tämän jälkeen hakenut työttömyysetuutta vasta 16.3.2005 alkaen. Koska henkilö ei ollut ollut työssäoloehtoon luettavassa työssä, yritys-toiminnassa, työvoimapolitiisessa toimenpiteessä tai työttömänä työnhakijana työvoima-toimistossa eikä myöskään osoittanut hänellä olleen hyväksyttävää syytä työmarkkinoilta poissaololle, hänellä ei tämän vuoksi ollut oikeutta työttömyysetuuteen 16.3.2005 lukien, ennen kuin hän poissaolon jälkeen oli täyttänyt työssäoloehdon.

Työttömyysturvalain 5:10.1:ssä tarkoitetun poissaolon ei välttämättä tarvitse olla yhdenjaksoista. Yli kuuden kuukauden työmarkkinoilta poissaolo saattaa muodostua myös yhteenlasketuista lyhyemmistä poissaolajaksoista, jos kyseisten poissaolajaksojen välinen työmarkkinoilla olo jää lyhytaikaiseksi.

VakO 13.12.2011/1165:2011 (Finlex). A:n työsuhde päättyi 11.6.2008 ja hän ilmoittautui ensimmäisen kerran työttömäksi työnhakijaksi 2.12.2008. Hänen työnhakunsa oli ollut katkenneena 21. – 29.1.2009, 28.2. – 27.4.2009 ja 27.5. – 12.8.2009. A oli ilmoittautunut 30.1.2009, 28.4.2009 ja 13.8.2009 työttömäksi työnhakijaksi. A oli hakenut ansiopäivärahaa 1.12.2009 alkaen. Työttömyyskassa hylkäsi A:n ansiopäiväraha hakemuksen 1.12.2009 lukien, koska hän oli ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli kuusi kuukautta. A oli työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalle tekemässään valituksessa todennut ilmoittautuneensa työnhakijaksi kuuden kuukauden määräajassa työ- ja elinkeinotoimistosta saamiensa ohjeiden mukaisesti joulukuussa 2008, minkä lisäksi A oli vedonnut siihen, että hän ei ole kyseisenä aikana hakenut työttömyysetuutta eikä hänellä olisi työnantajalta saadun pakettiratkaisun vuoksi ollut työttömyysetuuteen oikeuttakaan. Työttömyysturvan muutoksenhakulautakunta hylkäsi valituksen. Vakuutusosoikeus ei muuttanut työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätöstä, joten valitus hylättiin. Vakuutusosoikeus katsoi, että työttömyysturvalain 5 luvun 10 §:n 1 momentissa tarkoitettu yli kuuden kuukauden työmarkkinoilta poissaolo saattoi muodostua myös yhteenlasketuista lyhyemmistä poissaolajaksoista, kun kyseisten poissaolajaksojen välinen työmarkkinoilla olo jäi lyhytaikaiseksi.

Jos kuukausipalkkaa maksetaan sopimukseen perustuen vielä työsopimuslain 6:2.2 mukaisen irtisanomisajan enimmäispituuden jälkeen, ei ylimenevää aikaa lueta työssäoloehtoon eikä henkilö näin ollen ole mainittuna aikana enää työmarkkinoilla.

VakO 24.1.2008/225/2007/323. Asiassa esitetyn 8.12.2004 päivätyyn sopimuksen mukaan työsuhde päättyi 8.6.2005 eikä A:lla ollut työntekovelvollisuutta 15.11.2004 jälkeen. Päätämissopimuksen mukaan kuukausipalkka maksettiin 30.12.2005 saakka. A onertonut, että erosopimuksessa mainitaan työsuhteen päättyvän 8.6.2005 siksi, että hän pystyi neuvottelemaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen oikeaksi palkaksi, jotta eläke ehtisi karttua pidempään. Henkilön mukaan hänen työsuhdettaan jatkettiin näin puolella vuodella. Vakuutusosasto katsoi, että A ei ollut ollut työssäoloehtoon täyttävissä työssä enää 8.6.2005 jälkeen. Työnantajan A:lle tämän jälkeen maksamien korvausten oli katsottava perustuneen 8.12.2004 päivätyyn sopimukseen työsuhteen päättämisestä, eikä siis lakiin tai työehtosopimukseen. A:n oli siksi katsottava olleen työmarkkinoilla työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla 8.6.2005 saakka sekä uudestaan 23.1.2006 alkaen, jolloin hän oli ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Näin ollen A oli ollut poissa työmarkkinoilta ajalla 9.6.2005–22.1.2006 eli yli kuusi kuukautta.

Vaikka irtisanomiskorvausta maksettaisiin kuukausittain vielä työsuhteen päättymisen jälkeen, ei henkilön katsota olevan kyseisenä aikana enää työmarkkinoilla.

VakO 15.12.2005/3348/2004/4580. Henkilön työsuhde oli saadun selvityksen mukaan päättynyt sopimuksella irtisanomisajan jälkeen 19.6.2002, johon saakka hänelle oli maksettu irtisanomisajan palkka. Irtisanomisajan palkan lisäksi hänelle oli maksettu irtisanomiskorvausta kymmenen kuukauden palkkaa vastaavasti kuukausittain myös työsuhdeautueto tu säilyttäen 30.4.2003 saakka. Henkilön ei voitu työvoiman ulkopuolisena työnhakijana ollessaan katsoa olleen työmarkkinoilla enää työsuhteensa tosiasiallisen päättymisen 19.6.2002 jälkeen.

Jos henkilö irtisanotaan heti ilman irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkka maksetaan kertakorvauksena, ei henkilö ole työsuhteen päättymisen jälkeen enää työmarkkinoilla, koska irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus ei pidennä työsuhdetta. Sen sijaan palkallisena irtisanomisaikana henkilö on työmarkkinoilla työvelvoitteesta riippumatta, koska tällainen aika on työssäoloehtoon luettavaa aikaa.

VakO 15.12.2005/9920/2004/4582. Kun henkilö oli suostunut siihen, että hänet irtisanotaan siten, että työsuhde päättyy heti 31.1.2003 mutta irtisanomisajan palkka maksetaan työsuhteen päättymisen jälkeen kertakorvauksena, kyseinen irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus ei jatkanut työsuhdetta. Koska henkilö ei ollut ollut ennen ilmoittautumistaan 6.8.2003 työttömäksi työnhakijaksi työssä, työllistynyt yrittäjänä, ollut työttömänä

tai työvoimapolitiittisessa toimenpiteessä, hänen katsottiin olleen poissa työmarkkinoilta yli kuuden kuukauden ajan.

Henkilöllä ei ole hyväksyttävää syytä olla poissa työmarkkinoilta, vaikka hakisi aktiivisesti töitä (olematta kuitenkaan työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa) tai harrastaisi sivutoimista yritystoimintaa. Pelkkä omatoiminen työnhaku ei ole hyväksyttävä syy olla poissa työmarkkinoilta. Yritystoiminnan osalta työmarkkinoilla oloon edellytetään, että yritystoiminta on TTL 5:7:ssä säädetyin tavoin olennaista tai TTL 2:4:ssä tarkoitetulla tavalla päätoimista<sup>186</sup>.

VakO 13.10.2011/5360/2010/3614. Henkilön työsuhde oli päättynyt 30.9.2008, mutta hän oli ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi vasta 6.5.2009. Valituksessa henkilö viittasi aktiiviseen työnhakuun, sivutoimiseen yritystoimintaan ja toimineensa muutoinkin käytettävissä olevien ja saatujen tietojen mukaisesti pitkän työuran antamien valmiuksien mukaisesti. Lisäksi henkilö painotti saaneensa erorahan. Henkilön oli katsottava esittämistään seikoista huolimatta olleen ilman hyväksyttävää syytä poissa työmarkkinoilta yli kuusi kuukautta eikä hänellä tämän vuoksi ollut oikeutta työttömyysetuuteen.

Hyväksyttävänä syynä työmarkkinoilta poissaololle ei ole pidetty tietämättömyyttä<sup>187</sup> tai puutteellista ohjeistusta tai sitä, ettei henkilö saamansa taloudellisen etuuden johdosta olisi oikeutettu työttömyysetuuteen muutoinkaan.

VakO 22.9.2011/4462/2010/3270. N:n työsuhde on päättynyt 30.4.2008. Työ- ja elinkeinotoimistoon työttömäksi työnhakijaksi N on ilmoittautunut vasta hiukan yli vuoden kulluttua 6.5.2009. Ilmoittautumista edeltävänä aikana N ei ole ollut työmarkkinoilla. Syyksi työmarkkinoilta poissaololleen N on ilmoittanut eroamisensa yhteydessä saamansa yhdeksän kuukauden palkkaa vastaavan kertakorvauksen, jonka vuoksi hän ei olisi ollut oikeutettu työttömyysetuuteen muutoinkaan. Lisäksi hän on vedonnut puutteelliseen ohjeistukseen ja tietämättömyyteen. Työsuhteen päättyessä maksettu kertakorvaus ei ollut hyväksyttävä syy työmarkkinoilta poissaololle eikä sellainen syy ollut myöskään tietämättömyys tai N:n väittäämä Työttömyyskassojen Yhteisjärjestön sivustoillaan antaman ohjeistuksen puutteellisuus. Koska N oli ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli kuusi kuukautta, hänen oikeutensa työttömyysetuuteen on tullut evätä päätöksen mukaisesti.

---

<sup>186</sup> Yritystoimintaa harjoittavan henkilön työmarkkinoilla olosta ks. TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 41.

<sup>187</sup> Esim. tietämättömyyttä siitä, että työvoimatoimistoon tulee ilmoittautua työsuhteen päättyttyä (VakO 27.9.2007/8526/2006/3197) tai tietämättömyyttä irtisanomisen vaikutuksista työttömyysturvaan (VakO 15.12.2005/9920/2004/4582).

