

**Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta
maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan
yhteensovitus**

KUVAILULEHTI

Julkaisija Työministeriö		Julkaisun päivämäärä 27.10.2006	
Tekijä Työministeriön asettama työryhmä		Julkaisun laji Työryhmämietintö	
		Toimeksiantaja Työministeriö	
		Toimielimen asettamispvm 27.1.2006	
Julkaisun nimi Työsopimuslain työsuhteen päättämisen johdosta maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan yhteensovitus			
Tiivistelmä Työttömyysetuuksien ja työsopimuslaissa säädetyn korvauksen yhteensovittamista koskevien säännöksiä on arvioitu tuomioistuinten, sopimusosapuolien sekä toimeenpanijoiden näkökulmasta. Työryhmässä on käsitelty yhteensovitussäännöksen soveltamiskäytännössä esiin tulleita kysymyksiä, kuten yhteensovitettavia etuuksia, vahingonkorvausten verokohtelua, kuultavien asemaa tuomioistuinkäsittelyssä, tiedonsaantioikeuksia ja työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäisaikaa sekä järjestelmän toimivuutta ylipäätään. Työryhmä on todennut, että voimassa olevan työsopimuslain 12 luvun 2 §:n vahingonkorvaussäännöksen edustaman kokonaiskorvausajattelun ja työsopimuslain 12 luvun 3 §:n yhteensovitussäännöksen välillä on ristiriita, jota ei työryhmän tehtävänrajaus huomioon ottaen ole voitu ratkaista. Tästä syytä muistiossa kuvataan eri ratkaisuvaihtoehtoja työsopimuslain yhteensovitusta koskeviin säännöksiin. Muistiossa on käsitelty erikseen tuomioistuinprosessissa tehtävää yhteensovitusta ja sopimustilanteita. Työryhmä ei esitä tiettyä ratkaisuvaihtoehtoa, vaan selvityksessä on luonnosteltu eri ratkaisuvaihtoehtoja sekä esitelty niihin liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia. Ratkaisuvaihtoehdot on laadittu jatkovalmistelun pohjaksi. Valittavasta yhteensovitusmallista riippumatta työryhmä ehdottaa yhteensovitettavien etuuksien täsmentämistä voimassa olevan työttömyysturvalain mukaiseksi sekä koulutustuen ottamista yhteensovitettavien etuuksien piiriin. Lisäksi ehdotetaan, että työttömyyskassojen tiedonantovelvollisuudesta säädettäisiin laissa niin, että se vastaisi jo voimassa olevia työsopimuslain säännöksiä.			
Avainsanat työsuhteen perusteeton päättäminen, (työsuhteen irtisanominen, työsuhteen purku), perusteeton lomauttaminen, yhteensovitus, jaksottaminen, vahingonkorvaus, aineettoman vahingon korvaus, kokonaiskorvaus, työttömyysturva, työttömyysetuus, sopiminen			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero		ISSN	ISBN
Kokonaissivumäärä	Kieli	Hinta	Luottamuksellisuus
Jakaja		Kustantaja	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Arbetsministeriet		Utgivningsdatum 27.10.2006	
Tekijä Arbetsgrupp tillsatt av arbetsministeriet		Typ av publikation Arbetsgruppsbetänkande	
		Uppdragsgivare Arbetsministeriet	
		Datum för tillsättande av organet 27.1.2006	
Publikation Sammanjämkning av i arbetsavtalslagen avsedda förmåner som betalas på grundval av upphävande av anställningsförhållande och utkomstskyddet för arbetslösa.			
Sammandrag Funktionsdugligheten hos de bestämmelser som gäller sammanjämkning av arbetslöshetsförmåner och den i arbetsavtalslagen föreskrivna ersättningen har bedömts ur domstolarnas, avtalsparternas och verkställarnas synvinkel. I arbetsgruppen har man behandlat sådana frågor som uppstått i samband med tillämpningspraxisen för de bestämmelser som gäller sammanjämkning, såsom jämkade förmåner, beskattning av skadestånd, ställningen för dem som blir hörda vid domstolsbehandlingar, rättigheterna att få uppgifter och arbetslöshetsdagpenningens maximitid på 500 dagar samt systemets funktionsduglighet över huvud taget. Arbetsgruppen har konstaterat att det finns en motstridighet mellan det tänkesätt om totalersättning som skadeståndsbestämmelsen i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen representerar och bestämmelsen om sammanjämkning i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsgruppen har med hänsyn till sin uppdragsavgränsning inte kunnat lösa denna kontrovers. Av denna anledning beskrivs i promemorian olika lösningsalternativ för de bestämmelser i arbetsavtalslagen som gäller sammanjämkning. I promemorian behandlas separat sammanjämkning och avtalsituationer i samband med domstolsprocesser. Arbetsgruppen föreslår inte ett visst lösningsalternativ, utan utredningen skisserar upp olika alternativa lösningar och presenterar alternativens starka och svaga sidor. Lösningsalternativen har utarbetats som underlag för fortsatt beredning. Oberoende av den sammanjämkningsmodell som väljs, föreslår arbetsgruppen att de jämkade förmånerna preciseras så att de överensstämmer med den ikraftvarande lagen om utkomstskydd för arbetslösa, samt att utbildningsstödet skall inkluderas i de jämkade förmånerna. Därtill föreslås att man genom lag föreskriver om arbetslöshetskassornas skyldighet att lämna uppgifter på ett sådant sätt som motsvarar de redan ikraftvarande bestämmelserna i arbetsavtalslagen.			
Nyckelord grundlöst upphävande av anställningsförhållandet (uppsägning eller hävning av anställningsförhållandet), grundlös permittering, sammanjämkning, periodindelning, skadestånd, ersättning för immateriell skada, totalersättning, utkomstskydd för arbetslösa, arbetslöshetsförmån, avtalande			
Övriga uppgifter			
Seriens namn och nummer		ISSN	ISBN
Sidoantal	Språk	Pris	Sekretessgrad
Distribution		Förlag	

Työministeriölle

Työministeriö asetti 27.1.2006 tekemällään päätöksellä kolmikantaisen työryhmän selvittämään työsopimuslain työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen ja työttömyyspäivärahan yhteensovittamista koskevan säännöksen toimivuutta ja selkeyttämis-tarvetta. Asettamispäätöksen mukaan työryhmän toimikausi oli 1.2.2006-31.5.2006. Toimi-kautta jatkettiin 31.5.2006 tehdyllä päätöksellä 15.10.2006 asti.

Työryhmän tehtävänä oli arvioida työttömyyspäivärahan ja työsuhteen laittomasta päättämi-sestä määrättävän korvauksen yhteensovittamista koskevan työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 3 §:n toimivuutta.

Työryhmän tehtävänä oli selvittää, voidaanko sääntelyn taustalla olevat korvausvelvollisuu-den vastuunjaossa omaksutut lähtökohdat – vahingonkorvausoikeudellinen rikastumiskielto, työnantajan täysi vahingonkorvausvastuu ja periaate, jonka mukaan maksettuihin sosiaa-lietuuksiin ei jälkikäteen puututa – säilyttäen luoda lain soveltajan kannalta yksinkertaisempi ja selkeämpi järjestelmä.

Lisäksi työryhmän tuli toimeksiannon mukaan tarkastella

- TSL:n 12 luvussa säädetyn korvausjärjestelmän (työsuhteen perusteeton päättäminen ja lomauttaminen) sisältöä,
- yhteensovittamisen piiriin kuuluvia työttömyysturvaetuuksia,
- tuomioistuimen asemaa korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovittajana,
- sopimusosapuolten asemaa korvauksesta sovittaessa,
- Työttömyysvakuutusrahaston ja Kansaneläkelaitoksen prosessuaalista asemaa ja
- yhteensovittamiseen liittyviä verotuskysymyksiä.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin lainsäädäntöneuvos *Tarja Kröger* työministeriöstä. Työryhmän jäseninä ovat toimineet hallitussihteeri *Kirsi Päivänsalo* sosiaali- ja terveystmi-nisteriöstä, lakimies *Olli Häkkinen* Kansaneläkelaitoksesta, lakimies *Sanna Kujala* Työttö-myysvakuutusrahastosta, hallitussihteeri *Anna-Maija Heino* valtiovarainministeriöstä, työ-markkinalakimies *Lauri Niittylä* Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, varatuomari *Markus Äimälä* Elinkeinoelämän keskusliitosta, työmarkkina-asiamies *Merja Berglund*, sittemmin *Hirvonen*, Suomen Yrittäjistä, lakimies *Nikolas Elomaa* Suomen Ammattiliittojen Keskus-järjestöstä, vastaava lakimies *Timo K. Vertanen* Metallityöväenliitto ry:stä, lakimies *Paulii-na Juntunen* Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta ja lakimies *Minna Helle* Akavasta. Työ-ryhmän sihteeriksi nimettiin lakimies *Sanna Kujala*.

Lakimies Sanna Kujalan pyydettyä eroa jäsenen ja sihteerin tehtävistä hänen tilalleen nimettiin 31.5.2006 lukien lakimies *Virpi Hyvönen* Työttömyysvakuutusrahastosta. Lakimies Minna Helteen pyydettyä eroa jäsenyydestä hänen tilalleen nimettiin 31.5.2006 lukien lakimies *Anna Lavikkala* Ekonomiliitosta.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut asiantuntijoina työtuomioistuimen presidentti *Pekka Orasmaata* ja hovioikeudenneuvos *Risto Jalankoa*. Verotuskysymyksissä on asiantuntijana kuultu ylitarkastaja *Tomi Peltomäkeä* Verohallituksesta ja työttömyysturvaan liittyvissä kysymyksissä kassanjohtaja *Marja-Leena Meriläistä* Metallityöväen työttömyyskassasta sekä tarkastusyksikön päällikkö *Niina Jussilaa* Vakuutusvalvontavirastosta. Työryhmä on niin ikään kuullut asiantuntijana asianajaja *Jussi Kasasta*.

Työryhmä on kokoontunut 10 kertaa.

Työryhmä luovuttaa kunnioittaen selvityksensä työministeriölle.

Helsingissä 27 päivänä marraskuuta 2006

Tarja Kröger

Kirsi Päivänsalo

Olli Häkkinen

Virpi Hyvönen

Nikolas Elomaa

Anna-Maija Heino

Timo K. Vertanen

Lauri Niittylä

Anna Lavikkala

Markus Äimälä

Pauliina Juntunen

Merja Hirvonen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	7
2. NYKYTILA	7
2.1 LAINSÄÄDÄNTÖ JA KÄYTÄNTÖ.....	7
2.1.1 Työsopimuslaissa säädetty työttömyysturvan ja korvauksen yhteensovittamisjärjestelmä	7
Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.....	7
Laittoman lomauttamisen johdosta tuomittava vahingonkorvaus.....	8
Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen	8
Työsopimuslain 12:3:n säännöksen tausta	9
Työttömyysetuuksien yhteensovittettava määrä	12
Yhteensovittamiseen liittyvät prosessuaaliset säännökset	12
2.1.2 Työsuhteen perusteella maksettavan etuuden ja työttömyysturvan yhteensovitus työttömyysturvalain mukaan	13
2.1.3 Lainsäädännön soveltamiskäytäntö	15
2.2 NYKYTILAN ARVIOINTI	18
2.2.1 Tuomioistuinprosessi.....	18
Kokonaiskorvausajattelu ja yhteensovitus tuomioistuinprosessissa	18
Yhteensovittavat etuudet	19
Kuuleminen	19
Työsopimuslain 12:1:n ja 12:3:n välinen suhde.....	19
Työttömyysturvalakiin liittyvät kysymykset.....	20
2.2.2 Korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus korvauksesta sovittaessa	21
Sopimusten tyyppitapauksia.....	21
2.2.3 Yhteensovitus ja verotus	23
2.2.4 Kokonaisarvio vallitsevasta tilanteesta.....	25
3. RATKAISUVAIHTOEHDOT TYÖSOPIMUSLAIN YHTEENSOVITTAMISJÄRJESTELMÄN SELKEYTTÄMISEKSI.....	26
3.1 TUOMIOISTUINPROSESSI	26
3.2 SOPIMUKSET JA TYÖTTÖMYYSTURVAN YHTEENSOVITUS.....	37
Sopimusten käsittelyn vaihtoehdot.....	38
4. TYÖTTÖMYYSTURVALAKIIN LIITTYVÄT EHDOTUKSET.....	42
4.1. TIETOJEN SAANTIOIKEUS JA TYÖTTÖMYYSTURVALAIN MUUTOS	42
4.2. TYÖTTÖMYYSTURVALAIN 500 PÄIVÄN ENIMMÄISAICALASKURI	43

1. Johdanto

Työsopimuksen päättämisen jälkeen maksettavien korvauksien ja työttömyys-etuuksien yhteensovittamisesta säädetään toisaalta työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 3 §:ssä ja toisaalta työttömyysturvalaissa (1290/2002).

Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta tuomittavan TSL 12:2:n mukaisen korvauksen ja työttömyysetuuden yhteensovittamisesta säädetään TSL 12:3:ssä. Säännöstä sovelletaan niin ikään korvaukseen, josta työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhdetta päätettäessä. Säännöstä sovelletaan myös laittoman lomautuksen perusteella maksettavaan vahingonkorvaukseen. Sen sijaan TSL 12:3:n yhteensovittussäännöstä ei sovelleta saamatta jääneeltä irtisanomisajalta maksettavaan korvaukseen (TSL 6:4) eikä takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta tuomittavaan vahingonkorvaukseen. Niin ikään irtisanomisriidan yhteydessä tuomittavat yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain ja yhteistoimintalain mukaiset hyvitykset jäävät yhteensovittamisen ulkopuolelle.