Myöskään viranomaisilta saadut virheelliset neuvot eivät yleensä ole hyväksyttäviä syytä työmarkkinoilta poissaololle. Sosiaali- ja terveysministeriön soveltamisohjeiden mukaan virheelliset neuvot voivat olla hyväksyttävä syy olla poissa työmarkkinoilta, jos virheellisen neuvonnan sisällöstä ja niiden antajasta esitetään luotettava selvitys. Luotettavana selvityksenä tulee ohjeiden mukaan kysymykseen lähinnä virheellistä neuvontaa antaneen viranomaisen selostus asiasta. Pelkkä hakijan väite virheellisistä neuvoista ei ole riittävä.<sup>188</sup> Hyväksyttäväksi syyksi olla poissa työmarkkinoilta on katsottu esimerkiksi työvoimaviranomaiselta saadut ohjeet, joiden mukaan ei tarvitse olla työnhakijana tukipaketin aikana.

VakO 1748/2001/550. Työttömyyskassa oli hylännyt C:n työttömyyspäiväraahakemuksen, koska C oli ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli kuusi kuukautta. Työttömyysturvalautakunta hylkäsi C:n valituksen. C oli erityisesti vedonnut työvoimatoimistolta saamiinsa ohjeisiin. Vakuutusosikeus totesi, että työvoimaneuvojan lausunnon mukaan C oli kysynyt työvoimatoimistolta ohjeita työnantajalta saamansa tukipaketin johdosta. Tuolloin C:tä oli neuvottu, ettei hänen tarvitse olla työnhakijana tukipaketin aikana. C oli ohjattu ilmoittautumaan työnhakijaksi viimeistään kaksi kuukautta ennen tukipaketin päättymistä. C oli menetellyt saamiensa ohjeiden mukaisesti. Vakuutusosikeus katsoi, että C:llä oli työvoimatoimistosta saamiensa virheellisten neuvojen perusteella ollut hyväksyttävä syy olla poissa työmarkkinoilta. Vakuutusosikeus kumosi työttömyysturvalautakunnan päätöksen.<sup>189</sup>

Hyväksyttävänä syynä ei ole pidetty myöskään työttömyyskassan kirjallisten ohjeiden väärin tulkitsemista<sup>190</sup> tai ilmoittamista erehdyksessä, ettei hae kokoaikatyötä<sup>191</sup>. Niin ikään sapattivapaa erorahan turvin ei ole hyväksyttävä syy olla poissa työmarkkinoilta.

VakO 24.5.2006/3133/2005/1938. Henkilö oli ollut ajalla 1.1.–31.12.2003 poissa työelämästä ns. sapattivapaalla erorahan turvin. Esitetty syy ei ollut hyväksyttävä peruste työmarkkinoilta poissaololle. Ollessaan poissa työmarkkinoilta yli 6 kuuden ajan henkilö oli menettänyt sen palkansaajan työssäoloeseen luettavan työssäolon, joka hänelle oli kertynyt ajalta ennen työmarkkinoilta poissaoloa ja tämän vuoksi ainoastaan poissaolon jälkeinen työssäoloaika voitiin lukea hänen työssäoloheitoonsa. Sapattivapaan jälkeinen

<sup>188</sup> TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 42. Ks. myös VakO 31.5.2007/1572/2006/1846 (Ään. 4-1): Esitetyn selvityksen perusteella ei voitu myöskään katsoa, että henkilö olisi saanut työvoimaviranomaisilta puutteellisia tai virheellisiä neuvoja. Henkilön mukaan työvoimatoimiston virkailija oli laiminlyönyt hyvän hallintotavan mukaisen neuvontavelvoitteen jättäessään kertomatta asioista.

<sup>189</sup> TTL 5 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/1501/2010 s. 42.

<sup>190</sup> VakO 31.8.2006/5656/2005/3114

<sup>191</sup> VakO 27.1.2011/3490/2010/270

työskentely toisella työnantajalla ei ollut vielä täyttänyt työssäoloehtoaa valituksenalaisella ajalla.

### 3.4.2 Työmarkkinoilla alle kuusi viikkoa kuuden kuukauden aikana

Työttömyysturvalain 2:11:n mukaan ”*työnhakijalla, joka on ollut työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitymistä välittömästi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana työmarkkinoilla vähemmän kuin kuusi viikkoa eikä voi esittää pätevää syytä poissaololleen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisesta lukien.*” Työmarkkinoilla olo ja pätevä syy työmarkkinoilta poissaololle on lainkohdassa määritelty - pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta - yhteneväisesti TTL 5:10:n kanssa. TTL 2:11:n tarkoittamassa tilanteessa henkilö ei menetä työssäoloehdoon vaan hänelle asetetaan korvaukseton määräaika (karenssi), jonka ajalta työttömyysetuutta ei voida maksaa. Lainkohdassa on kysymys työttömyysetuuden työvoimapolitiisesta edellytyksestä, jonka arvioi työvoimaviranomainen, kun taas TTL 5:10:ssä tarkoitettua yli kuuden kuukauden poissaolon arvioi työttömyysetuuden maksaja itsenäisesti.<sup>192</sup>

VakO 7.10.2010/4798/2009/3637. Henkilö oli saanut työsuhteen päättyessä 10.12.2007 kertakorvauksena 8 kuukauden erorahan, joka oli maksettu tammi-heinäkuussa 2008. Työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon henkilö oli ilmoittautunut vasta 21.8.2008. Henkilö oli siten ollut välittömästi työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisestaan edeltäneiden kuuden kuukauden aikana työmarkkinoilla vähemmän kuin kuusi viikkoa eikä ollut esittänyt hyväksyttävää syytä poissaololleen. Samasta syystä henkilö tuli samalla olleeksi poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli 6 kuukautta. Hänellä ei siksi ollut oikeutta etuuteen evätyltä ajalta.

TTLK 8.4.2004/265/4/A. Henkilön saama tukipaketti ei ollut työttömyysturvapäivärahasiassa pätevä syy olla poissa työmarkkinoilta. Henkilöllä ei siksi ollut oikeutta työttömyysetuuteen ajalta 16.10.–14.12.2003.<sup>193</sup>

<sup>192</sup> TTL 11:4:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto antaa työvoimapolitiisista lausunnon mm. TTL 2 luvussa säädetyistä etuuden saamisen yleisistä työvoimapolitiisista edellytyksistä.

<sup>193</sup> Koskinen – Nieminen - Valkonen 2012 s. 802.



### 3.5 Korvaukseton määräaika eli karenssi

#### 3.5.1 Työsuhteen päättämisestä sopimisen vaikutus

Jos työsuhde päätetään työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella esimerkiksi saatua taloudellista etuutta vastaan, katsotaan tämä työttömyysturvassa yleensä työstä eroamiseksi tai itse aiheutetuksi työsuhteen päättymiseksi. Tästä seuraa työnhakijalle 90 päivän korvaukseton määräaika eli karenssi. Työttömyysturvalain 2a:1:n mukaan ”*työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen.*”<sup>194</sup> Karenssia ei kuitenkaan määrätä, jos henkilöllä on ollut TTL 2a:2:ssa tarkoitettu pätevä syy työstä eroamiseen<sup>195</sup>. Karenssissa on kysymys työvoimaviranomaisen ratkaisuvaltaan kuuluvasta työvoimapoliittisesta seikasta, josta työ- ja elinkeinotoimisto antaa työttömyysetuuden maksajalle sitovan työvoimapoliittisen lausunnon. Työttömyysetuuden maksaja ei voi poiketa lausunnosta etuuspäätöstä tehdesään.<sup>196</sup>

Tukipaketin hyväksyminen työsuhteen päättämissopimuksen yhteydessä rinnastetaan työsuhteen päättämiseen omasta pyynnöstä.

VakO 20.4.2006/453/2005/1510. L:n työsuhde on päätynyt hänen ja työnantajan yhteisestä sopimuksesta, jolla L on hyväksynyt työnantajan tarjoaman tukipaketin. Tukipaketin hyväksyminen rinnastetaan työsuhteen päättämiseen omasta pyynnöstä.

Vaikka vaihtoehtona olisi irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä, henkilön katsotaan itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen, jos työsuhde on päätynyt työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella tukipakettia vastaan.

<sup>194</sup> TTL 2a:1 tulee voimaan 1.7.2012. Siihen asti asiasta säädetään TTL 2:9:ssä.

<sup>195</sup> TTL 2a:2 tulee voimaan 1.7.2012. Siihen asti pätevistä syistä työstä eroamiseen säädetään TTL 2:10:ssä. Uuden TTL 2a:2:n mukaan henkilöllä on pätevä syy erota työstä TSL 8:1.2:ssa (työntekijän purkamisperuste) tarkoitetuissa tapauksissa sekä silloin, kun työtä hänen työkykynsä huomioon ottaen ei voida pitää sopivana. Henkilöllä on pätevä syy erota työstä myös TTL 2a:3:ssa tarkoitetuissa tilanteissa työpaikan sijainnin ja työmatkan perusteella. Lisäksi henkilöllä voi olla pätevä syy erota työstä TTL 2a:8:ssa tarkoitetun ammattitaitosuojan perusteella. Henkilöllä on oikeus erota työstä menettämättä oikeutta työttömyysetuuteen myös muusta kuin edellä mainitusta syystä, jos se on pätevyydeltään verrattavissa näihin. Laissa ei ole lueteltu tyhjentevästi niitä syitä, joita voidaan pitää pätevinä työstä eroamiselle. Ratkaisut perustuvatkin usein kokonaisharkintaan ja muutoksenhakuelinten vakiintuneeseen ratkaisukäytäntöön, ks. *Aarnio ym.* 2003 s. 82.

<sup>196</sup> TTL 11:4:n (voimaantulo 1.7.2012) mukaan työ- ja elinkeinotoimisto antaa työvoimapoliittisen lausunnon mm. TTL 2a luvussa säädetystä työvoimapoliittisesti moitittavasta menettelystä.

VakO 7.6.2007/4626/2006/1993. Henkilön työsuhde A Oy:ssä oli päättynyt 30.9.2005 viidentoista kuukauden tukipakettia vastaan ja ilman työntekovelvollisuutta. Vaihtoehtona olisi ollut irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Koska työsuhteen päättymisen syynä oli ollut työnantajan ja henkilön yhteinen sopimus ja henkilön valitsema tukipaketti, henkilön katsottiin itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen. Tästä syystä hänellä ei ollut oikeutta työttömyyspäivärahaan evätyltä ajalta.