Työttömyysturvalaissa säädetään työsuhteen päättämisen yhteydessä maksettavien korvausten vaikutuksesta työttömyysetuuden saamiseen. Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen ajalta, jolta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus. Oikeutta työttömyysetuuteen ei myöskään ole ajalta, jolta työnhakija on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan tai työsuhteen päättyessä maksettavaan lomakorvaukseen. Yhteensovitus toteutetaan työttömyysturvalain jaksotussäännöksiä soveltaen. Samoin työsuhteen päättyessä maksettava taloudellinen etuus (ns. kultainen kädenpuristus) jaksotetaan. Työttömyysturvalain jaksotuksen piiriin eivät sitä vastoin kuulu työsuhteen laittomasta päättämisestä tuomitut/maksettavaksi määrätty (sovitut) vahingonkorvaukset.

Työttömyysturvan ja työsuhteen päättyessä maksettavan etuuden yhteensovittaminen toteutetaan siten kahta eri järjestelmää käyttäen. Arvioitaessa toisaalta TSL 12:3:n toimivuutta ja toisaalta koko järjestelmän toimivuutta on siten selvítettävä myös työttömyysturvalakiin sisältyvää jaksotusta koskevaa sääntelyä. Työsopimuslain säännöksiin yhteydessä käytetään ilmaisua **yhteensovitus**, kun taas työttömyysturvan puolella puhutaan **jaksottamisesta**.

2. Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1 Työsopimuslaissa säädetty työttömyysturvan ja korvauksen yhteensovittamisjärjestelmä

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

TSL 12:2:n mukaan työnantaja, joka on kyseisessä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuk-

sen työsopimuslaissa säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallista tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja työsopimuslaissa tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle sekä eräille muille työntekijöiden edustajille suoritettavan korvauksen vähimmäismäärä on kuitenkin 10 kuukauden ja enimmäismäärä 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Silloin kun työsuhde on päätetty TSL 7 luvun 3 §:ssä tai 7 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai työsopimus on purettu ilman purkuperustetta mutta irtisanomisperusteen kuitenkin täytyessä tai TSL 1 luvun 4 §:n nojalla, säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä ei sovelleta.

Työsopimuslaissa säädetty laittoman työsuhteen päättämisen johdosta tuomittava korvaus määritellään kokonaiskorvauksen periaatteita noudattaen. Korvauksen suuruutta määritettäessä otetaan huomioon kaikki laissa säädetyt arviointiperusteet. Kokonaiskorvausajatteluun liittyy, että kokonaiskorvauksen määrittämisen jälkeen korvausta ei enää eritellä, mikä osa korvauksesta on korvausta palkkaetujen todellisesta menetyksestä ennen tuomiota, korvausta aineettomista vahingoista tai korvausta muusta taloudellisesta vahingosta.

Laittoman lomauttamisen johdosta tuomittava vahingonkorvaus

Työsopimuslain 5 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesti toteutetun lomauttamisen seuraukset määräytyvät TSL 12:1:n mukaan. Työsopimuslain 12:1:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Kuten edellä todettiin, laittoman lomauttamisen vuoksi määrätty vahingonkorvaus kuuluu myös TSL 12:3:n yhteensovituslauseen piiriin. Sen sijaan muusta syystä TSL 12:1:n nojalla maksettavaksi määrätty vahingonkorvaus ei kuulu yhteensovituksen piiriin.

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Työsopimuslain 12:3:n mukaan työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavaksi määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle

ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

- 1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettuun ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettuun peruspäivärahasta; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain nojalla maksettu työmarkkinatuki.¹

Pykälän 2 momentin mukaan tuomioistuin voi tehdä korvauksesta edellä 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.

Työsopimuslain 12:3:n säännöksen tausta

Vuoden 1970 työ sopimuslaissa ei ollut korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovittamista koskevaa säännöstä. Vuoden 2001 työ sopimuslakia valmisteltaessa yhteensovittussäännöksen säätämistarvetta perusteltiin vanhan työ sopimuslain vahingonkorvaussäännöksestä syntyneellä oikeuskäytännöllä.

Korvausvelvollisuus ja työntekijän rikastumisen kieltö. Tulkitessaan vanhan työ sopimuslain 51 §:ää korkein oikeus katsoi tuomiossaan *KKO 1995:215*, että työntekijän saamat työttömyyspäivärahat vähensivät työntekijälle maksettavaa korvausta lähes täysimääräisesti (90 %) silloin, kun oli kyse lainvastaisen taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen johdosta tuomittavasta vahingonkorvauksesta. Jos kyseessä oli työntekijän henkilöön liittyvä irtisanominen, työttömyyspäivärahoilla katsottiin olevan osaltaan merkitystä korvauksen määrän kokonaisharkinnassa ansion menetyksen suuruuteen vaikuttavana tekijänä, mutta niitä ei otettu suoraan vähennyksenä huomioon (*KKO 1997:97*).

Korkeimman oikeuden omaksoma kollektiiviperusteisia irtisanomisia koskeva korvauskäytäntö esti työntekijää saamasta ylikompensatiota eli hän ei voinut saada vahingostaan osaksikaan kahdenkertaista korvausta. Ongelmallista oli kuitenkin se, että lainvastaisesti työ sopimuksen päättänyt työnantaja ei joutunut maksamaan täyttä korvausta, vaan ainoastaan täyden palkan ja työttömyysajalta maksetun työttömyyspäivärahan erotuksen. Työntekijänsä perusteettomasti irtisanonut työnantaja siis hyötyi siitä, että työttömyysturvajärjestelmän avulla oli huolehdittu työttömäksi jääneen työntekijän toimeentulosta. Työnantajan saama hyöty oli vielä keskimäärin suurempi, jos ko. työntekijä oli liittynyt työttömyyskassaan ja saanut ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa. Työttömyysturvajärjestelmä maksoi siten tavaltaan työnantajan puolesta osan korvauksesta.

TSL 12:3:lla menettely pyrittiin muuttamaan oikeudenmukaisemmaksi. Työsopimuslaissa on omaksuttu korvausvelvollisuuden vastuunjaossa lähtökohdiksi

- työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus,

¹ Säännöksessä olevat viittaukset työttömyysturvalakiin ja työmarkkinatuesta annettuun lakiin ovat työ sopimuslain säätämisen aikaisia lakeja, jotka on sittemmin kumottu.

- työntekijää koskeva vahingonkorvausoikeudellinen rikastumiskielto, ja
- periaate, jonka mukaan maksettuihin sosiaalietuuksiin ei jälkikäteen puututa.

Kokonaiskorvauksen erittely. TSL 12:3 rakentuu ajatukselle, että yhteensovituksen kohteena ovat ne korvaukseen kuuluvat osat, jotka määrätään maksettavaksi palkkaetujen menetyksestä. Tämän vuoksi hallituksen esityksessä uudeksi työsopimuslaiksi (HE 157/2000) TSL 12:2:een ehdotettiin otettavaksi säännös, jonka mukaan tuomioistuimen olisi tullut kokonaiskorvauksen määrän ohella eritellä, mikä osa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavasta korvauksesta on työntekijän työttömyydestä aiheutuneen palkkaetujen menetyksen korvausta ja miltä osin se on korvausta muusta kuin työntekijälle syntyneestä taloudellisesta vahingosta.

Eduskuntakäsittelyssä kokonaiskorvauksen erittelyvelvollisuus poistettiin 12:2:stä. Eduskunta ei kuitenkaan muuttanut TSL 12:3:ää, jossa hallituksen esittämien tavoitteen edellytetään korvauksen erottelua palkkaetujen menetyksestä johtuvaan korvausosioon, sillä yhteensovitus toteutetaan ainoastaan siltä osin, kuin kyse on todellisesta palkkaetujen menetyksestä ennen tuomiota tai sopimuksen allekirjoittamista. Poiketen tuomioistuimen osalta säädetyistä sopimusosapuolille jäi TSL 12:3.4:iin eri korvauslajien erittelyvelvollisuus.

Yhteensovituksen piiriin kuuluvat työttömyysetuudet

Työsopimuslain 12:3:n sanamuodon mukaan yhteensovittavia työttömyysetuuksia ovat työsopimuslakia säädettäessä voimassa olleen työttömyysturvalain (602/1984)² mukainen ansioon suhteutettu työttömyyspäiväraha ja peruspäiväraha sekä työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993)³ nojalla maksettu työmarkkinatuki. Uutta työttömyysturvalakia (1290/2002) säädettäessä TSL 12:3:ään ei tehty muutoksia, joten työsopimuslain terminologia vastaa edelleen vanhan työttömyysturvalain ja kumotun työmarkkinatukilain terminologiaa. Uuden työttömyysturvalain mukaisista etuuksista yhteensovittavia ovat ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki.

Työttömyysturvalaissa säädetyt työttömyysetuudet. Työttömän työnhakijan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille turvataan korvaamalla työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisesti. Työttömyysturvalaissa työttömyysetuudella tarkoitetaan työttömyyspäivärahaa, työmarkkinatukea ja koulutuspäivärahaa.

Työttömyyspäivärahalla tarkoitetaan palkansaajalle (ja yrittäjälle) myönnettävää peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa sekä työttömyyspäivärahana myönnettävää koulutuspäivärahaa.⁴ Työttömyyspäivärahaa maksetaan sen jälkeen, kun henkilö on ollut työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa tai, jos koulutus on merkitty

² Vanha työttömyysturvalaki on kumottu lailla 1290/2002, joka on tullut voimaan 1.1.2003 alkaen.

³ Laki työmarkkinatuesta on kumottu lailla 1290/2002, joka on tullut voimaan 1.1.2003 alkaen.

⁴ Koulutustukea koskevat säännökset ovat laissa julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002), eikä kyseessä ole työttömyysturvalaissa tarkoitettu työttömyysetuus.

työllistymisohjelmaan, 10 luvun 3 §:n mukaisessa koulutuksessa yhteensä seitsemää täyttä työpäivää vastaavan ajan enintään kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana (*omavastuu aika*).

Kansaneläkelaitoksen maksamaan *peruspäivärahaan* on oikeutettu työnhakija, joka täyttää työttömyysturvalaissa säädetyn työssäoloehdon ja joka ei ole vakuutettu. *Ansiopäivärahaan* on oikeus palkansaajakassan jäsenellä (*vakuutettu*), joka on ollut vakuutettuna vähintään 10 edellistä kuukautta ja vakuutettuna ollessaan on täyttänyt työssäoloehdon. Ansiopäivärahaa maksavat työttömyyskassat, joita tällä hetkellä on 35 palkansaajakassaa ja kaksi yrittäjäkassaa. Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta. Peruspäivärahaa ja ansiopäivärahaa voi saada yhteensä 500 päivältä (poikkeuksena ns. lisäpäiväoikeus). Enimmäisaikaan luetaan myös mm. työttömyysturvalain mukaiset koulutuspäivärahat.

Koulutuspäivärahaan on oikeus sillä, joka aloittaa päätoimisen ammatillisia valmiuksiaan edistävän koulutuksen. Koulutuspäivärahaan on oikeus myös sillä, joka ryhtyy päätoimisesti jatkamaan ennen työttömyyttä keskeytyneitä, ammatillisia valmiuksia edistäviä opintoja. Koulutuspäivärahan saamisen edellytyksenä on, että henkilö on koulutuksen aloittaessaan työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa. Koulutuspäivärahaa maksaa joko Kela (perustuki) tai työttömyyskassat (ansiotuki) riippuen siitä, onko etuudensaaja vakuutettu vai ei.

Kansaneläkelaitoksen maksama *työmarkkinatuki* on kestoiltaan rajoittamaton työttömyysetuus. Oikeus työmarkkinatukeen on työttömällä, joka ei täytä työssäoloehdot; tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päätynyt 500 päivän enimmäisajan täyttymisen vuoksi ja joka on taloudellisen tuen tarpeessa (tarveharkinta). Työmarkkinatukea maksetaan sen jälkeen, kun henkilö on ollut työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa yhteensä viisi työpäivää enintään kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana (*omavastuu aika*).

Julkisesta työvoimapolitiikasta annetun lain mukaisen työvoimapolitiittisen aikuis-koulutuksen, työharjoittelun, työelämävalmennuksen, työkokeilun ja ammatinvalinnanohjaus- ja kuntoutustoimenpiteiden (työvoimapolitiittiset toimenpiteet), maahanmuuttajan kotoutumistoimenpiteiden sekä kuntouttavan työtoiminnan ajalta työmarkkinatukeen oikeutetun toimeentulo turvataan työmarkkinatuella.

Koulutustuesta säädetään laissa julkisesta työvoimapolitiikasta (1295/2002). Koulutustuki ei vaikuta työttömän 500 päivän laskuriin eikä se ole työttömyysturvalain mukainen työttömyysetuus. Etuuden maksajana on joko Kela (perustuki) tai työttömyyskassat (ansiotuki).

Koulutustukeen on oikeus 17 vuotta täyttäneellä opiskelijalla, joka on työttömäksi jäädessään tai koulutuksen aloittaessaan täyttänyt työssäoloehdon eikä ole saanut työttömyyspäivärahaa enimmäisaikaa. Ansiotuen ansio-osan saamisen lisäedellytyksenä on, että opiskelija on työtön tai kokonaan lomautettu, soviteltuun työttömyysetuuteen oikeutettu henkilö tai työttömyysuhan alainen. Työttömyys ei ole koulutustuen edellytys.

Työttömyysetuuksien yhteensovittettava määrä

Työttömyysturvaan liittyvänä periaatteena on, ettei henkilölle makseta työttömyyspäivärahaa sellaiselta ajalta, jolta työnantaja olisi velvollinen maksamaan palkkaa. Toisaalta työntekijän jäätyä työsuhteen päättymisen johdosta työttömäksi siten, että työttömyyspäivärahaa on tullut maksettavaksi, hänelle ei tule korvattavaa vahinkoa työnantajan korvausvelvollisuutta vastaavaa määrää. Työttömyyspäivärahan tai työmarkkinatuen on katsottava jo osittain korvanneen vahinkoa, jota ei tule rikastumiskiellon vastaisesti korvata kahdesti.

Koska maksettu työttömyyspäiväraha perustuu osittain henkilön omiin maksuihin eli ansiopäivärahan osalta palkansaajan työttömyysvakuutusmaksuun ja työttömyyskassan jäsenmaksuun ja peruspäivärahan osalta palkansaajan työttömyysvakuutusmaksuun, yhteensovituksen ulkopuolelle jää se osa saadusta työttömyysetuudesta, jonka työntekijä on itse kustantanut. Tämä päivärahan omarahoitusosuus, joka ansiopäivärahan osalta on arvioitu keskimäärin 25 % päivärahasta ja peruspäivärahan osalta 20 % päivärahasta, kuuluu henkilölle itselleen, ei etuuksien rahoittajille. Työnantaja määrätään siis palauttamaan ansiopäivärahan kyseessä ollessa Työttömyysvakuutusrahastolle se osa päivärahoista, jonka Työttömyysvakuutusrahasto ja valtio rahoittavat sekä Kansaneläkelaitokselle valtion rahoittama työmarkkinatuki kokonaan.

Yhteensovittamiseen liittyvät prosessuaaliset säännökset

TSL 12:3.3:n mukaan työttömyyspäivärahan ja korvauksen yhteensovittamista käsitellessään tuomioistuimen on varattava Työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Mikäli työntekijälle on maksettu työttömyysetuuksia Kansaneläkelaitoksesta, tuomioistuimen tulee kuulla rahaston ja työttömyyskassan sijaan Kansaneläkelaitosta.

Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä joko Työttömyysvakuutusrahastolle (ansiopäivärahan yhteensovitus) tai Kansaneläkelaitokselle (työmarkkinatuen ja peruspäivärahan yhteensovitus) ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös osuuden saajalle tiedoksi.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys edellä selostetun mukaisesti. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi. Rahaston, työttömyyskassojen ja Kelan kuulemisvelvoitetta koskeva säännös lisättiin lakiin eduskuntakäsittelyssä. Eduskunnan lakivaliokunta piti välttämättömänä, että kaikille osapuolille varataan tilaisuus tulla kuulluksi oikeudenkäynnissä, jotta tuomioistuin voi velvoittaa työnantajan maksamaan korvauksia Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle.

2.1.2 Työsuhteen perusteella maksettavan etuuden ja työttömyysturvan yhteensovitus työttömyysturvalain mukaan

Tässä jaksossa kuvataan työttömyysturvalain jaksotusta koskevia tulkintasääntöjä ja käytäntöjä.

Työttömyysturvalain 1 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella turvataan työttömän työnhakijan perustoimeentulo. Työttömyysetuuden saamisen yleisistä rajoituksista säädetään lain 3 luvussa. Kyseisen luvun 5 §:n mukaan työttömyysturvaa ei makseta ajalta, jolta työntekijällä on oikeus irtisanomisajanpalkkaan tai sitä vastaavaan korvaukseen taikka vuosilomakorvaukseen.

Työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä säädetään työnantajalta saadun taloudellisen etuuden vaikutuksesta työttömyyspäivärahaoikeuteen työttömyyden aikana. Kyseisen pykälän 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. Jos työnantajalta saatu taloudellinen etuus on maksettu työsuhteen päättymisen jälkeen, jaksotus voidaan tehdä taloudellisen etuuden maksamisajankohdasta lukien. Jaksotuksen on tällöin vastattava työsuhteen päättymisestä lukien tehtävää, työsuhteen päättymisen jälkeen maksetun etuuden jaksotusta. Etuutena ei oteta huomioon työnantajan järjestämää tai hankkimaa koulutusta. Koulutuksen hankkimista varten maksettu rahallinen etuus kuitenkin jaksotetaan.

Työnantajan maksaman taloudellisen etuuden jaksotus tarkoittaa käytännössä sitä, ettei työttömäksi jääneellä henkilöllä ole oikeutta saada työttömyysetuutta ajalta, jolle työnantajan maksama etuus jaksotetaan. Jaksotus tehdään jakamalla taloudellinen etuus viimeisimmän työsuhteen päiväpalkalla.

Työnantajan maksamat taloudelliset etuudet kuuluvat pääsäännön mukaan aina jaksotuksen piiriin. Pykälässä tarkoitettuna jaksotettavana etuutena ei kuitenkaan pidetä vahingonkorvausta, joka työnantaja määrätään maksamaan työsuhteen laitoman päättämisen vuoksi. Vaihtoehdot ovat toisensa poissulkevat: työsuhteen päättyessä sovitut (vahingon)korvaukset kuuluvat työsopimuslain yhteensovitus-säännöksen piiriin, kun taas muut taloudelliset etuudet kuuluvat työttömyysturvalain jaksotussäännöksen piiriin. Yhteensovitus tehdään siten jommankumman järjestelmän mukaan. Mahdollista kuitenkin on, että samaan sopimukseen sisältyy sekä työsopimuslain mukaan että työttömyysturvalain mukaisesti yhteensovitettavaa osuutta, kuten esimerkiksi sekä TSL 12:2:n mukaista vahingonkorvausta että jaksotettavaa lomakorvausta.

Työttömyysturvalain jaksotuksen piiriin kuuluvat mm. työsuhteen päättämissopimuksen perusteella maksetut ns. kultaiset kädenpuristukset sekä muut erorahat ja tukipaketit. Myös työntekijän saama muu kuin rahallinen etuus jaksotetaan (esim. tietokone, auto). Tällöin jaksotettavana etuutena pidetään esineen tai omaisuuden arvoa (esimerkiksi verotusarvoa) sen luovutushetkellä. Jos siis työsuhteen päättämisestä sovitaan korvausta vastaan, lähtökohtana on se, että korvaus on jaksotetta-

vaa etuutta. Yksittäistapauksessa voi kuitenkin olla vaikea sanoa, onko kyseessä työttömyysturvalain mukaan jaksotettava etuus, työsopimuslain yhteensovitus-säännöksen piiriin kuuluva (vahingon)korvaus tai yhteensovituksen ulkopuolelle jäävä aineettoman vahingon korvaus. Tulkinnassa huomiota kiinnitetään muun muassa työsuhteen päättymistä edeltäneisiin olosuhteisiin, työnantajan ja työntekijän menettelyyn työsopimusta päätettäessä sekä osapuolten käsitykseen korvauksen luonteesta.

Työttömyysturvalakia koskevan hallituksen esityksen (HE 115/2002) mukaan jaksotettavasta etuudesta ei ole kysymys silloin, kun tuomioistuimen päätöksessä tai osapuolia edustavien järjestöjen välisessä sopimuksessa työnantajan maksettavaksi määrättävä etuus määritellään vahingonkorvaukseksi. Sen sijaan pelkkä työntekijän väite etuuden luonteesta vahingonkorvauksena ei ole riittävä osoitus siitä, että kyseessä olisi jaksotuksen ulkopuolelle jäävä vahingonkorvaus. Ratkaisevaa ei näin ollen ole se, millä nimikkeellä etuus on maksettu, vaan etuuden todellinen luonne.

Jos sopimus on laadittu TSL 12:3:ssä edellytetyssä muodossa ja siinä on mainittu Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle maksettava osuus, sopimusta on lähtökohtaisesti pidettävä vahingonkorvaussopimuksena. Vaikka sopimusta ei ole tehty edellä tarkoitettussa muodossa, voi työntekijälle maksettava korvaus silti olla jaksottamatta jäävää vahingonkorvausta, mikäli asiassa esitetään luotettava selvitys siitä, että työsopimus on päätetty työsopimuslain vastaisesti ja hakijalla on tällä perusteella oikeus korvaukseen.

Työttömyyskassoille suunnattujen sosiaali- ja terveysministeriön antamien ohjeiden mukaan jaksotettavasta etuudesta on yleensä kyse, jos sopimus tehdään ennen työsuhteen päättymistä tai samaan aikaan irtisanomisilmoituksen kanssa. Työsuhde voi myös päättyä työnantajan ja työntekijän välillä käytyjen neuvottelujen jälkeen tehdyllä sopimuksella. Tällaisissa tilanteissa ei nimenomaista työsuhteen irtisanomis- tai päättämistahdonilmaisua välttämättä ole yksilöitävissä. Joissain tilanteissa on suoritettu myös muodollinen irtisanominen tai purku, mutta taustalla on osapuolten välinen yhteisymmärrys. Tällöin henkilölle voidaan maksaa irtisanomisaajan palkkaa paremmat edut ja samalla sovitaan, ettei osapuolilla ole vaatimuksia toisiaan kohtaan.

Jaksotettava etuus ei perustu tehtyyn työhön tai lain pakottaviin säännöksiin, vaan niitä voidaan luonnehtia vapaaehtoisiksi ja työnantajan tahtoon perustuviksi. Selvää niin ikään on, että henkilö ei saisi etuutta, jos työsuhde jatkuisi normaalisti.

Työsuhteen päättämisestä sovittaessa henkilön oikeus saada työttömyyspäivärahaa ilman työvoimapoliittista karenssia ratkeaa sen perusteella, katsotaanko työsuhteen päättyneen yhteisestä sopimuksesta vai työnantajan yksipuolisesta toimenpiteestä. Karenssi kuitenkin kuluu päällekkäin jaksotuksen kanssa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että

- **tuomioistuimen määrätessä tuomiolla työnantajan maksamaan korvausta työntekijälle, sen on tehtävä TSL 12:3:ssä tarkoitettu yhteensovitus,**
- **työnantajan päättäessä työsuhteen ja osapuolten sopiessa (laittoman) irtisanomisen vuoksi maksettavasta korvauksesta, korvaus on yhteensovitettava saatujen työttömyysetujen kanssa TSL 12:3:ssä säädetyllä tavalla,**
- **työnantajan ja työntekijän sopiessa työsuhteen päättymisestä ja siihen liittyvästä taloudellisesta etuudesta, etuus jaksotetaan työttömyysturvalaissa säädetyllä tavalla.**

2.1.3 Lainsäädännön soveltamiskäytäntö

Työsuhteen laittomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen ja työttömyysturvajärjestelmän yhteensovitus on ollut voimassa kesäkuun alusta 2001 lukien. Säännöksestä on oikeuskäytäntöä sekä työtuomioistuimesta että yleisistä tuomioistuinta hovioikeustasolta. Korkein oikeus ei varsinaisesti ole linjannut säännöksen tulkintaa. Sen käsiteltävänä on kuitenkin ollut käräjäoikeuden tuomioon liittyvä purkuhakemus. Hylätessään purkuhakemuksen korkein oikeus otti ainoastaan viitteellisesti kantaa asiaan. Korkein oikeus totesi tuomiossaan H 2004/308 (28.4.2005), että lain säännös työttömyysturvan vähentämistävästä on siinä määrin tulkinnanvarainen, että käräjäoikeus – vähentäessään työttömyyspäivärahan keskimääräisen kuukausittaisen työttömyyspäivärahan mukaan – ei ollut soveltanut lakia ilmeisen väärin.

Kokonaiskorvauksen erittely. TSL 12:2:n ja 12:3:n välinen suhde on nähty ongelmalliseksi. Työtuomioistuin on katsonut, että määrättäessä työsuhteen laittoman päättämisen seurauksena olevasta korvauksesta kokonaiskorvausperiaatetta soveltaen, tämän kokonaiskorvauksen erittely työsuhteen päättämisestä johtuvien palkkaetujen menetykseen, muuhun taloudelliseen vahinkoon ja aineettomaan, loukkauksesta tuomittavaan vahinkoon ei ole mahdollista. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä ei olekaan määritelty sitä, miltä osin korvaus sisältää aineettoman vahingon korvausta, vaan lähtökohtaisesti yhteensovituksen kohteena on koko korvaussumma.

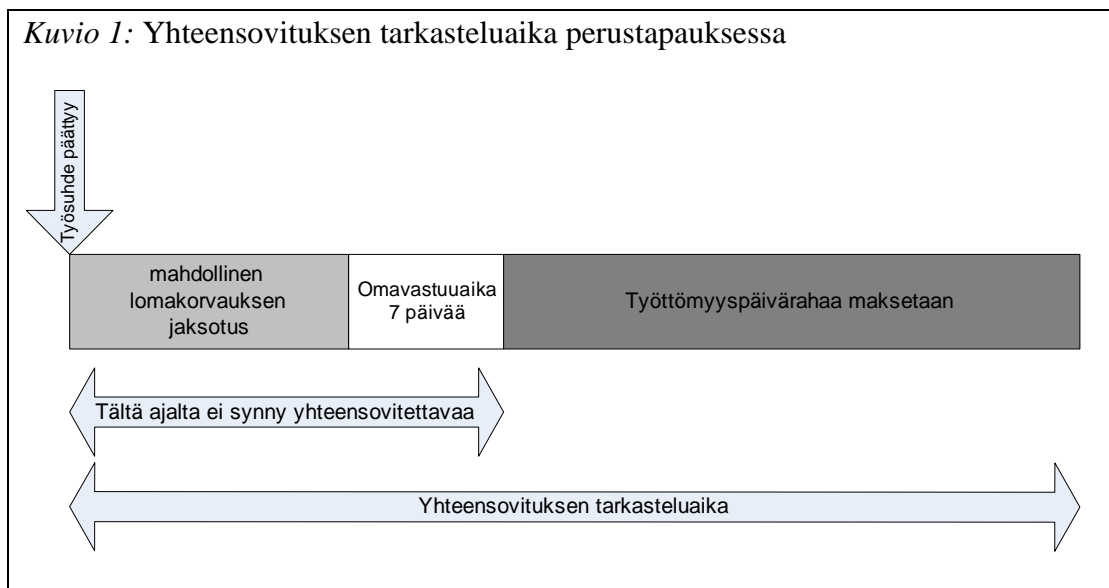
Käräjäoikeudet sekä hovioikeudet ovat sitä vastoin joissakin tapauksissa kirjoittaneet tuomion perusteluissa julki, miten tuomittu kokonaiskorvaus jakautuu. Siltä osin kun kokonaiskorvauksen on katsottu sisältävän korvausta aineettomasta vahingosta, yhteensovitusta ei ole tehty (esim. *HHO S 04/1223, annettu 7.4.2006*). Eräässä Kouvolan hovioikeuden tuomiossa (KouHO 12.11.2004 S 03/856) on puo-

lestaan otettu kanta, että korvausta ei voitu pitää kolmen kuukauden palkkaa vastaavalta osalta korvauksena työttömyydestä johtuvista menetetyistä palkkaeduista, joten siitä ei ollut tehtävä yhteensovitusta.