Työstä eroamista tukipakettia vastaan ei ole pidetty myöskään pätevänä syynä työstä eroamiseen.

VakO 28.9.2006/3604/2004/3538. Työstä eroamista saatua tukipakettia vastaan ei pidetty työttömyysturva-asiassa pätevänä syynä erota työstä.

Tukipaketin vastaanottaminen ei ole pätevä syy erota työstä, vaikka se olisi ”näennäisesti vapaaehtoinen” ratkaisu vaihtoehtona työnantajan suorittamalle irtisanomiselle.

VakO 5.10.2006/8670/2005/3610. Tukipaketin vastaanottaminen oli henkilön mukaan näennäisesti vapaaehtoinen ratkaisu, koska muutoin työnantaja olisi käyttänyt irtisanomista. Henkilö oli lisäksi vedonnut työpaikkakiusaamiseen, mutta ei esittänyt selvitystä siitä, että hän olisi työssä ollessaan ottanut yhteyttä asiassa esimerkiksi työsuojeluviranomaisiin tai ammattiliittoon. Henkilön esittämät syyt eivät olleet työvoimapolitiittisesti päteviä syitä erota työstä.

Jos henkilö on tehnyt sopimuksen työsuhteen päättämisestä eikä kykene esittämään selvitystä siitä, että hänellä olisi ollut pätevä syy työstä eroamiselle tai sopimuksen tekemiselle, karenssi asetetaan.

VakO 16.12.2004/9846/2003/4007. Asiassa oli tehty sopimus työsuhteen päättämisestä sopimuksella eikä asiassa esitetty selvitystä siitä, että työsuhde olisi päättynyt jostakin muusta syystä kuin henkilön omasta pyynnöstä. Henkilö ei ollut näin ollen esittänyt työttömyysturva-asiassa pätevää syytä eroamiselleen.

VakO 13.12.2011/813/2011/4638. R:n oli allekirjoittaessaan sopimuksen työsuhteen päättämisestä katsottava eronneen työstään omalla tahdonilmaisullaan. Suurta taloudellista korvausta ei voida pitää pätevänä syynä erota työstä. Lisäksi ei voitu todeta luotettavasti, että R olisi joka tapauksessa tullut irtisanotuksi työstään, mikäli hän ei olisi tehnyt työnantajan kanssa sopimusta työsuhteen päättämisestä. R:n ei siten ole katsottava esittäneen työttömyysturvalaissa tarkoitettua pätevää syytä sanotun sopimuksen tekemiselle.

Jos päättämissopimus on tehty tilanteessa, jossa työntekijällä on ollut pätevä syy erota työstä, ei karenssia aseteta. Tällainen pätevä syy on esimerkiksi henkilön terveydentila.<sup>197</sup>

TTLK 8.9.2003/2182/3/A. Koska saadun selvityksen mukaan työsuhteen katsotaan päättyneen työnantajan ja työntekijän väliseen yhteiseen sopimukseen työntekijän terveydentilan perusteella, ei K:lle olisi tullut asettaa karenssia ilman pätevää syytä tapahtuneen irtisanoutumisen perusteella.<sup>198</sup>

Karenssin asettamisen kannalta ratkaisevaa on se, katsotaanko työsuhteen päättyneen yhteisestä sopimuksesta vai työnantajan yksipuolisesta toimenpiteestä<sup>199</sup>. Vaikka henkilö saisi työsuhteen päättyessä tukipaketin, ei karenssia aseteta, jos työsuhde on päättynyt kollektiiviperusteiseen työnantajan yksipuoliseen irtisanomiseen eikä esimerkiksi yhteiseen sopimukseen tai muutoin saatua tukipakettia vastaan. Taloudellisen etuuden jaksotuksesta johtuen mahdollisen karenssin asettamisella ei ole kuitenkaan työnhakijan kannalta merkitystä silloin, kun jaksotusaika ulottuu vähintään kolmen kuukauden päähän työsuhteen päättymisestä, koska karenssi ja taloudellisen etuuden jaksotus kuluvat päällekkäin<sup>200</sup>.

### 3.5.2 Työsuhteen päättämisen riitauttamisen merkitys

Jos työntekijä, jonka työsuhteeseen on liittynyt perusteella tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen tai purkamisen, ei ennen työsuhteen päättämistä tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Poikkeuksena on tilanne, jossa riitautusta on pidettävä ilmeisen aiheettomana. Riitauttaminen on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä (TTL 2a:1.3).<sup>201</sup>

Jos työnhakija ei ole riitauttanut työsuhteen päättämistä edellä mainitulla tavalla, karenssia asetetaan. Jos henkilö on sopinut työsuhteen päättymisestä esimerkiksi siten, että työnantaja maksaa hänelle ylimääräisen palkan korvauksena työsuhteen päättymisestä,

<sup>197</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 801. Ks. myös Valkonen 2004 s. 8, jonka mukaan asia voidaan hoitaa myös osapuolten välisin sopimuksin, jos työntekijällä olisi ollut työttömyysturvassa pätevä syy erota työstään joko itsestään (esimerkiksi terveydelliset syyt) tai työnantajasta johtuvista syistä.

<sup>198</sup> Valkonen 2004 s. 8 av 23.

<sup>199</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 801.

<sup>200</sup> Esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 46.

<sup>201</sup> TTL 2a:1.3 tulee voimaan 1.7.2012. Siihen asti asiasta säädetään TTL 2:9.3:ssa.

eikä henkilö riitautta työsuhteen päättymistä, katsotaan hänen omalla menettelyllään aiheuttaneen työsuhteen päättymisen.

VakO 20.9.2007/8659/2006/3042. Kun henkilö oli sopinut työnantajansa kanssa työsuhteen päättymisestä siten, että työnantaja oli suostunut maksamaan hänelle neljän kuukauden ylimääräisen palkan korvauksena työsuhteen päättymisestä, eikä henkilö ollut riitauttanut työsuhteen päättymistä, henkilön katsottiin omalla menettelyllään itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen. Henkilöllä ei ollut oikeutta työttömyyspäivärahaan päätöksessä mainitulta korvauksettomalta ajalta.

Henkilön riitautettua työsuhteen päättämisen riippuu karenssin asettaminen asian lopullisesta ratkaisusta. Jos asia on ratkaistu tuomioistuimen tuomiolla, jossa todetaan työnantajan menetelleen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti, ei karenssia aseteta. Sama pätee tilanteeseen, jossa päättämissopimus on solmittu työnantajaa ja työntekijää edustavien liittojen välillä käytyjen korvaukseen johtavien neuvottelujen tuloksena<sup>202</sup>. Jos asia on ratkaistu työnantajan ja työntekijän välisellä sovintosopimuksella, täytyy työnantajan lainvastaisen menettelyn käydä asiassa riidattomasti ilmi, jotta karenssia ei asetettaisi. Muussa tapauksessa henkilön katsotaan itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen.

VakO 18.3.2010/3144/2009/1192. Sovintosopimuksen mukaan työnantaja sitoutui maksamaan työsuhteen päättymistä koskevan erimielisyyden sovinnollisesta päättämisestä kahden kuukauden palkan. Sopimuksessa oli todettu, että asiassa esittämissään kannanotoissa pysyen osapuolet ratkaisevat asian oikeusprosessiin liittyvän epävarmuuden johdosta sekä lisäkulojen välttämiseksi sopimuksen mukaisin ehdoin. Työnantaja ei siten ollut myöntänyt irtisanomisen lainvastaisuutta. Kun henkilön oli näin ollen katsottava itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen, hänellä ei ollut oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisestä lukien.

Jos työnantajan ja työntekijän välisessä sopimuksessa ei ole kerrottu asian taustaa eikä sopimuksesta ilmene kertakaikkisena korvauksena maksettavan summan peruste, ei asiassa voida todeta, että työnantaja olisi päättänyt työntekijän työsuhteen työsopimus-

<sup>202</sup> *Valkonen* 2004 s. 9. Valkonen viittaa tapaukseen TTLK 5.12.2002/4448/2/A: K:n työsuhde on purettu työnantajan toimesta ja K on riitauttanut työsuhteen päättymisen. Työnantajaliiton ja työntekijäliiton neuvotteluiden tuloksena työnantaja on maksanut K:lle kertakorvausta työsuhteen päättymisestä. Näin ollen esitetyn selvityksen perusteella K:n ei katsota itse aiheuttaneen työsuhteen päättymistä työttömyys-turvalaissa tarkoitetulla tavalla. Lisäksi Valkonen viittaa tapauksiin TTLK 25.3.2002/5759/1/A ja 17.1.2003/2414/1/A.

laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Henkilön katsotaan tällöin itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen.

VakO 7.8.2008/6326/2007/2661. Sopimuksessa ei ole kuitenkaan kerrottu asian taustaa eikä sopimuksesta ilmene kertakaikkisena korvauksena maksettavan 750 euron suuruisen korvauksen peruste. Näin ollen vakuutusosasto katsoo, ettei F:n voida katsoa esittäneen sellaista selvitystä, jonka perusteella voitaisiin todeta, että työnantaja olisi päättänyt F:n työsuhteen työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti. Henkilön katsottiin siten itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen eikä hänellä ollut oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisestä lukien.

### 3.6 Työttömyysturvan korotusosat

#### 3.6.1 Yleistä

Ansiopäiväraha maksetaan tietyissä tilanteissa korotetulla ansio-osalla tai muutosturvan ansio-osalla korotettuna<sup>203</sup>. Pitkän työuran päätyttyä maksettavan korotetun ansio-osan<sup>204</sup> ja muutosturvan ansio-osan<sup>205</sup> yhtenä edellytyksenä on työsuhteen päättymisen kollektiiviperusteella eli taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Työttömyysturvalain 6:3a:n mukaan ”korotusosaa maksetaan työnhakijalle, joka on menettänyt työnsä työsopimuslain 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vastaavista syistä erityyppisen työsopimuslain mukaan tai julkisen yhteisön toiminnasta johtuvista vastaavista syistä ja jolla on ennen työn menettämistä 11 §:ssä tarkoitettua työssäoloaikaa vähintään 20 vuotta.” Lainkohdan mukaan korotettu ansio-osa edellyttää lisäksi, että työnhakija on ennen työn menettämistä ollut palkan-saajakassan jäsenenä vähintään viisi vuotta.