Yhteensovitettavat etuudet. TSL 12:3:n sanamuodon mukaan korvauksesta tehtävä vähennys koskee vain työttömyysturvalaissa tarkoitettua ansiopäivärahaa, peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea. Työtuomioistuin on tuomiossaan *TT 2003-32* katsonut kyseessä olevan sellaisen poikkeussäännön, jonka on oletettava tulleen tyhjentyvästi säännellyksi. Julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa säädettyä *koulutustukea* ei näin ollen tullut ottaa huomioon Työttömyysvakuutusrahastolle maksettavaa vähennystä laskettaessa. Käytännössä myöskään koulutuspäiväraha ei ole yhteensovitettu korvauksen kanssa. Tämä käytäntö on omaksuttu laajasti oikeuskäytännössä. Työtuomioistuimen mukaan koulutustuki vaikuttaa kuitenkin kokonaiskorvauksen määrään sitä alentavasti.

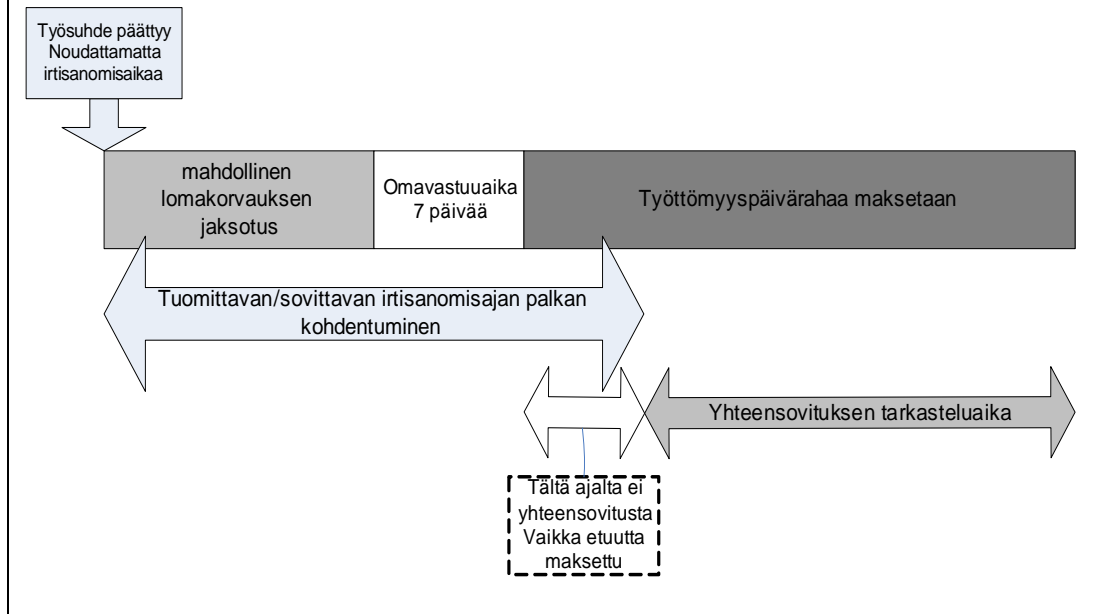
Vähennyksen laskeminen. Oikeuskäytännössä omaksutun käytännön mukaan maksetut työttömyysetuudet otetaan huomioon aina tuomion julistamiseen saakka kuitenkin enintään yhtä monelta kuukaudelta/yhtä pitkältä ajalta kuin vastaavasti korvauksessa on korvausta palkkaetujen todellisesta menetyksestä *työsuhteen päätymisestä lukien*.

Kuvio 1: Yhteensovituksen tarkastelu aika perustapauksessa



Jos työsuhde on purettu ilman, että työnantajalla on ollut edes irtisanomisperustetta, työntekijällä on oikeus TSL 6:4:n mukaiseen irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Jos työntekijälle tämän lisäksi tuomitaan TSL 12:2:n mukaista korvausta, yhteensovitus kohdistuu TSL 6:4:n perusteella määräytyvän *irtisanomisajan jälkeiseen aikaan*. Tämä työtuomioistuimessa ja hovioikeuksissa omaksuttu tulkintalinja on perusteltu, sillä työttömyyskassa ryhtyy takaisinperintään työttömyysturvalain 3 luvun 5 §:n nojalla, mikäli työntekijälle on maksettu ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa vastaavalta ajalta.

Kuvio 2: Yhteensovituksen tarkastelu-aika, jos tuomitaan/sovitaan irtisanomisajan palkasta



Vakuutusvalvontavirasto on ottanut ohjeessaan kannan, että vähennystä laskettaessa käytetään ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan bruttomäärää. Tämä tulkintalinja on laajasti oikeuskäytännössä käytössä. Tiedossa ei ole tuomioita, joissa tässä ”bruttomäärän” periaatteesta olisi poikettu.

Kohtuullistaminen. Kantajat pyytävät varsin usein Työttömyysvakuutusrahastolle/Kelalle tehtävän vähennyksen kohtuullistamista. Useimmiten haastehakemuksessa esitetyt perustelut ovat vähäisiä: niissä tyydytään vain toistamaan työsopimuslain 12:3.2:n kohtuullistamista koskeva säännös.

Tuomioistuimet ovat kohtuullistaessaan rahastolle/Kelalle maksettavaa osuutta ottaneet huomioon muun muassa seuraavanlaisia seikkoja: yksinhuoltajuus, suuri asuntolaina, sairaus, muutto paikkakunnalta toiselle, työsuhde päätetty sairasloman aikana tai raskaudesta johtuen, puolison tulot ja huollettavien määrä sekä tietysti työttömyyden kesto.

Sopimuksen vahvistaminen. Näkemys siitä, voiko tuomari puuttua osapuolten vahvistettavaksi jätettyyn sopimukseen, vaihtelee. Osa tuomareista katsoo, että heillä on kyseisissä tilanteissa toimivalta valvoa kolmannen osapuolen etua, osa puolestaan katsoo, ettei heillä ole oikeutta ”tutkia” sopimusta.

Tilanne on toinen, jos osapuolet pääsevät esim. valmistelun aikana sovintoon, tuolloin suurempi osa tuomareista katsoo, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa syntyvän sopimuksen sisältöön ja puuttua sen sisältöön.

Työttömyysvakuutusrahaston ja Kansaneläkelaitoksen kuuleminen. Tuomioistuinten linja sen suhteen, missä vaiheessa prosessia kuultavia kuullaan, on vakiintumaton. Jotkut tuomioistuimet lähettävät Työttömyysvakuutusrahastolle lausumapyynnön heti kanteen vireille tulon jälkeen, kun taas joissakin tapauksissa lausumaa pyydetään muutaman päivän tai jopa muutaman tunnin varoitusajalla ennen tuomion aiottua antamisaikaa.

Hovioikeuksien osalta kuulemiskäytäntö on vaihteleva. Hovioikeuksissa on esiintynyt epätietoisuutta siitä, tuleeko kuuleminen toteuttaa myös hovioikeusasteessa sekä siitä, voiko kuultava lausua asiassa kirjallisesti, mikäli asiassa on päätetty järjestää pääkäsittely.

Kuultavien kuulemisesta tilanteissa, joissa tuomioistuin vahvistaa osapuolten tekemän sovinnon, ei ole vakiintunutta käytäntöä. Niissäkin tilanteissa, joissa kuuleminen järjestetään sovintoa vahvistettaessa, on epäselvää, mikä merkitys kuultavan esittämällä kannanotoilla voi olla.

Oikeuskäytännössä on otettu kantaa mm. siihen, ettei kuultavalla ole oikeutta oikeudenkäyntikuluihin (mm. *TT 2006:1*). Toisaalta Työttömyysvakuutusrahaston vaatimukset viivästyskorosta on hyväksytty niin käräjäoikeus- kuin hovioikeustasollakin sekä työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä.

2.2 Nykytilan arviointi

2.2.1 Tuomioistuinprosessi

Kokonaiskorvausajattelu ja yhteensovitus tuomioistuinprosessissa

Voimassa olevan TSL 12:2:n mukaisen kokonaiskorvausajattelun ja saman luvun 3 §:n yhteensovitusta koskevan säännöksen välillä vallitsee selkeä ristiriita. TSL 12:2:n mukaan korvaus määrätään kokonaisharkinnalla kaikkien tapaukseen vaikuttavien seikkojen perusteella. Sen jälkeen kun korvaus on määrätty, se ei ole jaettavissa osiin sen mukaan, miltä osin korvaus sisältää aineettoman vahingon ja miltä osin taloudellisen vahingon korvausta. TSL 12:3.1:n mukaan korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus toteutetaan kuitenkin ainoastaan siltä osin, kun kysymys on palkkaetujen menetyksen korvaamisesta ennen tuomiota. TSL 12:3:n sanamuodon mukaisesti tuomioistuin joutuu siis yhteensovitusta tehdessään pohtimaan, mikä osuus korvauksesta on yhteensovitettavaa palkkaetujen menetyksestä johtuvaa korvausta eli siis TSL 12:2:ssä säädettyjen periaatteiden vastaisesti erittelemään kokonaiskorvaukseen sisältyvät erät.

Säännösten välinen ristiriita on aiheuttanut soveltamisongelmia ja jossain määrin myös oikeuskäytännön eriytymistä. Kokonaiskorvausperiaatteen vuoksi osa tuomareista on nähnyt korvauksen jaottelun mahdolliseksi, kun taas jotkut tuomareista ovat - TSL 12:3:n taustalla oleva ajatukset huomioon ottaen - omaksuneet käytännön, jonka mukaan tuomiossa kirjoitetaan julki se, mikä osa korvauksesta on ai-

neettoman vahingon korvausta. Oikeuskäytännön yhtenäisyyden takaamiseksi säännösten välinen ristiriita olisi pyrittävä ratkaisemaan.

Käytännön tasolla yhteensovituksen osalta ratkaistavia ongelmia ovat edellä mainitun lisäksi muun muassa se, mistä yhteensovittamisen tarkastelujakso alkaa eli mistä lukien työttömyyspäivärahat tulee ottaa huomioon. Ongelmallista on myös se, tuleeko työttömyyspäivärahat ottaa huomioon käräjäoikeuden ja hovioikeuden tuomioiden väliseltä ajalta, mikäli käräjäoikeuden tuomiosta valitetaan ja hovioikeudessa tuomittava korvaus on niin suuri, että yhteensovitus sinänsä voisi tulla kyseeseen.⁵

Yhteensovittavat etuudet

Työsopimuslain säännös yhteensovittavista työttömyysetuuksista ei vastaa vuoden 2003 alusta voimaan tulleen työttömyysturvalain työttömyysetuuksia. Kaikki työttömyyskassojen ja Kelan työttömille maksettavat etuudet eivät ole yhteensovituksen piirissä. Tämä vaikeuttaa yhteensovituksen käytännön toteuttamista ja aiheuttaa turhaa sekaannusta lain soveltajien keskuudessa.

Kuuleminen

Työttömyysvakuutusrahaston ja Kansaneläkelaitoksen kuulemiseen liittyy edelleen ratkaistavia kysymyksiä. Hovioikeustasolla kuuleminen ei ole vakiintunut. Tuomioistuimissa ei ole syntynyt vakiintunutta käytäntöä siitä, onko kuultavia kuultava myös silloin, kun tuomioistuimelta pyydetään osapuolten tekemän sovinnon vahvistamista. Epäkohtana voidaan pitää myös sitä, ettei tuomioistuimille ole aina selvää, mitä tahoa kussakin tapauksessa tulisi kuulla. Esimerkiksi kuullaan Työttömyysvakuutusrahastoa vaikka henkilö ei ole työttömyyskassan jäsen ja hänelle on maksettu etuutta vain Kansaneläkelaitoksesta.

Työsopimuslain 12:1:n ja 12:3:n välinen suhde

Työsopimuslain yhteensovitusjärjestelmän piiriin kuuluvat TSL 12:2:n korvauksen lisäksi laittomasta lomauttamisesta TSL 12:1:n mukaan tuomittavat vahingonkorvaukset. Sen sijaan takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta tuomittava vahingonkorvaus jää yhteensovituksen ulkopuolelle. Koska työntekijän saamat työttömyysetuudet vähentävät takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta tuomittavaa työnantajan korvausvastuuta, periaate työnantajan täydestä vahingonkorvausvastuusta ei toteudu.