Muutosturvan ansio-osan edellytyksistä säädetään TTL 6:3c:ssä. Muutosturvan ansio-osan yhtenä edellytyksenä on muutosturvan piiriin kuuluminen, josta säädetään julkises-

<sup>203</sup> Peruspäivärahassa näitä vastaavat korotusosa ja muutosturvalisä. Se, mitä tässä esityksessä sanotaan ansiopäivärahan korotetusta ansio-osasta ja muutosturvan ansio-osasta koskee myös peruspäivärahan korotusosaa ja muutosturvalisää, ellei erikseen toisin mainita.

<sup>204</sup> Ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa ja peruspäivärahan korotusosaa on 1.1.2010 alkaen voitu maksaa kolmella eri perusteella: 1) työttömyyden alkaessa 2) pitkän työuran päätyttyä ja 3) työ- ja elinkeinotoimiston kanssa työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa sovitun työllistymistä edistävän palvelun ajalta. Ks. TTL 6 luvun 3, 3a ja 3b§. Näistä vain pitkän työuran päätyttyä maksettava korotettu ansio-osa/korotusosa edellyttää työsuhteen päättymistä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

<sup>205</sup> Muutosturvan ansio-osaa ja muutosturvalisää maksettiin 31.12.2009 asti nimikkeellä työllistymisohjelmallisä.

ta työvoimapalvelusta annetussa laissa. JTPL 5a:2.1 1-kohdan mukaan muutosturvaan piiriin kuuluu työnhakija, ”jonka työnantaja on irtisanonut työsopimukslain 7 luvun 3, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajien työssä.”

Korotetun ansio-osan saamisen edellytykset tutkii työttömyysetuuden maksaja kun taas muutosturvan piiriin kuulumisen edellytykset tutkii työ- ja elinkeinotoimisto, joka antaa muutosturvan piiriin kuulumisesta työttömyysetuuden maksajalle työvoimapoliittisen lausunnon<sup>206</sup>. Työsopimuksen päättymissyyn arviointi tulee tehdä yhteneväisesti korotetun ansio-osan ja muutosturvan ansio-osan myöntämisen edellytyksiä harkittaessa<sup>207</sup>.

### 3.6.2 Työsuhteen päättämisestä sopimisen vaikutus korotusosiin

Jos työsuhteen päättämisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan, työsuhteen ei katsota päättyneen taloudellisista ja tuotannollisista syistä eikä oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen synny.

VakO 28.9.2006/3604/2004/3538. Kun henkilön työsuhde oli päättynyt hänen työnantajansa kanssa tukipakettia vastaan tekemän sopimuksen perusteella eikä työnantaja ollut siksi irtisanonut työsuhdetta tuotannollisista ja taloudellisista syistä, hänellä ei ollut oikeutta korotettuun ansio-osaan.

Työnantajan yksipuolisesti suorittama työsopimuksen irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä on pitkän työuran perusteella maksettavan korotetun ansio-osan ja muutosturvan ansio-osan ehdoton edellytys. Jos henkilö allekirjoittaa työnantajan kanssa sopimuksen työsuhteen päättämisen ehdoista, ei kyseessä ole enää työnantajan suorittama yksipuolinen oikeustoimi.<sup>208</sup> Oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen ei synny, vaikka sopimus olisi tehty taloudellisista ja tuotannollisista syistä suoritettavan irtisanomisen sijaan tai sopimus olisi tehty työnantajan aloitteesta.

<sup>206</sup> Asiasta säädetään TTL 11:4:ssä, jonka mukaan työ- ja elinkeinotoimisto antaa työvoimapoliittisen lausunnon mm. julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 2 §:n 1 ja 2 momentissa säädetystä muutosturvan piiriin kuulumisesta. TE-toimisto tutkii kuitenkin näissä tilanteissa vain muutosturvan piiriin kuulumisen eikä sen tehtävänä ole ratkaista, maksetaanko muutosturvan piiriin kuuluvalle henkilölle korotettua työttömyyspäivärahaa, ks. työ- ja elinkeinoministeriön ohje TEM/992/03.01.04/2010 s. 18.

<sup>207</sup> Esim. VakO 16.10.2008/3713/2007/3711, VakO 13.1.2011/1150/2010/99 ja VakO 25.8.2011/6802/2010/2848.

<sup>208</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 814 – 815. Kirjoittajat viittaavat myös tapaukseen TTLK 19.11.2009/3907/9/A.

VakO 1.3.2007/ 6088:2004 (Finlex, Ään. 11-2). Kysymys oikeudesta ansiopäivärahan korotettuun ansio-osaan, kun työnantaja ja työntekijä olivat tehneet sopimuksen työsuhteen päättymisestä. Sopimus oli tehty taloudellisista tai tuotannollisista syistä suoritettavan irtisanomisen sijaan. Ei oikeutta korotettuun ansio-osaan.<sup>209</sup>

VakO 8.3.2007/4627/2005/858. Sopimuksessa todettiin, että se oli tehty työnantajan aloitteesta. Sopimuksen mukaan M:lle maksettiin kertakaikkisena korvauksena 7.236 euroa. Koska M oli sopinut työnantajansa kanssa työsuhteen päättymisestä, hän ei ollut esittämistään seikoista huolimatta menettänyt työtään työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla eikä hänellä siten ollut oikeutta ansiopäivärahan korotettuun ansio-osaan.

Oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen ei synny, vaikka työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen taustalla vaikuttaisikin tuotannollinen tai taloudellinen tai jokin siihen verrattava syy<sup>210</sup>. Arvioitaessa työsuhteen päättymisen perustumista sopimukseen, ei merkitystä ole sillä, onko sopimuksen tekemisellä tosiasiaassa ollut vaikutusta työsuhteen päättymiseen.

VakO 20.5.2010/1448/2009/1892. Vakuutusosoikeus edelleen toteaa, että mikäli työnantaja ja työntekijä päättävät työsuhteen yhteisellä sopimuksella, työsuhteen ei voida katsoa päättyneen taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella, vaikka työsuhteen päättämisen taustalla olisivatkin olleet taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Tällöin työntekijällä ei ole oikeutta korotettuun ansio-osaan. – Näin myös VakO 13.8.2009/2598/2008/2380.

VakO 27.1.2011/1124/2010/263. Arvioitaessa työsuhteen päättymisen perustumista sopimukseen merkitystä ei ollut sillä, oliko sopimuksen tekemisellä tosiasiaassa ollut vaikutusta

<sup>209</sup> Sopimisen vaikutus työsuhteen päättymissyyn oikeudelliseen arviointiin ilmenee myös mainitun ratkaisun perusteluista: Vakuutusosoikeus toteaa, että ansiopäivärahan korotetun ansio-osan edellytyksiä koskevassa työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 1 kohdassa (nykyisin 6:3a.1, lisäys tässä) viitataan työnsopimuslain säännöksiin, jotka kaikki koskevat työnsopimuksen irtisanomista. Vakuutusosoikeus katsoo, että mainitun lainkohdan sanamuoto sekä hallituksen esityksessä HE 115/2002 vp ansiopäivärahan korotetun ansio-osan osalta lausuttu huomioon ottaen korotetun ansio-osan maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanonut henkilön työnsopimuksen. Koska A on sopinut työnantajan kanssa työsuhteensa päättymisestä, hänen ei voida katsoa menettäneen työtään työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 1 kohdassa (nykyisin 6:3a.1, lisäys tässä) tarkoitetulla tavalla eikä hänellä siten ole oikeutta korotettuun ansio-osaan. – Lisäksi mainitussa tapauksessa sopimus oli tehty mahdollisten erimielisyyksien lopulliseksi ratkaisemiseksi ja oikeudenkäynnin välttämiseksi, minkä voidaan katsoa olevan indisio siitä, että työsuhteen päättämisperusteen riittävydestä ei ollut varmuutta. Tällä seikalla ei kuitenkaan liene ollut vaikutusta Vakuutusosoikeuden työsuhteen päättymissyystä koskevaan arviointiin vaan vain sillä, että työsuhteen päättämisestä oli sovittu.

<sup>210</sup> Näin myös TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 17 ja *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 815. Koskisen, Niemisen ja Valkosen mukaan ratkaisevaa on se tosiasiallinen oikeustoimi, jolla työsuhte päättyy. Mikäli työsuhte päättyy yhteisellä sopimuksella, sen ei voida katsoa päättyneen työnantajan yksipuolisen irtisanomisen seurauksena TSL:ssa tarkoitettujen taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella.

tusta A:n työsuhteen päättymiseen. – Näin myös VakO 27.1.2011/7067/2009/263 ja VakO 16.10.2008/4401/2007/3711.

Jos työsuhteen päättymiseen liittyvä työnantajan ja työntekijän välinen sopimus koskee muita seikkoja kuin työsuhteen päättymissyötä, ei sopimus estä oikeutta korotettuun ansio-osaan<sup>211</sup>. Sopimuksessa voidaan ilman vaikutuksia korotettuun ansio-osaan sopia esimerkiksi työsuhteen päättymiseen liittyvistä käytännön järjestelyistä<sup>212</sup> tai työnantajan palveluksesta siirtymisen yksityiskohdista<sup>213</sup>. Myöskään päättämissopimuksessa sovitun tukipaketin samanaikainen saaminen ei estä oikeutta korotettuun ansio-osaan ellei nimenomaisesti ole sovittu, että työsuhde päättyy saatua tukipakettia vastaan, tai asian kokonaisarvioinnissa voida katsoa tukipaketin saamisen indisoivan työsuhteen päättymistä yhteisestä sopimuksesta<sup>214</sup>.