⁵ Etuudet on huomioitu vain ajalta ennen käräjäoikeuden tuomiota mm. Helsingin hovioikeuden tuomiossa 1746, annettu 27.5.2005 (S03/920) sekä Turun hovioikeuden tuomiossa 2883, annettu 9.12.2005 (S05/418). Etuudet on huomioitu käräjäoikeuden tuomion jälkeiseltä ajalta mm. Rovaniemen hovioikeuden tuomiossa 209, annettu 10.3.2006 (S05/291).

Työttömyysturvalakiin liittyvät kysymykset

Kahdenkertainen yhteensovitus

Käytännössä on esiintynyt joitakin tapauksia, joissa samalta ajalta maksettuihin työttömyysetuuksiin kohdistuu sekä yhteensovitus että työttömyysturvalain mukainen takaisinperintä. Näin voi käydä tapauksissa, joissa työsopimus on purettu välittömin vaikutuksin. Jos työnantajalla ei katsota olevan purkuperustetta, työntekijä on oikeutettu irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Jos tämä osuus yhdistetään korvaukseen ja koko summasta tehdään yhteensovitus ja työttömyyskassa myöhemmässä vaiheessa epää irtisanomisaikaan kohdistuvan työttömyysetuuden ja ryhtyy takaisinperintään, sama korvausosuus yhteensovitetaan kahdesti.

Työttömyysturvalain 11 luvun 10 §:ssä säädetään takaisinperinnästä. Pykälän 1 momentin mukaan, jos työttömyysetuutta on maksettu aiheetta tai määrältään liian suurena, liikaa maksettu etuus on perittävä takaisin. Pykälän 2 momentin mukaan takaisinperinnästä voidaan luopua joko kokonaan tai osittain, jos tämä katsotaan kohtuulliseksi eikä työttömyysetuuden aiheeton maksaminen ole johtunut etuuden saajan tai hänen edustajansa vilpillisestä menettelystä tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen. Lisäksi takaisinperinnästä voidaan luopua kokonaan takaisinperintää koskevan päätöksen antamisen jälkeen myös silloin, kun takaisinperintää ei etuuden saajan taloudellinen tilanne huomioon ottaen ole enää tarkoituksenmukaista jatkaa tai kun perinnän jatkamisesta aiheutuisi perimättä olevaan etuuden määrään nähden kohtuuttomat kustannukset.

Työttömyysetuuden maksajalla on toimivalta tehdä tapauskohtainen ratkaisu takaisinperinnästä luopumisesta edellä mainitun työttömyysturvalain 11 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella.

Palautettu työttömyysetuus ja 500 päivän laskuri

Yhteensovituksen kautta palautuva työttömyysturva ei nykyisten säännösten mukaan vaikuta henkilölle maksettujen etuuksien enimmäisaikaan. Toisin sanoen järjestelmään palautunut etuus ei vähennä 500 päivän enimmäisaikalaskuriin kertyneitä etuuspäiviä. Maksettuun työttömyyspäivärahaan ei siten puututa jälkikäteen, ja se pysyy myös verotuksen ja eläkkeen kannalta muuttumattomana.

Tilanne on koettu epäoikeudenmukaiseksi vahingonkorvausta saavan henkilön kannalta. Kun työnantaja palauttaa järjestelmään osan maksetun työttömyyspäivärahan menosta, järjestelmälle ei ole tältä osin syntynyt kuluja palautusta vastaavan työttömyysetuuden osalta. Tästä johtuen työryhmässä on ollut esillä kysymys siitä, pitäisikö työnantajan työttömyysetuuden rahoittajalle maksaman osuuden lisätä vastaavasti henkilölle maksettavien työttömyyspäivärahopäivien määrää. Toisaalta työryhmässä on katsottu, että TSL 12:3 säädettäessä ei ole tarkoitettu puuttua henkilön sinänsä oikein perustein maksettuun työttömyysetuuteen vaan yhteensovituksen tarkoituksena on ollut toteuttaa työnantajan täysi vahingonkorvausvastuu, kun aiemmin työttömyysturvajärjestelmä ”maksoi” osan vahingonkorvauksesta.

2.2.2 Korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus korvauksesta sovittaessa

Korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus tilanteissa, joissa työnantaja ja työntekijä pääsevät sopimukseen työsuhteen päättämiseen liittyvistä asioista, ei aina ole ongelmaton.

Lain mukaan yhteensovitus tulee toteuttaa myös tilanteissa, joissa osapuolet sopivat TSL 12:2:n mukaisesta korvauksesta. Toisin kuin tuomioistuimen sopijapuolten on eriteltävä se, miltä osin kokonaiskorvaus on korvausta palkkaetujen menetyksestä ennen sopimusta ja miltä osin kysymyksessä on aineettoman vahingon korvaus. Koska yhteensovitusta ei tehdä siitä korvausosuudesta, joka on aineettoman vahingon korvausta, sopijapuolet voivat korvauksesta sopiessaan vaikuttaa siihen, kuinka suureen osaan korvauksesta yhteensovitus kohdistuu. Mahdollista on, että koko korvaus määritellään aineettoman vahingon korvaukseksi, jolloin yhteensovitettavaa etuutta ei ole laisinkaan.

Työttömyysvakuutusrahastolle toimitettujen sopimusten perusteella voidaan joissakin tapauksissa todeta, että sopijapuolet ovat käyttäneet hyväkseen mahdollisuutta määritellä huomattava osa korvauksesta aineettomaksi vahingoksi ja siten vähentäneet yhteensovitettavaa osuutta. Rahastolle on myös toimitettu sopimuksia, joissa sopijapuolet ovat käyttäneet oikeuttaan kohtuullistaa korvauksesta tehtävää vähennystä ilman, että sopimukseen liittyisi dokumentointia kohtuullistamisen perusteena olevista seikoista.

Melko säännönmukaista toimitetuissa sopimuksissa näyttää olevan, ettei korvauksen jaottelua ja kohtuullistamista perustella sopimuksissa tai mahdolliset perustelut ovat hyvin vähäisiä. Kokonaiskuvan saaminen sopimuskentästä on kuitenkin vaikeaa, sillä sopimusten toimittaminen on säädetty vähennyksen maksajan eli työnantajan velvollisuudeksi.

Työttömyysvakuutusrahastolla ja Kelalla ei ole voimassa olevan lainsäädännön valossa käytännön mahdollisuuksia puuttua osapuolten sopimuksiin eikä niillä ole keinoja, joilla ne voisivat varmistaa sopimusten toimittamisen rahastolle/Kelaan.

Sopimusten tyyppitapauksia

TSL 12:3.4:n toimivuuden arvioimiseksi on syytä erotella erilaiset sopimustilan- teet. Koska työsopimuslaissa säädetty korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitusjärjestelmä kattaa vain osan työsuhteen päättyessä tehdyistä sopimuksista, kokonaiskuvan saamiseksi tässä yhteydessä on vielä selvitettävä työttömyysturvalais- sa säädetyn jaksotuksen piiriin kuuluvia sopimuksia.

Arvion siitä, kumman yhteensovitusjärjestelmän piiriin sopimus kuuluu, tekevät ensi vaiheessa sopimuksen osapuolet. Sopiessaan työsopimuksen laittomaan päät- tämiseen liittyvästä korvauksesta, sopijapuolten on määriteltävä, miltä osin korva-

us kuuluu yhteensovituksen piiriin. Työnantajalle on lisäksi säädetty velvollisuus toimittaa sopimus Työttömyysvakuutusrahastolle/Kelalle tiedoksi.

Jos taas työsuhteen osapuolet tekevät sopimuksen työsuhteen päättämisestä ja liitävät siihen työntekijälle maksettavia taloudellisia etuuksia, työttömyyskassa tai Kela tekee yhteensovituksen siinä yhteydessä, kun työntekijä hakee työttömyysetuutta. Tällöin työttömyyskassan tai Kelan on viime kädessä tulkittava, onko henkilölle sopimuksen perusteella maksettu etuus vahingonkorvausta vai jaksotettavaa etuutta.

Tapaus 1.

Työnantaja irtisanoo henkilön ja maksaa samalla erorahan, tukipaketin tai ns. kul-
taisen kädenpuristuksen, joka perustuu työ sopimukseen tai työnantajan yksipuoli-
seen tahdonilmaisuuun. Tapauksessa ei välttämättä käydä mitään neuvotteluita työ-
suhteen päättämisestä vaan työsuhde päättyy työnantajan toimesta ja samalla hen-
kilölle maksetaan em. etuus. Etuuden maksamisesta ei aina edes laadita nimen-
omaista sopimusta. Silloin, kun työnantaja suorittaa työntekijälle etuutta, joka ei
perustu lain tai työehtosopimuksen työnantajalle asettamiin velvoitteisiin, työttö-
myysturvain mukaan henkilöllä ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan ajalta, jol-
le tällainen etuus jaksotetaan.

Esimerkki: Työnantaja irtisanoo tuotannollisista ja taloudellisista syistä 20 henki-
löä, joille kaikille maksetaan tukipaketti, joka vastaa kunkin henkilön kuuden kuu-
kauden palkkaa. Henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen siltä ajalta, kun
maksettu etuus jaksotetaan työsuhteen päättämisestä lukien.

Tapaus 2.

Työnantaja ja työntekijä käyvät neuvotteluita työsuhteen päättämisestä. Aloite työ-
suhteen päättämisestä on voinut tulla työnantajalta, mutta neuvotteluista ei ole vält-
tämättä yksilöitävissä nimenomaista irtisanomisilmoitusta. Osapuolet tekevät so-
pimuksen, jonka nojalla työnantaja suorittaa työntekijälle työsuhteen päättämiseen
perustuvan taloudellisen etuuden. Myöskään tällaisessa tapauksessa henkilöllä ei
ole oikeutta työttömyysetuuteen ajalta, jolle työnantajan maksama etuus jaksote-
taan.

Esimerkki: Työpaikalla on käynyt selväksi, että huonon taloudellisen tilanteen
vuoksi jossain vaiheessa työntekijöitä voidaan joutua vähentämään. Tämän johdos-
ta erään työntekijän ja työnantajan välillä on käyty neuvotteluita työsuhteen päät-
tämiseksi. Neuvotteluita käydään useaan otteeseen ja sen lopputuloksena laaditaan
sopimus, jonka nojalla työnantaja maksaa työntekijälle 12 kuukauden palkan.
Maksettu etuus jaksotetaan. Jos työntekijä saa työsuhteen päättymisen jälkeen vä-
littömästi uuden työpaikan eikä ole saanut työttömyysturvaa, hän saa luonnollisesti
hyväkseen koko etuuden.

Tapaus 3.

Tapaus on identtinen yllä mainitun tapauksen kanssa muuten, mutta sopimus nime-
tään työsuhteen päättämistä koskevaksi, TSL 12:2:n mukaiseksi korvaukseksi työt-

tömyysturvalain nojalla tehtävän jaksotuksen välttämiseksi. Koska pääsäännön mukaan työsopimuslain nojalla maksettava vahingonkorvaus ei vaikuta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta eikä sitä jaksoteta, vaihtoehto on huomattavan edullinen edellä selostettuun verrattuna.

Työttömyyskassan/Kelan on tässäkin tapauksessa tulkittava, onko kyseessä todella vahingonkorvaus. Kun kysymys on osapuolten välisestä sopimuksesta, ei työntekijälle maksettavan summan luonnetta ratkaise se, millaiseksi se on nimetty vaan henkilön tulee jaksottamisen välttämiseksi esittää riittävä selvitys siitä, että työnantaja on päättänyt työsuhteen työsopimuslain vastaisesti ja henkilö on tällä perusteella oikeutettu työsopimuslain mukaiseen korvaukseen. Työttömyyskassa voi tulkita vahingonkorvaukseksi nimitetyn korvauksen jaksotettavaksi etuudeksi.

Jos taas kysymyksessä on aito korvaus työsuhteen laittomasta päättämisestä (työnantaja myöntää lainvastaisuuden), korvaus kuuluu TSL 12:3:n yhteensovitusjärjestelmän piiriin. Jos sopimus tehdään välittömästi työsuhteen päätyttyä eikä työntekijä ole ennen sopimuksen syntymistä ehtinyt saada työttömyysetuutta, korvaukseen ei luonnollisestikaan tehdä TSL 12:3:ssä tarkoitettuja vähennyksiä.

Tapaus 4.

Työnantaja irtisanoo tai purkaa työsopimuksen. Työntekijä riitauttaa työsuhteen päättämisen, jonka jälkeen työnantaja ja työntekijä neuvottelevat asiasta. Sopijapuolet pääsevät asiasta yhteisymmärrykseen irtisanomisajan kuluessa tai lyhyen ajan kuluessa työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos sopimuksessa sovittu korvaus tulkitaan vahingonkorvaussopimukseksi, sitä ei jaksoteta eikä etuus vaikuta oikeuteen saada myöhemmin työttömyysetuutta. Tällöin korvaus kuuluu TSL 12:3:n soveltamispiiriin.

Tapaus 5.

Työntekijä on nostanut kanteen tuomioistuimessa työsuhteen laittomasta päättämisestä. Tuomioistuinprosessin aikana (pitkän ajan kuluttua työsuhteen päättymisen jälkeen) päästään sopimukseen työsopimuksen päättämiseen liittyvistä seurauksista. Sopimuksessa sovitaan aidosta (ei vain tuomioistuinriidan päättämisestä) vahingonkorvauksesta. Vahingonkorvausta ei työttömyysturvalain nojalla jaksoteta vaan se kuuluu TSL 12:3:n yhteensovituksen piiriin. TSL 12:3:ää sovellettaessa korvauksesta tehdään 1 momentin mukaiset vähennykset, mutta vähennyksen määrää voidaan myös kohtuullistaa esimerkiksi vähennysprosenttia alentamalla ja/tai korvaus määritellään joltakin osin aineettoman vahingon korvaukseksi, jolloin yhteensovitusta ei tältä osin tehdä.