TTLK 28.4.2004/1071/4/A. Henkilön työsuhteen oli katsottava päättyneen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Se, että henkilö oli saanut sen lisäksi tukipaketin, ei vaikuttanut asian arviointiin.<sup>215</sup>

Esimerkiksi se, että sopimuksella sovitaan TSL 6:2.2:ssa säädetyn enimmäisajan ylittävästä (yli kuuden kuukauden) irtisanomisajasta, voi jo sellaisenaan osoittaa työsuhteen päättymistä yhteisymmärryksessä<sup>216</sup>.

TTLK 19.4.2006/383/6/A. O on tukipakettisopimuksella sopinut entisen työnantajansa kanssa työsuhteen päättymisestä 15 kuukauden palkkaa vastaan. Tukipaketin mukaan työntekovelvoite päättyy 30.6.2004 ja työsuhde tukipakettiin kuuluvan kuukausimäärän ajan 30.5.2005. Ottaen huomioon solmittu sopimus työnantajan ei voida katsoa irtisanonnan O:ta laissa tarkoitetuista tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaan työsuhde on päättynyt yhteisestä sopimuksesta. Tämän vuoksi asiassa ei ole edellytyksiä myöntää O:lle ansiopäivärahan korotettua ansio-osaa.<sup>217</sup>

<sup>211</sup> Ks. esim. VakO 20.5.2010/1448/2009/1892 ja VakO 13.8.2009/2598/2008/2380. Sama todetaan myös TTL 6 lukua koskevissa soveltamisohjeissa STM/4684/2010 s. 17–18.

<sup>212</sup> TTLK 854/6/A (TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 18).

<sup>213</sup> TTLK 13.11.2007/3701/7/A (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 816).

<sup>214</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 816. Kirjoittajat viittaavat myös tapaukseen VakO 20.5.2010/1448/2009/1892.

<sup>215</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 816.

<sup>216</sup> Valkonen koulutusaineisto 7.12.2010 s. 91 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012 s. 816. Molemmissa viitataan myös tapaukseen TTLK 23.9.2009/2028/9/A, jossa oli sovittu 12 kuukauden irtisanomisajasta työsuhteesta muutoin noudatettavana olleen kolmen kuukauden sijaan.

<sup>217</sup> Valkonen koulutusaineisto 7.12.2010 s. 91.



Myös sopimus eläkkeelle siirtymisestä voi viedä oikeuden korotettuun työttömyysetuuteen.

TTLK 28.11.2008/3859/8/A. K on solminut D Oy:n kanssa 5.3.2007 sopimuksen eläkkeelle siirtymisestä. Yhteistoimintaneuvotteluissa oli hyväksytty yhtiötasoinen tuotannollisiin syihin perustuva työnantajan tukipaketti henkilöille, jotka saavuttivat lisäeläkkeen mukaisen täyteen eläkkeeseen oikeuttavan eläkeiän vuonna 2008 tai sen jälkeen. Tukipakettina työnantaja suostui maksamaan työsuhteen päättyessä 30.9.2007 ylimääräisen kuuden kuukauden palkkaa vastaavan erorahan, joka osa-aikaeläkkeellä olevan kohdalla laskettiin ottamalla huomioon osa-aikaeläkkeen määrä ja ns. A-osaston mukaisen lisäeläkkeen sai 62-vuotiaana ilman varhennusvähennystä. Työtodistuksen mukaan työsuhde oli päättynyt tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työsuhteen ei voitu katsoa päättyneen työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla eikä henkilöllä ollut oikeutta korotettuun ansio-osaan.<sup>218</sup>

Tukipaketit eivät aina perustu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työnantaja voi myöntää tukipaketin myös omasta tahdostaan ilman, että siitä sopimuksella sovitaan. Tällöin tukipaketilla ei ole vaikutusta korotettuun ansio-osaan, jos työsuhde on aidosti päättynyt työnantajan yksipuolisesti suorittaman tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen seurauksena. Oikeus korotettuun ansio-osaan edellyttää kuitenkin aina työnantajan suorittamaa irtisanomista. Jos työntekijä itse irtisanoutuu ja saa siitä hyvästä tukipaketin, ei oikeutta korotettuun ansio-osaan synny, vaikka taustalla olisikin tuotannollis-taloudellisiin syihin perustuva henkilöstön vähentäminen.

VakO 28.5.2009/4409/2008/1793. Henkilöllä ei ollut oikeutta korotettuun ansio-osaan, koska hänen työsuhteensa oli päättynyt henkilön omaan irtisanoutumiseen, vaikka taustalla työnantajan lisälausunnon mukaan olikin tuotannollisiin syihin perustuva henkilöstön vähentäminen ja henkilö oli kertomansa mukaan siksi valinnut oman irtisanoutumisen ja siihen liittyvän tukipaketin.

### 3.6.3 Oikeuksista luopuminen

Jos työsuhteen päättymiseen liittyvässä työsuhteen osapuolten välisessä sopimuksessa on vähennetty työntekijälle lain mukaan kuuluvia oikeuksia ja sovittu, ettei työntekijä esitä muita kuin sopimukseen kirjattuja vaatimuksia työsuhteen päättymisen jälkeen, työsuhteen ei vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan katsota päättyneen tuotannollisista

<sup>218</sup> Valkonen koulutusaineisto 9.2.2010 s. 46.

tai taloudellisista syistä<sup>219</sup>. Tulkinta perustuu siihen, ettei henkilöllä enää sen jälkeen ole mahdollisuutta vedota työsopimuslain säännöksiin, jotka oikeuttaisivat hänet riitauttamaan irtisanomisen perusteen asian niin edellyttäessä<sup>220</sup>.

VakO 3.12.2009/5194/2008. Vakuutusosasto katsoo, että P on 17.8.2006 sopinut työnantajansa kanssa työsopimuksen päättämisestä. Hän on sopimuksessa luopunut hänelle työntekijänä kuuluvista oikeuksista, muun muassa työnantajan takaisinottovelvollisuudesta sekä siitä, ettei hän esitä muita kuin sopimukseen kirjattuja vaatimuksia työsuhteen päättymisen jälkeen. Hänen ei näin ollen voida katsoa menettäneen työtään työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla eikä hänellä siten ole oikeutta ansiopäivärahan korotettuun ansio-osaan eikä työllistymisohjelmaliisään.

Yllä mainitussa tapauksessa ei merkitystä ollut sillä, että asianmukaiset yhteistoimintaneuvottelut oli käyty ja erillinen irtisanomisilmoitus annettu, työvoimapolitiittisen lausunnon, päättämissopimuksen ja työtodistuksen mukaan työsuhde oli päättynyt tuotannollisista ja taloudellisista syistä, henkilö olisi todennäköisesti joka tapauksessa joutunut tuotannollis-taloudellisista syistä irtisanotuksi ja asiassa ei oltu edes sovittu mistään työsuhteen päättymiseen liittyvästä korvauksesta.<sup>221</sup> Tapauksesta on luettavissa se, että työntekijän luopuessa lain mukaisista oikeuksistaan ei muilla sopimuskirjauksilla ja asian taustalla ole korotusosien kannalta enää merkitystä<sup>222</sup>. Oikeus korotettuun työttömyysetuuteen menetetään jo sillä, että henkilö on luopunut hänelle työntekijänä kuuluvista oikeuksista sopimalla asiasta työnantajan kanssa ilman, että työnantaja olisi pelkästään yksipuolisesti irtisanonut hänet<sup>223</sup>.

Asian arviointiin ei vaikuta myöskään se, että työnantaja on jo ennen sopimuksen tekemistä irtisanonut työntekijän tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Oikeuskäytännössä on katsottu, että ajallisesti lähekkäin tehtyjä irtisanomisilmoitusta ja työntekijän oikeuksia vähentävää sopimusta työsuhteen päättämisestä on käsiteltävä yhtenä kokonai-

<sup>219</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohteet STM/4684/2010 s. 18. Ks. myös *Koskinen – Nieminen - Valkonen* 2012 s. 817, joiden mukaan työntekijä luopuu lakiin perustuvasta oikeudesta myös esimerkiksi silloin, kun hän sopii työsuhteen päättyessä, ettei työnantajalla ole muun työn tarjoamisvelvollisuutta tai kieltäytyä tarjotusta muusta työstä.

<sup>220</sup> Ks. esim. VakO 1.10.2009/6082/2008/3059, VakO 2.9.2010/5301/2009/2964, VakO 7.10.2010/6092/2009/3633, VakO 27.1.2011/7067/2009/263 ja VakO 27.1.2011/1124/2010/263.

<sup>221</sup> *Valkonen* koulutusaineisto 7.12.2010 s. 85 ja *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 817.

<sup>222</sup> Merkitystä ei ole myöskään sillä, voidaanko luopumista pitää työsopimuslain mukaan pätevänä.

<sup>223</sup> *Valkonen* koulutusaineisto 7.12.2010 s. 85.

suutena eikä oikeutta korotettuun ansio-osaan synny irtisanomisilmoituksesta huolimatta<sup>224</sup>.

VakO 7.10.2010/6092/2009/3633. E Oyj oli 28.2.2008 päivätyllä irtisanomisilmoituksella irtisanonut M:n työsopimuksen päättymään 5.8.2008. M oli saanut irtisanomisilmoituksen tiedokseen 6.3.2008. Irtisanomisilmoitukseen oli merkitty irtisanomisperusteeksi liiketoiminnan uudelleenjärjestely- ja tuotannollinen syy. M ja E Oyj olivat 27.2.2008 tehneet asiassa erosopimuksen, jossa oli muun muassa sovittu erokorvauksesta, joka toteutui pidennettynä palkallisena irtisanomisaikana. Lisäksi sopimuksessa oli todettu muun ohessa osapuolten hyväksyvän sopimuksessa sovitut asiat, eikä niillä työsuhteen päätyttyä ole muita vaatimuksia työsuhteeseen eikä sen päättymiseen liittyen. Irtisanomisilmoitusta ja sopimusta tuli ajallisen yhteyden vuoksi käsitellä yhtenä kokonaisuutena. Koska M oli muun muassa sopimuksen allekirjoittamalla sopinut, ettei hän esitä muita kuin sopimukseen kirjattuja vaatimuksia työsuhteen päättymiseen liittyen, hänellä ei enää sen jälkeen ole ollut mahdollisuutta vedota työsopimuslain säännöksiin, jotka olisivat oikeuttaneet hänet riitauttamaan irtisanomisen perusteen asian niin edellyttäessä. Koska M:n oli katsottava sopineen työsuhteen päättymisestä, hänen ei voitu katsoa menettäneen työtensä työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa ja 3 a §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla eikä hänellä siksi ollut oikeutta korotettuun ansio-osaan eikä työllistymisohjelmallisään.

Jos sopimuksella on sovittu kuitenkin vain pelkästä TSL 6:6 mukaisen takaisinottovelvollisuuden<sup>225</sup> poissulkemisesta, ei sopimus estä oikeutta korotettuun ansio-osaan. Takaisinottovelvollisuus on irtisanomisperusteen arvioinnista erillinen velvoite. Kyseessä ei ole tällöin perusteesta sopiminen.<sup>226</sup> Jos takaisinottovelvollisuuden poissulkemisen lisäksi sopimuksella sovitaan myös työsuhteen päättämisperusteeseen liittyvistä seikoista tai sopimuksella vähennetään työntekijälle lain mukaan kuuluvia oikeuksia, ei oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen synny.

<sup>224</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohteet STM/4684/2010 s. 18. Näin myös VakO 26.3.2009/3546/2008/1126, VakO 14.5.2009/ 2683/2008/1591, VakO 17.9.2009/5149/2008/2859, VakO 1.10.2009/6082/2008/3059, VakO 2.9.2010/5301/2009/2964, VakO 27.1.2011/7067/2009/263, VakO 25.8.2011/6802/2010/2848 ja VakO 10.11.2011/5070/2010/4145.

<sup>225</sup> TSL 6:6 mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

<sup>226</sup> Koskinen - Nieminen - Valkonen 2012 s. 820. Kirjoittajat viittaavat myös tapaukseen TTLK 12.3.2008/6738/7/A. Heidän mukaansa tällaisella sopimuksella ei voine olla työttömyysturvaioikeudellisia vaikutuksia ylipäättään. Lisäksi KKO on ratkaisussaan 2007:69 todennut takaisinottovelvollisuuden poissulkemista koskevan sopimuksen TSL 13:6:n nojalla pätemättömäksi, ks. esim. Koskinen - Nieminen - Valkonen 2012 s. 819 ja Moilanen 2010 s. 280-284. Tästä huolimatta VakO on esim. ratkaisussaan 15.9.2011/6095/2010/3147 antanut merkitystä takaisinottovelvollisuuden syrjäyttävälle sopimuskirjaukselle, vaikka onkin perusteluissaan todennut tällaisen kirjauksen mitättömäksi mainittuun KKO:n ratkaisuun viitaten. Mainittakoon, että VakO:n tapauksessa oli sovittu myös muista seikoista kuin takaisinottovelvollisuuden poissulkemisesta, ks. Koskinen - Nieminen - Valkonen 2012 s. 819.

### 3.6.4 Irtisanomisperusteen riitauttamisen merkitys

Jos irtisanomisperuste on riitautettu, korotettua ansio-osaa tai muutosturvan ansio-osaa ei myönnetä tai makseta ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua (TTL 6:3a.4 ja 6:3c.3). Jos työnantaja tuomioistuimen päätöksessä määrätään tai osapuolten välisessä sopimuksessa suostuu maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta, työnantajan katsotaan myöntävän, että työsuhde ei ole päättynyt laillisesta tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä. Oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen ei tällöin synny, ellei voida päätellä, että korvausta on sovittu maksettavaksi jostain muusta kuin työsuhteen päättämisperusteeseen liittyvästä syystä.<sup>227</sup>

VakO 29.3.2007/2034/2006/1155. Koska työnantaja oli suostunut maksamaan henkilölle vahingonkorvausta, katsottiin työnantajan myöntäneen, että henkilön työsuhteen päättämiseksi ei ollut lain vaatimaa tuotannollista ja taloudellista syytä. Korvausta ei ollut maksettu myöskään muusta kuin työsuhteen päättämisperusteeseen liittyneestä syystä. Näin ollen henkilön ei voitu todeta menettäneen työtään työsopimuslain 7 luvussa tarkoitettua taloudellisista tai tuotannollisista syistä eikä hänellä siten ollut oikeutta ansiopäivärahan korotettuun ansio-osaan esittämistään selvityksistä huolimatta. – Ks. myös VakO 4.12.2008/149/2008/4358 ja VakO 2.12.2010/1394/2010/4492.

Jos päättämissopimuksen sanamuoto on epäselvä, voidaan työsuhteen todellista päättymistä ja henkilön oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen arvioitaessa nojautua myös sopimuksen muihin kirjauksiin. Merkitystä voidaan antaa esimerkiksi TSL 12:3:ssa säädetyn vähennyksen tekemiselle, jonka katsotaan muutoksenhakuelinten ratkaisukäytännössä olevan osoitus siitä, ettei työsuhde ole päättynyt laissa säädettyistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä.<sup>228</sup>

Vakuutus oikeuden ratkaisukäytännössä oikeus korotettuun työttömyysetuuteen on menetetty jo sillä, ettei asiassa solmitusta sovintosopimuksesta ole voitu luotettavasti tode-

<sup>227</sup> TTL 6 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/4684/2010 s. 20-21. Soveltamisohjeissa viitataan myös tapaukseen TTLK 5824/5/A. Myös *Moilanen* toteaa, että korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä estää työttömyysetuuden maksamisen korotettuna, ks. *Moilanen* 2010 s. 299–300. *Valkonen* on tosin katsonut, että laitton tuotannollinen ja taloudellinen peruste on aina luonteeltaan tuotannollinen ja taloudellinen, jos kyse on vain irtisanomisperusteen riittämättömyydestä, eikä irtisanomisperusteen riitauttaminen muuta perusteen luonnetta toiseksi. Sen sijaan, jos irtisanomisperustetta ei ole ollut lainkaan, on kyse *Valkosen* mukaan muusta perusteesta eli henkilöstä johtuvilla perusteilla suoritetusta irtisanomisesta, ks. *Valkonen* 2004 s. 26.

<sup>228</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 822 ja siellä mainittu tapaus VakO 9.6.2011/4484/2010/2258/4485/2010.

ta työntekijän menettäneen työtään työsopimuslaissa tarkoitetuista tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Merkitystä on jälleen annettu erityisesti sille, että sopimuksen mukaan osapuolilla ei ollut mitään työsuhteeseen tai sen päättämiseen liittyviä vaatimuksia toisiaan kohtaan eli työntekijä on luopunut lain mukaisista työsuhteen päättämiseen liittyvistä oikeuksistaan.

VakO 6.10.2011/7156/2010/3497. H on irtisanottu W Oy:stä siten, että hänen työsuhteensa on päättynyt irtisanomisilmoituksen mukaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä 10.9.2009. H on riitauttanut työsuhteensa päättymisen ja solminut asiassa sovintosopimuksen 22.12.2009. Sopimuksessa osapuolet ovat sopineet, että työnantaja suorittaa H:lle sovintokorvauksena yhteensä 15.000 euroa, minkä lisäksi työnantaja on sitoutunut maksamaan H:n oikeudenkäynti- ja selvittelykustannuksia. Sopimuksen sisältö huomioon ottaen H:n ei voitu luotettavasti todeta menettäneen työtään työsopimuslaissa tarkoitetuista tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Sopimuksessa oli muun ohessa todettu, ettei kummallakaan osapuolella ollut mitään työsuhteeseen tai sen päättämiseen liittyviä vaatimuksia toisiaan kohtaan. H:lla ei ollut oikeutta korotettuun ansio-osaan.

Riidan ratkaisuksi solmittu sopimus ei kuitenkaan estä oikeutta korotusosiin silloin, kun työntekijä ei ole sopimuksella luopunut työsopimuslain mukaisista työsuhteen päättämiseen liittyvistä oikeuksistaan ja työnantaja on sopimuksessa suostunut työntekijän vaatimuksiin.

VakO 13.1.2011/1150/2010/99 (Ään. 3-2). Vakuutusoikeus on pitänyt ratkaisevana sitä, ettei R ole sanotulla sopimuksella luopunut työntekijän työsopimuslain mukaisista työsuhteen päättämiseen liittyvistä oikeuksista ja että työnantaja on kyseisellä sopimuksella sitoutunut maksamaan R:lle tämän vaatiman irtisanomisajan palkan. Vakuutusoikeus katsoo R:n menettäneen työnsä työttömyysturvalain 6 luvun 3 §:n ja 3 a §:n 1 kohdissa tarkoitettulla tavalla ja tästä johtuen hänellä on oikeus ansiopäivärahan korotettuun ansio-osaan ja työllistymisohjelmaliisään.

### 3.6.5 Toimitusjohtajan asema

Toimitusjohtajan työoikeudellinen asema tuottaa joskus ongelmia arvioitaessa toimitusjohtajan oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen. Toimitusjohtajien kohdalla on vakiintuneesti katsottu, etteivät he työskentele TSL 1:1.1:ssä määriteltyjen tunnusmerkkien mukaisessa työsuhteessa. Tästä seuraa se, ettei toimitusjohtajaan sovelleta työsopimuslakia eikä tällaisen henkilön palvelussuhdekaan voi näin ollen päättyä työsopimuslaissa tarkoitetuista taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Toimitusjohtajat jäävät usein jo

tällä perusteella korotetun työttömyysturvan ulkopuolelle eikä merkitystä ole sillä, onko palvelussuhteen päättämisestä sovittu ja liittyykö siihen tukipakettia vai ei.

TTLK 25.6.2008/651/8/A. Toimitusjohtaja ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa, joten oikeutta korotettuun ansio-osaan tai työllistymisohjelmalisään ei ole.