2.2.3 Yhteensovitus ja verotus

Työttömyysvakuutusrahastolle/Kelalle vähennettävää osuutta laskettaessa käytetään työttömyysetuuksien bruttomäärää. Tulkinta on rahoittajan näkökulman mukainen, järjestelmään palautuu se, mitä rahoittaja on rahoittanut.

Työntekijän kannalta tilanne vaikuttaa ongelmalliselta, koska vähennyksen laskentaperusteena on suurempi etuuden määrä kuin mitä kyseinen henkilö on verotuksen jälkeen saanut. Verotuksen näkökulmasta tässä ei kuitenkaan ole ongelmaa, sillä verotetuksi tulee työttömyysetuus koko määrästäan sekä maksettu irtisanomiskorvaus (josta on siis jo vähennetty rahastolle/Kelalle tuleva osuus). Verotetuksi ei tule siis mikään osa kahteen kertaan, muttei toisaalta mitään ei jää verottamattakaan.

Myös vahingonkorvauksen verotuskäytäntöä on pidetty epäkohtana. Aineettoman vahingon korvausta ei ole verotuskäytännössä hyväksytty verottomaksi niin kuin alun perin työsopimuslakia säädettäessä tarkoitettiin.

Työsuhteen päättämiskorvausten verokohtelu määräytyy korvausperusteen mukaan. Tuloverolain (1535/1992) 78 §:n mukaan vahingonkorvaus ei ole veronalaista tuloa, ellei sitä ole saatu veronalaisen tulon sijaan tai korvaukseksi elatuksen vähentymisestä. TVL 78 §:n ja oikeuskäytännöstä johdettujen periaatteiden mukaan irtisanomiskorvaukset ovat kokonaisuudessaan virka- ja työsuhteeseen liittyvää veronalaista tuloa, vaikka korvausperusteeseen sisältyisikin korvausta immateriaalisesta menetyksestä. Työsuhteen laittomaan päättämiseen liittyvät korvaukset ovat siten aina kokonaisuudessaan veronalaista tuloa, ellei korvausta tai osaa siitä erikseen säädetä verovapaaksi.

Työsuhteeseen liittyvien korvausten verokohteluun ehdotetaan muutosta yhteistoimintalakiin liittyvässä hallituksen esityksessä (HE 254/2006). Hallituksen esitykseen liittyvässä tuloverolain muutosesityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintalain rikkomisesta tuomittava hyvitys ei olisi enää saajalleen veronalaista tuloa.

Yhteistoimintalakikomitean mietinnössä todetaan hyvityksen luonteesta, että ”(h)yvitysseuraamuksen tavoitteena olisi korvata sitä henkistä kärsimystä, jota henkilöön kohdistuneen loukkauksen voidaan olettaa aiheuttaneen.” Ehdotettu säännös ei edellyttäisi näyttöä kärsimyksen aiheutumisesta tai määrästä vaan teon luonne riittäisi korvauksen perusteeksi samoin kuin vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:ssä on säädetty. Hyvityksen suuruuteen vaikuttaisivat laiminlyönnin luonne ja aste, työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Mitä vakavammasta menettelyrikkomuksesta olisi kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulisi olla.

Voimassaolevan verotuskäytännön mukaan myös yhteistoimintalain mukaista hyvitystä on - aineettomuudestaan huolimatta - pidetty verotettavana etuutena, sillä sen syntyperuste on verotuksen mielessä työ- tai virkasuhde (ilman työ/virkasuhdetta henkilö ei saisi ko. etuutta). Tämän vuoksi hyvityksen verottomuudesta ehdotetaan säädettäväksi tuloverolaissa.

Jos työsopimuslain nojalla maksettavaksi määrättävän aineettoman vahingon korvauksen verokohteluun haluttaisiin muutosta, myös siitä olisi säädettävä nimenomaisesti tuloverolaissa.

2.2.4 Kokonaisarvio vallitsevasta tilanteesta

Korvauksen ja työttömyysturvaan yhteensovittamiselle ovat selkeät ja hyväksyttävät lähtökohdat. Järjestelmä on kuitenkin koettu monimutkaiseksi ja vaikeasti sovellettavaksi. Näin oli varsinkin uuden lain voimaan tullessa vuonna 2001. Toisaalta työryhmän kuulemat tuomarit työtuomioistuimesta ja Helsingin hovioikeudesta ovat katsoneet, että monimutkaisuudestaan huolimatta voimassa oleva oikeustila on parempi kuin ennen vuoden 2001 lain voimaantuloa vallinnut tilanne. Järjestelmän kanssa on opittu elämään, vaikka jotkut soveltamistilanteet herättävät edelleen kysymyksiä.

Järjestelmään on jäänyt useita sääntelemättömiä asioita. Sääntely ei myöskään kaikilta osin ole johdonmukaista. Osa auki jääneistä kysymyksistä on voitu ratkaista oikeuskäytännössä, mutta niidenkin kirjaaminen lakiin olisi soveltamisen helpottamiseksi tarpeen.

Myös sääntelyn esitystapaa olisi selkeytettävä. Tähän päämäärään voitaisiin päästä esimerkiksi jakamalla vaikeaselkoinen ja pitkä pykälä useammaksi pykäläksi.

Työsopimuslain säätämisen jälkeen työttömyysturvalaki on uudistettu kokonaisuudessaan. Tässä yhteydessä TSL 12:3:ää ei muutettu. Työsopimuslain säännökset eivät anna selkeää vastausta siihen, mitkä työntekijän saamista työttömyysetuuksista ovat hänen korvausosuuttaan vähentäviä. Epäselvyyttä on erityisesti koulutusajalta maksettavan koulutuspäivärahan ja koulutustuen vähentämisestä. Oikeuskäytäntö on myös jossain määrin eriytynyt sen suhteen, vähentääkö henkilölle maksettu koulutustuki vahingonkorvausoikeudellisen rikastumiskiellon mukaisesti hänelle tuomittavaa korvausta vai ei.

Työttömyysetujen ja korvauksen yhteensovittaminen edellyttää, että tuomioistuimien saa työttömyysetuuden maksavalta taholta riittävät tiedot. Tämän vuoksi tuomioistuimen on kuultava Työttömyysvakuutusrahastoa, työttömyyskassaa tai Kansaneläkelaitosta. Työttömyyskassalle ei kuitenkaan ole säädetty tietojenantovelvollisuutta vaan tilaisuus tulla kuulluksi. Järjestelmän toiminnan kannalta on välttämätöntä, että kassan tietojenantovelvollisuudesta säädettäisiin lailla. Tämä selkeyttäisi myös Työttömyysvakuutusrahaston asemaa prosessissa. Ilman asianmukaisia tiedonantopykälä tilanne on myös julkisuus- ja henkilötietolain valossa erittäin ongelmallinen, sillä henkilölle maksettujen etuuksien koskevat tiedot ovat luonteeltaan arkaluonteisia tietoja.

Sopimustilanteissa korvauksen jakaminen aineettoman vahingon ja palkkaetujen menetyksestä johtuvan taloudellisen vahingon osuuksiin jää osapuolten harkintaan. Kun myös sopimukset on toimitettava Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kelalle, työttömyysturvan yhteensovituksen oikeellisuuden harkinta jää näissä tapauksissa rahastolle tai Kelalle.

Käytännössä rahaston mahdollisuudet puuttua lainkiertotapauksiin ovat ilmeisen heikot verrattuna kassojen mahdollisuuteen työttömyysturvalain nojalla vaatia sel-

vityksiä sekä jaksottaa ja takaisinperiä etuuksia, jos sopimus on laadittu työttömyysturvalain säännösten kiertämiseksi. Koska sopimuksen toimittamatta jättämiselle ei ole mitään seuraamusta, vaarana on, että sopimuksia ei toimiteta rahastolle. Nykyisten tiedonantopykäliden valossa on myös epäselvää, tuleeko tai saako kassa toimittaa rahastolle tiedoksi saamansa vahingonkorvaussopimuksen.

3. Ratkaisuvaihtoehdot työsopimuslain yhteensovittamisjärjestelmän selkeyttämiseksi

Työryhmä on hahmotellut useampia vaihtoehtoja korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovittamisjärjestelmän kehittämiseksi toimivammaksi järjestelmäksi. Lähtökohdiltaan kaikki eri vaihtoehdot toteuttavat voimassa olevan TSL 12:3:n tavoitteita, joita ovat työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus, ns. rikastumisen kieltö ja periaate, jonka mukaan maksettuihin työttömyysetuuksiin ei jälkikäteen puututa.

Työryhmä ei ole asettanut ratkaisuvaihtoehtoja ensisijaisuusjärjestykseen. Kutakin ratkaisuvaihtoehtoa on perusteltu ja tässä yhteydessä esitetty myös niihin liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia.

TSL 12:3:ään liittyvät kehittämissuhteita käsitellään ensin tuomioistuinprosessin ja sen jälkeen sopimisprosessin kannalta.

3.1 Tuomioistuinprosessi

VAIHTOEHTOLINJA I

Ensimmäisen vaihtoehdon tavoitteena on erityisesti korjata nykyisessä laissa oleva looginen ristiriita TSL 12:2:n ja 12:3:n välillä. Voimassa oleva TSL 12:2 edustaa kokonaiskorvausajattelua, mutta 12:3 pakottaa ainakin ajatuksellisesti erittelemään korvauksen palkkaetujen menetyksestä maksettavaksi korvaukseksi, muuksi taloudelliseksi vahingoksi ja aineettoman vahingon korvaukseksi. Vaihtoehdon toisena tärkeänä lähtökohtana on järjestelmän yksinkertaistaminen. Tavoitteena on myös yhtenäistää jossakin määrin eriytynyttä oikeuskäytäntöä.

Vaihtoehdon kulmakivenä on TSL 12:2:ssä säädetty korvauksen määrääminen kokonaisuarkinnalla. Korvauksen määrään vaikuttaa ensisijaisesti edelleen taloudellisen vahingon määrä. Tuomioistuimen tulee kuitenkin kokonaiskorvausta harkitessaan ottaa huomioon myös muita TSL 12:2:ssä säädettyjä tapauskohtaisia seikkoja. Merkittäviä kokonaiskorvauksen määrään vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työsuhteen kesto ja työnantajan menettely työsuhdetta päätettäessä sekä toisaalta työntekijän oma myötävaikutus työsuhteen päättymiseen. Tuomittava korvaus määräytyy kaikkien tapaukseen vaikuttavien seikkojen perusteella tehtävällä kokonaisarvioinnilla.

TSL 12:2:ssä säädetty kokonaisarviointi on vakiintunut. Sen lähtökohtiin ei sovi, että kokonaiskorvauksen määräämisen jälkeen se jaotellaan eri korvauseriin.⁶ Tästä näkökulmasta katsoen yhteensovitusta ei voida kohdentaa ainoastaan palkkaetujen menetyksestä aiheutuneeseen vahinkoon, kuten voimassa oleva laki edellyttää. Vaihtoehto I:ssä tämä säännösten välinen ristiriita korjattaisiin siten, että korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus tehtäisiin koko korvausmäärästä.

Yhteensovittamisen kohdistaminen koko korvausmäärään merkitsisi sitä, että myös kokonaiskorvaukseen ”sisältyvä” loukkauksesta johtuva korvausosuus tulisi yhteensovitettavaksi. Tältä osin vaihtoehto poikkeaisi voimassa olevan TSL 12:3:n sanamuodosta – palkkaetujen menetyksestä johtuva osuus – mutta ei niinkään oikeuskäytännön ratkaisuksista. (Tosin joissakin ratkaisuissa tuomioistuimien on eritellyt, miltä osin korvaukseen sisältyy aineettoman vahingon korvausta ja jättänyt tältä osin yhteensovituksen tekemättä tai sovitellut vähennettävää osuutta loukkauksen perusteella: esim. 75 %:n sijaan vähennetään 50 %.)

Korvauksen määräämisen näkökulmasta kollektiivi- ja individuaaliperusteiset irtisanomiset poikkeavat jossakin määrin toisistaan. TSL 12:2:ssä säädetään individuaaliperusteisen laittoman irtisanomisen seuraukseksi vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvausmäärä. Näin ollen vaikka työntekijä olisi saanut välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen uuden työpaikan eikä taloudellista vahinkoa ole syntynyt, hänellä on oikeus vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen. Individuaaliperusteiseen irtisanomiseen liittyy siten aina loukkauksesta tuomittavaa korvausta.

Kollektiiviperusteisiin irtisanomisiin kolmen kuukauden vähimmäiskorvausta ei TSL 12:2:n mukaan sovelleta. Myös niissä tapauksissa, joissa työsopimus irtisanoetaan ilman laissa säädettyä taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta, työsopimuksen päättämiseen liittyy jossakin määrin loukkauksesta tuomittavaa korvausta. Mitä pidemmästä työsuhteesta on kysymys, sitä vakavammalla tavalla perusteeton irtisanominen loukkaa työsuhteisiin liittyvää lojaliteettivelvoitetta, mikä puolestaan näkyy korvauksen mittaamisessa.

Vaihtoehto I:n lähtökohtana on yhteensovituksen kohdistuminen koko siihen korvausmäärään, joka sijoittuu päällekkäin sen ajanjakson kanssa, jolta työttömyysturvaa on työsuhteen päättymisen jälkeen maksettu. Yhteensovitettavaksi tulisi siten myös loukkauksesta tuomittava ”aineettoman vahingon osuus”. Koska aineettoman vahingon korvausta ei eriteltäisi, säilyisi vahingonkorvauksen verotuskohtelu ennallaan.