Toimitusjohtajien ei ole katsottu olevan työsuhteessa erityisesti silloin, kun he työskentelevät yhtiöoikeudellisina eliminä, joista on säädetty laissa (ns. organiteoria). Korkein oikeus onkin vakiintuneesti katsonut, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät työskentele työoikeudellisessa työsuhteessa, koska heitä on pidettävä näiden yhteisöjen lakisääteisinä toimieliminä.<sup>229</sup> Näin on asiaa arvioitu myös työttömyysturvassa ratkaistaessa toimitusjohtajan oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen.

VakO 4.12.2007/1229/2005/4112. Kun työsopimuslakia ei sovellettu toimitusjohtajaan, eikä kyseinen toimitusjohtaja-asemassa toiminut henkilö ollut esittänyt sellaista selvitystä, jonka perusteella hänen työoikeudellista asemaansa olisi tullut arvioida toimitusjohtajasta poikkeavasti, henkilön ei voitu katsoa lakisääteisenä toimielimenä menettäneen työtään työsopimuslain 7 luvun 3,4,7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Henkilöllä ei siten ollut oikeutta korotettuun ansio-osaan.

Sen sijaan toimitusjohtajan työskennellessä sellaisessa yhteisössä, jota koskevassa lain-säädännössä ei ole säännöksiä toimitusjohtajasta (esim. rekisteröity yhdistys), voi toimitusjohtaja olla työsuhteessa, mikäli TSL 1:1:ssä säädetty tunnusmerkit täyttyvät<sup>230</sup>. Tällöin toimitusjohtajalla voi muiden edellytysten täytyessä olla oikeus myös korotettuun työttömyysetuuteen.

### 3.7 Irtisanomisajan palkasta sopiminen tukipaketin yhteydessä

Työntekijä saattaa työsuhteen päättymisen yhteydessä – esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan - sopia työnantajansa kanssa siitä, ettei työnantajan tarvitse maksaa hänelle irtisanomisajan palkkaa. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän luopuessa työsopimuslain mukaisesta irtisanomisajan palkasta, ei hänellä ole oikeutta työttömyysetuu-

<sup>229</sup> Ks. esim. *Hietala – Kaivanto* 2004 s. 12, *Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen* 2006 s. 117, *Rautiainen – Äimälä* 2007 s. 25, *Tiitinen – Kröger* 2008 s. 37 ja *Kairinen* 2009 s. 85. Näissä viitataan mm. KKO:n ratkaisuihin 1983 II 68, 1986 II 40, 1986 II 167, 1989:136, 1990:114, 1992:172, 1998:136 ja 2002:73.

<sup>230</sup> Ks. esim. *Rautiainen – Äimälä* 2007 s. 27 ja *Tiitinen – Kröger* 2008 s. 37. Molemmissa viitataan tapauksiin KKO 1996:49 ja KKO 1991:168.

teen työsopimuslain mukaiselta irtisanomisajalta<sup>231</sup>. Työttömyysetuus evätään näissä tilanteissa TTL 3:5.1 1-kohdan perusteella. Lainkohdan mukaan työttömyysetuuteen ei ole oikeutta siltä ajalta, jolta henkilöllä on oikeus saada työnantajalta lain tai työ- tai virkaehtosopimuksen taikka työsopimuksen mukaista irtisanomisajan palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta. Merkitystä ole sillä, onko irtisanomisajan palkkaa tosiasiasa maksettu, vaan työttömyysetuuden epäämiseen riittää, että henkilöllä olisi siihen oikeus lainkohdassa säädetyllä perusteella<sup>232</sup>. Säännöksen taustalla on ajatus siitä, että työnantajan palkanmaksuvelvoitteita ei voida kompensoida työttömyysturvalla<sup>233</sup>.

Työsopimuslain mukaan irtisanomisajasta voidaan sinänsä sopia niin työsuhteen alkaessa, kestäessä kuin päättyessäkin. Työsopimuslaki ei aseta estettä sopia irtisanomisajasta myös niin, ettei irtisanomisaikaa ole ollenkaan.<sup>234</sup> Työttömyysturva-oikeudellisessa arvioinnissa on kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, milloin sopimus työsopimuslakia lyhyemmästä irtisanomisajasta on tehty. Jos sopimus lyhyemmästä irtisanomisajasta on tehty jo työsuhteen alkaessa, ilman tarkoitusta vaikuttaa työttömyysetuuksiin, ei lyhyemmällä irtisanomisajalla ole vaikutusta oikeuteen saada työttömyysetuutta.<sup>235</sup> Työttömyysetuus evätään silloin, kun sopimus lyhyemmästä irtisanomisajasta on tehty vasta työsuhteen päättymisen yhteydessä.<sup>236</sup>

VakO 10.5.2005/3266/2006/1505 (Ään. 4-1). Henkilöllä oli työsopimuslain mukaan työsuhteen päättyessä oikeus työsuhteen keston perusteella yhden kuukauden irtisanomisajan palkkaan. Työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen mukaan, jonka käräjäoikeus oli vahvistanut, työnantaja oli maksanut henkilölle 2.000 euron korvauksen työsuhteen päättymisen vuoksi. Työnantaja ja työntekijä saattoivat sopia ennen työsuhteen alkua siitä, että työsuhde voitiin päättää ilman irtisanomisaikaa. Tällaista sopimusta ei asiassa kuitenkaan ollut esitetty. Näin ollen henkilöllä oli ollut

<sup>231</sup> HE 115/2002 vp. Työsopimuslain (55/2001) mukaisista yleisistä irtisanomisajoista säädetään mainitun lain 6:3:ssa.

<sup>232</sup> Merkitystä ei ole myöskään sillä, ettei työntekijällä olisi edes mahdollisuutta saada irtisanomisajan palkkaa kokonaisuudessaan esimerkiksi palkkaturvain mukaisen palkkaturvan enimmäismäärän vuoksi tai sen vuoksi, että kyseistä yritystä ja palkanmaksajaa ei ole enää olemassakaan (ks. VakO 28.9.2006/6810/2005/3493 ja 6807/2005/3493 sekä VakO 24.5.2006/2829/2005/1937).

<sup>233</sup> HE 115/2002 vp.

<sup>234</sup> Ks. esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 803. Poikkeuksena kuitenkin tilanne, jossa työehtosopimuksesta seuraa rajoituksia irtisanomisajasta sopimiselle.

<sup>235</sup> HE 115/2002 vp. Jos työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa on pakottavia määräyksiä irtisanomisajoista, on näitä kuitenkin noudatettava myös työttömyysturvain irtisanomisajan palkkaa koskevia säännöksiä sovellettaessa, vaikka työnantaja ja työntekijä olisivat työsopimuksessa tai muutoin sopineet työehtosopimuksen määräyksiä lyhyemmästä irtisanomisajasta, ks. esim. TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 21.

<sup>236</sup> HE 115/2002 vp. Irtisanomisajasta sopiminen ei saa työttömyysturvassa liittyä ajallisesti tai asiallisesti työsuhteen päättämistilanteeseen, ks. *Valkonen* 2004 s. 22 ja *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 803.

työsopimuslain mukainen kuukauden irtisanomisaika ja oikeus saada irtisanomisajan palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta kyseiseltä ajalta eikä siten oikeutta työttömyysetuuteen vastaavalta ajalta.

Jos irtisanomisajasta on luovuttu vain osittain, evätään työttömyysetuus siltä ajalta, jolta irtisanomisaikaa ei ole noudatettu.

TTLK 10.10.2007/3424/7/A. Oikeus 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaan ja 2 kuukautta ennen työsuhteensa irtisanomista luopunut tästä sopimalla irtisanomisajakseen 2 kuukautta. Henkilöllä ei ollut oikeutta työttömyysetuuteen ajalta, jolta hänellä aiemman sopimuksen perusteella olisi ollut oikeus irtisanomisajan palkkaan.<sup>237</sup>

Työsuhteen päättämisen yhteydessä saatetaan sopia myös pidemmästä irtisanomisajasta kuin mikä lain, työ- tai virkaehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan tulisi noudatettavaksi. Työsopimuslain 6:2.2:n mukaan irtisanomisaika voidaan kuitenkin sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Yli kuuden kuukauden irtisanomisajalta maksettu palkka ei voi olla työsopimuslaissa tarkoitettua irtisanomisajan palkkaa<sup>238</sup>. Tästä seuraa se, ettei kuuden kuukauden ylittävää aikaa voida lukea myöskään työssäoloehtoon eikä ottaa huomioon ansiopäivärahan perusteena olevaa palkkaa määriteltäessä (ks. myös jakso 3.3.1).

*Valkosen* mukaan TSL 6:2.2:n säännös irtisanomisajan enimmäispituudesta ei kuitenkaan voi estää sopimasta irtisanomisajoista siten, että ilmoitetaan vain päättymispäivä, joka on yli kuuden kuukauden päässä. Irtisanomisajan voidaan tällöin katsoa muodostuvan työsuhteen päättymisestä taaksepäin luettavasta ajanjaksosta eikä irtisanomisajan enimmäispituus ylity.<sup>239</sup> Tällöin luonnollisesti myös koko työsuhteen aika voidaan muiden edellytysten täytyessä lukea työssäoloehtoon ja ottaa huomioon palkkaa määriteltäessä.

Työsopimuslain enimmäisajan ylittävistä irtisanomisajoista voidaan kuitenkin sopia sellaistaen toimitusjohtajien osalta, joihin ei sovelleta työsopimuslakia<sup>240</sup>. Tällöin koko irtisanomisaika on työssäoloehtoon luettavaa aikaa ja otetaan huomioon palkanmääri-

<sup>237</sup> *Valkonen* koulutusaineisto 9.2.2010 s. 16.

<sup>238</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 774.

<sup>239</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* mp.

<sup>240</sup> Ks. esim. TTLK 11.3.2005/7071/4/A (*Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012 s. 775).



tyksessä. Vastaavasti toimitusjohtaja ei voi luopua toimitusjohtajasopimuksessa sovitusta irtisanomisajasta menettämättä luovutulta ajalta oikeutta työttömyysetuuteen.

TTLK 7071/4/A. Toimitusjohtaja K:n 2.6.2003 alkanut työsuhde oli päättynyt irtisanomiseen 8.1.2004 tehdyllä sopimuksella, jolla työsuhde sovittiin päättyväksi 30.6.2004 eli irtisanomisaika oli 5 kuukautta. Alkuperäisessä 20.5.2003 tehdyssä johtajasopimuksessa irtisanomisaika oli sovittu 12 kuukaudeksi. Työttömyyskassa hylkäsi K:n ansiopäiväraha-hakemuksen ajalta 1.7.2004 – 7.1.2005, koska K:lla oli oikeus irtisanomisajan palkkaan. Työttömyysturvalautakunta hylkäsi K:n valituksen ja totesi, että koska työsopimuslain säännöksiä ei sovelleta toimitusjohtajaan, irtisanomisajaksi oli voitu sopia työsopimuslain enimmäisaikaan pidempi 12 kuukautta. K oli vasta työsuhteen päättymisen yhteydessä tehdyllä sopimuksella vapaaehtoisesti suostunut siihen, että irtisanomisaikaa oli lyhennetty. Jälkikäteen tehdyllä luovumisella ei ole työttömyysturvan kannalta merkitystä.<sup>241</sup>

#### 4 Yhteenveto

Työnantajan vapaaehtoisesti työntekijälle maksamat työsuhteen päättymiseen liittyvät tukipaketit ja muut vastaavat taloudelliset etuudet saattavat vaikuttaa monella tavalla työttömän työnhakijan oikeuteen saada työttömyysturvaa. Vaikutukset ilmenevät yleensä työttömyysetuuden menetyksenä. Henkilön, joka saa ylimääräistä työsuhteen päättymiseen liittyvää etuutta, ei katsota olevan sellaisen taloudellisen tuen tarpeessa, jota pitäisi korvata työttömyysturvalain mukaisesti. Myös työsuhteen päättämistavalla on merkitystä työttömyysturvaan liittyvien vaikutusten suhteen. Jos työsuhde päätetään yhteisellä sopimuksella tai työntekijä itse eroaa työstä esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan, ovat vaikutukset työttömyysturvassa laajemmat kuin silloin, kun työsuhde päättyy työnantajan yksipuoliseen tuotannollis-taloudellisista syistä tapahtuneeseen toimenpiteeseen (irtisanomiseen).

Keskeisin tukipakettien ja muiden vastaavien etuuksien työttömyysturva-oikeudellinen vaikutus on taloudellisen etuuden jaksotus. Erilaiset kultaiset kädenpuristukset, erorahat ja muut vastaavat suoritukset ovat tyypillisiä jaksotettavia taloudellisia etuuksia, jotka estävät työttömyysetuuden saamisen niiden jaksotusajalta. Jaksotettavina etuuksina voivat tulla kysymykseen myös työsuhteen päättymiseen liittyvät palkankorotukset, kannustepalkkiot, alasajolisät, motivaatiobonukset, tuotantopalkkiot ja muut vastaavat erät,

<sup>241</sup> TTL 3 lukua koskevat soveltamisohjeet STM/2747/2010 s. 22.

mikäli niiden maksaminen ei ole yhteydessä henkilön lisääntyneisiin tai muuttuneisiin työtehtäviin. Jaksotettava etuus voi olla myös työnantajan työntekijälle kouluttautumista tai eläkkeellesiirtymistä varten antama rahasumma tai työntekijälle luovutettu esine tai omaisuus. Työttömyyskassoja valvovan viranomaisen eli Finanssivalvonnan tilastojen mukaan työttömyyskassat antoivat vuonna 2010 yhteensä 4988 taloudellisen etuuden jaksotusta koskevaa ansiopäivärahan hylkäyspäätöstä<sup>242</sup>.

Työsopimuslain mukaista korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tai vahingonkorvausta ei pidetä jaksotettavana etuutena. Myös yhteistoimintalain, yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisia hyvityksiä arvioidaan työttömyysturvassa samoja periaatteita noudattaen. Työttömyysturvaoikeudellisessa arvioinnissa ei ole kuitenkaan aina selvää onko kyse vahingonkorvauksen luonteisesta etuudesta vai jaksotettava taloudellisesta etuudesta. Jos edellä mainitut vahingonkorvauksenluonteiset suoritukset perustuvat tuomioistuimen ratkaisuun tai osapuolia edustavien järjestöjen väliseen ristiriidattomaan neuvottelutulokseen, niitä ei legaalisen oletuksen nojalla pidetä jaksotettavina etuuksina. Jos ne sen sijaan perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, tulee asiassa selkeästi käydä ilmi työnantajan lainvastainen menettely työsopimusta päätettäessä, jotta etuuksia ei jaksotettaisi. Toisaalta viimeaikaisen oikeuskäytännön mukaan TSL 12:3:ssa säädetyn vähennyksen tekemiselle voidaan (sen osuuden osalta, johon vähennys kohdistuu) antaa merkitystä vahingonkorvauksen puolesta puhuvana seikkana, vaikka työnantajan työsopimuslain vastainen menettely ei kävisikään asiasta ilmi.

Tuomioistuimen vahvistama sovinto on päättämisiidassa maksetun korvauksen luonetta arvioitaessa eri asemassa kuin tuomioistuimen päätös tai tuomio. Jos tuomioistuin ei sovintoa vahvistaessaan tutki korvauksen perustetta tai päättä sen määrästä eikä työnantajan lainvastainen menettely käy asiassa muutoinkaan ilmi, on korvaus oikeuskäytännössä vakiintuneesti katsottu jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi. Oikeuskäytännön tiukan kannan sovintosopimukseen voidaan ajatella osaltaan murentavan OK 5:26:ssa mainittua periaatetta, jonka mukaan asiassa, jossa sovinto on sallittu, tuomioistuimen on pyrittävä saamaan asianosaiset sopimaan asia. Se, että asianosaiset sopivat asian, saattaa työttömyysturvassa johtaa työnhakijan kannalta epäedullisempaan lopputulokseen kuin se, että asia olisi ratkaistu tuomioistuimen tuomiolla. Oikeuskäytännön kanta on kuitenkin perusteltu sen vuoksi, että kyse ei voi olla laittoman menettelyn kor-

---

<sup>242</sup> Työttömyyskassat 2010 s. 62.

vaamisesta, jos menettelyn laittomuuteen ei ole otettu kantaa eikä se käy asiassa muutoinkaan riidattomasti ilmi. Tosin tältäkin osin TSL 12:3:ssä säädetyn vähennyksen tekeminen saattaa lieventää korvauksen luonteen arviointia (ellei ole syytä epäillä, että vähennys on tehty lain kiertotarkoituksessa).

Tukipaketteihin sisältyvät etuudet eivät useimmiten vaikuta ansiopäivärahan tasoon korottavasti. Niiden huomioiminen ansiopäivärahan perusteena olevan palkan määrittelyssä riippuu siitä, katsotaanko ne korvaukseksi tehdystä työstä vai jaksotettavaksi taloudelliseksi etuudeksi. Vaihtoehdot ovat toisensa poissulkevat. Jos etuus katsotaan korvaukseksi tehdystä työstä, sitä ei jaksoteta, kun taas katsottaessa etuus jaksotettavaksi etuudeksi, sitä ei oteta huomioon ansiopäivärahan tason määrittelyssä. Tukipaketteihin sisältyvät etuudet eivät kerrytä työttömyysturvan työssäoloehto.

Työntekijän on syytä ilmoittautua työttömyyden alkaessa työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon siitäkin huolimatta, ettei tulisi taloudellisen etuuden jaksotuksesta johtuen olemaan oikeutettu työttömyysetuuteen mahdollisesti pitkään aikaan työsuhteen päättymisestä lukien. Jos henkilö ei ole työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa eikä muullakaan työttömyysturvalaissa tarkoitetulla tavalla työmarkkinoilla ja tällaista työmarkkinoilta poissaoloa kertyy yli kuusi kuukautta, hän menettää oikeutensa työttömyyspäivärahaan siihen asti, kunnes täyttää työssäoloehdon uudelleen.

Jos työntekijä sopii työnantajansa kanssa työsuhteen päättämisestä yhteisymmärryksessä esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan, seuraa siitä työttömyysturvassa korvauksen määräaika eli karenssi, ellei henkilö esitä selvitystä siitä, että hänellä olisi ollut työvoimapolitiittisesti pätevä syy erota työstä. Oleellista karenssin asettamisen kannalta on se, katsotaanko työsuhteen päättyneen yhteisestä sopimuksesta vai työnantajan yksipuolisesta toimenpiteestä. Jälkimmäisessä tilanteessa karenssia ei aseteta, vaikka työsuhteen päättymiseen liittyisi tukipaketti tai muu taloudellinen etuus.

Korotetun työttömyysetuuden (korotettu ansio-osa ja muutosturvan ansio-osa) yhtenä edellytyksenä on työsuhteen päätyminen kollektiiviperusteella eli taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Jos henkilö sopii työsuhteen päättämisestä yhteisymmärryksessä työnantajansa kanssa esimerkiksi taloudellista etuutta vastaan, henkilön ei vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan katsota menettäneen työtään taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Tällöin henkilöllä ei ole oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen. Korotetun

työttömyysetuuden menetykseen riittää jo se, että henkilö on työnantajansa kanssa tekemässään sopimuksessa luopunut työsopimuslain mukaisista oikeuksistaan työsuhteen tai sen päättymiseen liittyen. Pelkkä työsuhteen päättymiseen liittyvän taloudellisen etuuden saaminen ei estä oikeutta korotettuun työttömyysetuuteen, ellei voida päätellä, että työsuhde on päättynyt yhteisestä sopimuksesta tai muutoin taloudellista etuutta vastaan.

Työntekijät eivät useinkaan ole tietoisia tukipakettien ja muiden vastaavien etuuksien vaikutuksista työttömyysturvaan. Työntekijälle koituvien ikävien yllätysten välttämiseksi työnantajan olisikin syytä selvittää tällaisten etuuksien oikeusvaikutukset etukäteen ja informoida niistä työntekijää. Luonnollisesti mikään ei estä myös työntekijää ottamasta selvää näistä vaikutuksista oma-aloitteisesti.