Kuten edellä todettiin, individuaaliperusteiset ja kollektiiviperusteiset irtisanomiset poikkeavat erityisesti aineettoman vahingon tuomitsemisen osalta toisistaan. Individuaaliperusteisiin liittyvä suurempi aineettoman vahingon osuus tulisi ottaa huomioon myös yhteensovittamista tehtäessä.

⁶ HE 157/2000 käsittelyn yhteydessä lakivaliokunta totesi korvausta koskevan 12:2 osalta, että ” Sen sijaan säännös siitä, että tuomioistuimen olisi sen jälkeen, kun se on harkinnut kokonaiskorvauksen 2 §:n 2 momentin nojalla, vielä jaettava korvaus aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon, on poistettu. Valiokunta on todennut, ettei se sovi yhteen kokonaiskorvauksen periaatteen kanssa. Silti tuomioistuimen on luonnollisesti pidettävä asia mielessä niin, että se voi suorittaa vähennyksen 12 luvun 3 §:n säännösten mukaisesti.” (LaVM 18/2000 vp s. 6.)

Ensinnäkin individuaaliperusteisissa irtisanomisissa työntekijän kokema loukkaus lisää korvauksen määrää. Toisaalta aineettoman vahingon osuus voitaisiin ottaa huomioon yhteensovitusprosentissa ja kolmanneksi ehdotetun pykälän kohtuullistamissäännöksessä.

Koska kaikkiin työsuhteen laittomiin päättämisiin liittyy aineetonta vahinkoa, tämä voitaisiin ottaa huomioon yhteensovituksessa käytettävää prosenttiosuutta määrätessä.

Vaihtoehto I:ssä yhteensovituslainsäädännöstä yksinkertaistettaisiin siten, että laissa säädettäisiin sama prosentti, jonka mukaan vähennys tehtäisiin riippumatta siitä, mitä työttömyysetuutta työntekijä on saanut. Käytäntö on osoittanut, että peruspäivärahan ja työmarkkinatuen yhteensovittamista koskevia tapauksia on hyvin vähän. Valtaosa yhteensovituksista koskee ansiopäivärahaa. Näin ollen ei ole rahoituksellista syytä sille, ettei prosentin määrittämisen perusteeksi voitaisi ottaa ansiopäivärahaa. Vaikka työmarkkinatuen ja peruspäivärahan vähennysprosentti tällöin laskisi, järjestelmän yksinkertaistamiselle voitaneen laittaa suurempi paino kuin etuuk-sien rahoitusosuuksille.

Toiseksi yhteensovittamisprosentista säädettäessä voitaisiin ottaa huomioon kaikkiin irtisanomiskorvauksiin liittyvä aineettoman vahingon osuus, jolloin prosenttia voitaisiin alentaa jossakin määrin nykyisestä. Koska voimassa olevan lain mukaan yhteensovitusta ei pitäisi tehdä aineettoman vahingon määrästä ja koska ehdotuksen mukaan yhteensovitus kohdistuisi koko korvaukseen, voitaisiin tämä muutos ottaa huomioon prosenttia määrättäessä. Prosentin alentamisen perusteena olisi kaikkiin työsuhteen päättämisiin liittyvä (arvioitu) aineeton vahinko.

Kolmantena keinona ottaa huomioon individuaaliperusteisiin liittyvä aineettoman vahingon osuus olisi käyttää kohtuullistamisharkintaa. Pykälän kohtuullistamissäännös antaisi soveltamiseen harkinnanvaraa. Kohtuullistamisen perusteena olisivat työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä työntekijän kokema loukkaus. Erityisesti niissä tapauksissa, joissa työsuhteen päättämiseen liittyy työnantajan taholta merkittävää piittaamattomuutta, tuomioistuimien voisi kohtuullistaa maksettujen työttömyysetuuksien perusteella tehtävää vähennystä. Työsuhteen päättämisen loukkaavuus (törkeys) vaikuttaisi siten paitsi kokonaiskorvauksen määrään myös siihen, miltä osin korvauksen yhteensovittamisesta voitaisiin luopua.

Jotta individuaaliperusteisia irtisanomisia kohdeltaisiin oikeuskäytännössä mahdollisimman yhtenevästi, kohtuullistamissäännöksen soveltamiselle olisi luotava mahdollisimman selkeät perusteet. Lisäksi säännöksen perusteluissa tulisi – tulevan yhdenmukaisen oikeuskäytännön varmistamiseksi – luoda soveltamista helpottavat perusteet.

Kohtuullistamisen perusteina kysymykseen tulisi ensinnäkin korvauksen määrä. Jos korvausta määrättäessä korvauksen määrää pienentävänä seikkana on otettu huomioon työnantajan koko tai esimerkiksi se, että kyseessä on julkisin avustustavaroin toimiva yhteisö, tällä voisi olla vaikutusta yhteensovittettavaan osuuteen. Työntekijän työttömyyden pitkittymisestä johtuvat taloudellisten olosuhteiden hei-

kentyminen voisi niin ikään pienentää yhteensovittavaa osuutta. Samoin työntekijän sosiaalisilla oloilla, kuten huoltovelvollisuuden määrällä voisi olla vaikutusta kohtuullistamisedellytysten täyttymistä harkittaessa. Työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot ovat tyypillisiä kohtuullistamisessa vaikuttavia tekijöitä.

Lisäksi työntekijän kokemalla loukkauksella olisi merkitystä. Loukkauksen määrää arvioitaisiin objektiivisin kriteerein. Tällöin vaikutusta olisi työnantajan epäasianmukaisella menettelyllä työsuhdetta päätettäessä. Niin ikään työsuhteen pitkäaikainen kesto ja työntekijän moitteeton menettely voisivat olla indisio sellaisesta korvaukseen sisältyvästä aineettomasta vahingosta, jolla voisi olla merkitystä kohtuullistamisen edellytyksiä arvioitaessa.

Voimassa olevassa TSL 12:3:ssä ei ole säädetty kohtuullistamisen toteuttamista-paa. Käytännössä kohtuullistaminen olisi mahdollista tehdä pienentämällä sitä prosenttiosuutta, jolla Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kelalle menevä osa määrätään maksettavaksi. Toinen vaihtoehto olisi määrittää tietty osa korvauksesta sellaiseksi osuudeksi, josta yhteensovitusta ei tehdä. Tällä menettelytavalla ”ajautetaan” edellä esiteltyyn ongelmalliseen kysymykseen kokonaiskorvauksen jaotellusta ja toisaalta tämän osuuden kohdentamisesta tietylle ajanjaksolle. Ensimmäinen menettelytapa eli prosentin alentaminen olisi edellä mainitussa suhteessa helpommin toteutettavissa: prosentin alentaminen vaikuttaa koko korvaussummaan, ja näin vältytään kohdentamisongelmilta. Kummallakin tavalla toimien tuomioistuimen pitäisi perustella kohtuullistamisen peruste.

Pykäläehdotuksessa on voimassa olevaan lakiin verrattuna selkeytetty yhteensovituksen kohdentumista. Yhteensovituksen aikataustelu alkaisi heti työsuhteen päättymisestä, ellei samalla tuomittaisi maksettavaksi irtisanomisajan palkkaa. Jos kysymyksessä on laitton purku ja irtisanomisajan palkka tulee maksettavaksi, yhteensovitus kohdistuisi vasta TSL 6:4:n mukaan määräytyvän irtisanomisajan jälkeiseen aikaan.

Työttömyysetuuksien yhteensovitus koskisi jatkossakin TSL 12:2:n nojalla maksettavan vahingonkorvauksen lisäksi myös perusteettomasta lomautuksesta maksettavaa korvausta.

Työttömyysturvalain uudistamisen jälkeen syntyneet epäselvyydet yhteensovittavista etuuksista korjattaisiin säätämällä yhteensovittaviksi sekä työttömyysturvalain nojalla maksettavat etuudet (työmarkkinatuki, peruspäiväraha, ansiopäiväraha sekä koulutuspäiväraha) että julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa säädetty koulutustuki. Tällöin tuomioistuimen ei tarvitsisi eritellä eri etuuslajeja ja toisaalta työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus toteutuisi kaikissa tapauksissa.

Säädösehdotuksessa selkeytettäisiin myös Työttömyysvakuutusrahaston ja Kelan asemaa. Tuomioistuimen olisi varattava ansiopäivärahaa maksaneelle työttömyyskassalle ja Työttömyysvakuutusrahastolle tilaisuus tulla kuulluksi oikeudenkäynnissä. Jos etuuden on maksanut Kela, olisi sille varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Työryhmä katsoo, että yhdessä oikeusministeriön kanssa olisi vielä selvitettävä mm. kysymystä edellä tarkoitettujen tahojen kuulemisesta tilanteissa, joissa tuo-

mioistuun vahvistaa osapuolten välisen sovinnon. Jatkoselvityksen kohteena tulisi toisin sanoen olla se, tulisiko etuuden rahoittajaa kuulla, mikä merkitys kuultavan kannanotoilla voi olla ja voiko/pitääkö tuomioistuimen puuttua sopimuksen sisältöön oikeudenkäymiskaaren 20:3:n nojalla.

Ehdotuksen mukaan korvauksesta vähennytylle määrälle olisi maksettava viivästyskorkoa korkolain mukaisesti siitä lukien, kun yksi kuukausi on kulunut tuomion antopäivästä. Vähennyksen säätäminen korolliseksi aktivoisi työnantajia maksamaan tuomioissa määrättyt ja sopimuksessa sovitut erät ripeästi rahastolle ja Kelalle.

Lisäksi pitäisi säätää siitä, että tuomioistuimen on toimitettava asiassa annettu tuomio, päätös tai tuomioistuimen sovinto tiedoksi Työttömyysvakuutusrahastolle ja työttömyyskassalle tai Kelalle. Työttömyyskassan asema esimerkiksi takaisinperintätilanteissa helpottuisi, jos tuomioistuimet veloitettaisiin toimittamaan tuomiot myös kassoille tiedoksi.

Työryhmä katsoo, että jatkovalmistelussa olisi niin ikään selvitettävä sitä, miten työntekijän alemman asteen tuomion jälkeen saamia työttömyysetuuksia tulisi käsitellä valitusvaiheessa.

VAIHTOEHTO I

Työsopimuslaki 12 luku

3 §. Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta on vähennettävä X prosenttia korvausta vastaavalta ajalta maksetusta työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisesta työttömyysetuudesta tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisesta koulutustuesta. Vähennys tehdään työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta. Jos työntekijälle määrätään maksettavaksi 6 luvun 4 §:ssä tarkoitettu korvaus noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta, vähennys tehdään kuitenkin vasta 6 luvun 4 §:n mukaisen irtisanomisan päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot, työnantajan menettely työsuhdetta päätettäessä, työsuhteen kesto tai työntekijän kokemus loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

4 §. Yhteensovituksen toteuttaminen tuomioistuimessa. Edellä 3 §:ssä tarkoitettua etuutta ansioturvana saaneen asiaa käsitellessään tuomioistuimen on varattava Työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä Työttömyysvakuutusrahas-

tolle. Korvauksesta vähennetylle rahamäärälle on maksettava viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentin mukaisesti siitä lukien, kun on kulunut yksi kuukausi tuomion antopäivästä. Tuomioistuimen on toimitettava asiassa annettu tuomio, päätös tai tuomioistuimen vahvistama sovinto maksutta tiedoksi Työttömyysvakuutusrahastolle ja työttömyysetuuden maksaneelle kassalle.

Edellä 3 §:ssä tarkoitettua etuutta perusturvana saaneen asiaa käsitellessään tuomioistuimen on varattava Kansaneläkelaitokselle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä Kansaneläkelaitokselle. Korvauksesta vähennetylle rahamäärälle on maksettava viivästyskorkoa korkolain 4 §:n 1 momentin mukaisesti siitä lukien, kun on kulunut yksi kuukausi tuomion antopäivästä. Tuomioistuimen on toimitettava asiassa annettu tuomio, päätös tai tuomioistuimen vahvistama sovinto maksutta tiedoksi Kansaneläkelaitokselle.

VAIHTOEHTOLINJA II

Toisen ratkaisuvaihtoehdon peruslähdekohtana on selkeyttää voimassa olevan TSL 12:3:n sanamuodon mukaista tulkintaa, jonka mukaan korvauksen ja vastaavalta ajalta maksetun työttömyysturvan yhteensovituksen tulee kohdistua siihen korvauksen osaan, joka aiheutuu työttömyydestä johtuvasta palkkaetujen menetyksestä. Vaihtoehdon perusideana on toisin sanoen se, että työntekijän kokemasta loukkauksesta tuomittava aineettoman vahingon korvaus jäisi yhteensovituksen ulkopuolelle.

Kuten edellä todettiin, TSL 12:2:n ja 12:3:n välillä on looginen ristiriita. TSL 12:2 lähtee jakamattomasta kokonaiskorvauksesta, mutta 12:3 – sanamuotonsa mukaan – edellyttää sen selvittämistä, mikä osa korvauksesta on palkkaetujen menetyksestä tuomittavaa korvausta. Hovioikeustasolta on ainakin jokunen ratkaisu, jossa tuomiossa on eroteltu, miltä osin korvaus on korvausta aineettomasta vahingosta. Näissä tuomioissa aineettoman vahingon korvausosuus on jäänyt yhteensovituksen ulkopuolelle.

Vaihtoehto II:n mukaan korvauksen määräämisen perusteena olisi kokonaiskorvausajattelu. Vaihtoehdossa ei nimenomaisesti edellytettäisi, että tuomioistuin – hallituksen esityksessä 157/2000 esitetyin tavoin – kaikissa tapauksissa erittelisi, miltä osin kysymys on palkkaetujen menetyksestä tuomittavasta korvauksesta, miltä osin tulevan taloudellisen vahingon korvauksesta ja miltä osin loukkauksesta tuomittavasta aineettoman vahingon korvauksesta. Tuomioistuin voisi kuitenkin tuomita erikseen korvausta aineettomasta vahingosta. Näin voisi tapahtua erityisesti tapauksissa, joissa työsuhteen päättämiseen liittyy merkittävä loukkaus.

Vaihtoehto II:n kannalta pulmallista on, että se sisältäisi ajatuksen tuomioistuimen mahdollisuudesta eritellä kokonaiskorvauksesta aineettoman vahingon osuus. Kuten edellä vaihtoehto I:stä käsiteltäessä todettiin, kaikkiin laittomiin pidettäviin työsuhteen päättämisiin liittyy ainakin jossakin määrin loukkausta (ts. aineetonta vahinkoa). Ottaessaan kantaa loukkauksen törkeyteen ja aineettoman vahingon

erittelyyn, tuomioistuin samalla ottaisi kantaa myös siihen osuuteen, joka jää yhteensovituksen ulkopuolelle ja mahdollisesti myös korvauksen verokohteluun.

Vaihtoehto II:ssa aineettoman vahingon osuuden erottaminen kokonaiskorvauksesta säädettäisiin TSL 12:3:ssä. Koska kysymys on perimmältään työsuhteen päättämisestä tuomittavaan korvaukseen kuuluvasta kysymyksestä, vaihtoehdon mukainen ”käytännönläheinen” sääntely TSL 12:3:ssä ei välttämättä olisi riittävä. Järjestely saattaisi edellyttää muutoksia myös TSL 12:2:een. Tältä osin kysymys on periaatteellisesti erittäin isosta ratkaisusta. TSL 12:2:een liittyvät kysymykset eivät kuitenkaan kuuluneet työryhmän toimeksiannon piiriin.

Vaihtoehto II:n mukaan aineettoman vahingon korvaus tulisi korvattavaksi erikseen. Tästä syystä olisi mahdollista poistaa ”loukkaus” työttömyysetuuksien vähennyksen kohtuullistamisen perusteista. Tällä tavoin olisi mahdollista palauttaa kohtuullistaminen lähemmäs tavanomaista aluettaan eli taloudellisten seikkojen arviointia. Käytännössä tämä merkitsisi muutosta siihen omaksuttuun käytäntöön, jossa loukkauksen vaikutukset on otettu huomioon prosenttiosuuden laskussa.

VAIHTOEHTO II A

3 §. Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta on vähennettävä työntekijälle korvausta vastaavalta ajalta maksetusta työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisesta ansiopäivärahasta ja ansiopäivärahana maksettavasta koulutuspäivärahasta 75 %, peruspäivärahasta ja peruspäivärahana maksettavasta koulutuspäivärahasta 80 % sekä työntekijälle maksettu työmarkkinatuki. Vastaavasti julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisesta ansiotukena maksettavasta koulutustuesta vähennetään 75 % ja perustukena maksettavasta koulutustuesta 80 %.

Jos työntekijälle määrätään maksettavaksi korvausta työsuhteen päättämiseen liittyvästä loukkauksesta, vähennystä ei kuitenkaan tehdä tästä osuudesta.

Vähennys tehdään työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta. Jos työntekijälle määrätään maksettavaksi 6 luvun 4 §:ssä tarkoitettu korvaus noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta, vähennys tehdään kuitenkin vasta 6 luvun 4 §:n mukaisen irtisanomisajan päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä sekä työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen kohtuullista.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

4 § kuten edellä

VAIHTOEHTO II B

Vaihtoehto 2 B eroaa vaihtoehdosta 2 A siten, että siinä säädettäisiin vähennysten tekemiselle yksi yhteinen prosentti. Perusteena yhden prosentin käyttöönotolle olisi se, että käytäntö on osoittanut, että peruspäivärahan ja työmarkkinatuen yhteensovittamista koskevia tapauksia on hyvin vähän. Näin ollen – kuten vaihtoehdossa I on tuotu esille – ei olisi rahoituksellista syytä sille, ettei prosentin määrittämisen perusteeksi voitaisi ottaa ansiopäivärahaa. Vaikka työmarkkinatuen ja peruspäivärahan vähennysprosentti tällöin laskisi, järjestelmän yksinkertaistamiselle voitaneen laittaa suurempi paino kuin etuuksien rahoitusosuuksille.

3 §. Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, siltä osin kuin se ei ole korvausta työsuhteen päättämisestä tuomittavasta loukkauksesta, on vähennettävä X prosenttia (75 %) korvausta vastaavalta ajalta maksetusta työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisesta työttömyysetuudesta tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisesta koulutustuesta. Vähennys tehdään työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta. Jos työntekijälle määrätään maksettavaksi 6 luvun 4 §:ssä tarkoitettu korvaus noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta, vähennys tehdään kuitenkin vasta 6 luvun 4 §:n mukaisen irtisanomisajan päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä ja työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen kohtuullista.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

Vaihtoehto II:n vaikeus liittyy aineettoman korvauksen määrittelyyn. Vaihtoehtoon liittyykin sama periaatteellinen pulma kuin mainittuun hallituksen esitykseen HE 157/2000 – eli kokonaiskorvauksen erittely. Sen arvioiminen, miltä osin korvaus sisältää aineettoman vahingon korvausta, merkitsee kokonaiskorvauksen jakamista osiin.

Aina kun irtisanomiskynnys jää täyttymättä ja työsuhde päätetään ilman työsopimuslaissa säädettyjä perusteita, irtisanominen loukkaa työntekijää. Työsuhteen erityisen loukkaava päättämismenettely ja sen olosuhteet sekä perusteettoman päättämisperusteen leimaavuus vaikuttavat aineettoman vahingon määrää suurentavasti. Tuomittavan vahingon määrään vaikuttaa myös työsuhteen kesto.

TSL 12:2:ssä lainsäätäjä on asettanut korvauksen vähimmäismääräksi kolmen kuukauden palkkaa vastaavan vähimmäiskorvauksen. Tämä vähimmäiskorvaus tulee

tuomittavaksi myös niissä tapauksissa, joissa työsuhde on kestänyt vain vähän aikaa eikä työntekijälle ripeän uudelleen työllistymisen vuoksi ole syntynyt taloudellista vahinkoa. Tällaisissa tapauksissa kolmen kuukauden korvaus on kokonaisuudessaan aineettoman vahingon korvausta. Vastaava korvaus voi tulla tuomittavaksi myös silloin, kun työntekijä muutoin vastaavan kaltaisissa tapauksissa on jäänyt joksikin aikaa työttömäksi. Koska irtisanomistilanteet vaihtelevat suuresti toisistaan, yksilöllisen laskentamallin luominen aineettoman vahingon arvioimiselle ei liene mahdollista.

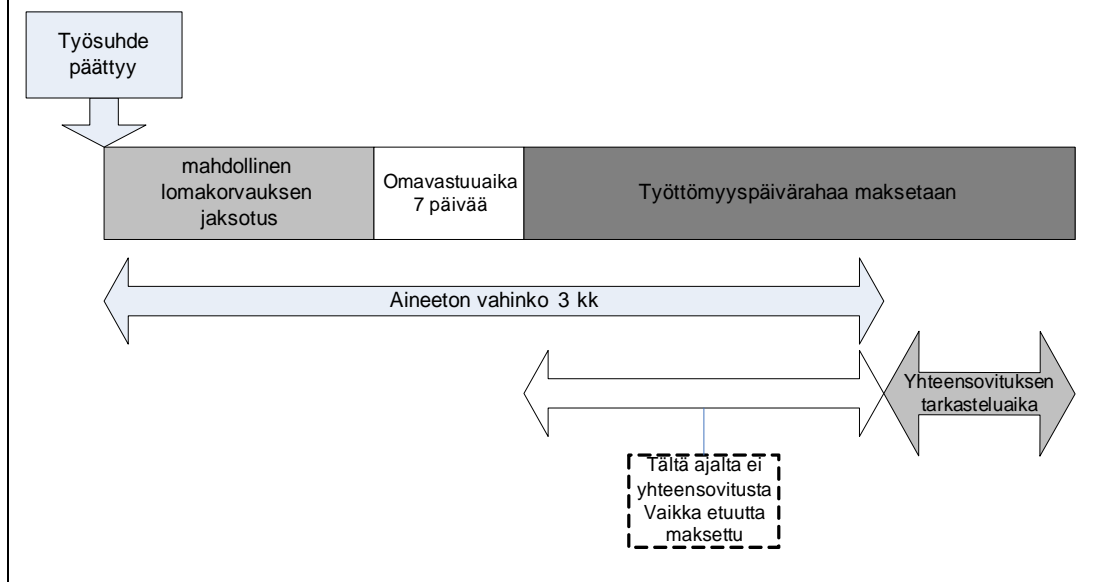
VAIHTOEHTOLINJA III

Vaihtoehtolinja III on hyvin kategorinen. Riippumatta siitä, kuinka pitkään työsuhde on kestänyt, kuinka moitittavasta työnantajan toiminnasta on kysymys ja kuinka vakavalla tavalla työntekijä on itse myötävaikuttanut työsuhteen päättämiseen, yhteensovittamisen ulkopuolelle jäisi aina vähimmäiskorvauksen osuus. Niissä tapauksissa, joissa TSL 12:2:n mukaan vähimmäiskorvausta ei sovelleta, se ei myöskään vaikuttaisi yhteensovitukseen. Näin ollen edellä tarkoitettulla erityissäännöksellä ei olisi vaikutusta puhtaissa kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa.

Lisäksi olisi säädettävä siitä, miten aineettoman vahingon korvausosuus olisi otettava huomioon. Jotta sillä olisi vaikutusta kaikissa tapauksissa – ts. riippumatta työttömyysjakson pituudesta – se tulisi jaksottaa heti työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Eli yhteensovitus voisi kohdistua vasta kolmen kuukauden päähän työsuhteen päättymisestä. Jos yhteensovitus toteutettaisiin näissäkin tapauksissa heti työsuhteen päättymisestä lukien, säännöksellä olisi merkitystä vain tapauksissa, joissa työttömyysjakso venyy pitkäksi.

Kuvio 3: Yhteensovituksen tarkasteluaika linja III

Aineeton vahingonkorvaus asetetaan aikajanelle työsuhteen päättämistä lukien. Yhteensovitus tehdään vasta aineettoman vahingonkorvauksen jälkeen.



Jos korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus toteutettaisiin vaihtoehtolinja III:n mukaisesti, saattaisi lakisääteisellä kolmen/kymmenen kuukauden aineettoman vahingon osuudella olla vaikutusta myös TSL 12:2:n mukaan tuomittavien korvausten määriin.

VAIHTOEHTO III

3 §. Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se ylittää 2 §:ssä säädetyn vähimmäiskorvauksen, on vähennettävä X prosenttia korvausta vastaavalta ajalta maksetusta työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisesta työttömyysetuudesta tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisesta koulutustuesta. Vähennys tehdään työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta. Jos työntekijälle määrätään maksettavaksi 6 luvun 4 §:ssä tarkoitettu korvaus noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta, vähennys tehdään kuitenkin vasta 6 luvun 4 §:n mukaisen irtisanomisajan päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä tai työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen kohtuullista.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

TAI

3 §. Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se ei ole korvausta työsuhteen päättämisestä tuomittavasta loukkauksesta on vähennettävä X prosenttia (75 %) korvausta vastaavalta ajalta maksetusta työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisesta työttömyysetuudesta tai julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaisesta koulutustuesta. Työsuhteen päättämisestä johtuvana loukkauksena pidetään 2 §:ssä säädetyn vähimmäiskorvauksen määrää.

Vähennys tehdään työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta. Jos työntekijälle määrätään maksettavaksi 6 luvun 4 §:ssä tarkoitettu korvaus noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta, vähennys tehdään kuitenkin vasta 6 luvun 4 §:n mukaisen irtisanomisajan päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä ja työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen kohtuullista.

YHTEENVETO VAIHTOEHDOSTA

Edellä on esitetty kolme vaihtoehtoista tapaa tarkentaa vuonna 2001 säädettyä ja voimassa olevaa TSL 12:3:ää vastaava säännös. Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että korvauksen ja työntekijän saaman työttömyysedun yhteensovitus kunnioittaen säännökselle asetettuja tavoitteita – työnantajan täysi vahingonkorvausvastuu, vahingonkorvausoikeudellinen rikastumiskielto ja sosiaalietuuksiin kohdistuva jälkikäteinen puuttumattomuusperiaate – on erittäin vaikeasti yhtä aikaa toteutettavissa.

Ongelman ydin on siinä, että TSL 12:2:n mukaan työnantaja määrätään korvaamaan laittomasta työsuhteen päättämisestä kaikki tapaukseen vaikuttavat seikat huomioon ottavalla harkinnalla määrätty kokonaiskorvaus. TSL 12:3:n lähtökohdanna on toisaalta työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus ja toisaalta se, että työttömyydestä johtuvaa palkkaetujen menetystä ei korvata saman vahingon osalta useammasta lähteestä. Mainittuihin tavoitteisiin pääsemiseksi TSL 12:3:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta palauttaa laissa säädetty osa korvauksesta takai-

sin järjestelmään. Yhteensovitus kohdistuu siten työntekijälle työsuhteen päätyttyä maksettuihin työttömyysetuuksiin.

Säännösten tavoitteet eivät ole yhteismitallisia. TSL 12:3:n säätämisen taustalla olevia periaatteita ei voida toteuttaa täysimääräisesti loukkaamatta TSL 12:2:een liittyviä periaatteita.

Näin ollen ongelman ratkaisemiseksi pitänee

- hyväksyä kokonaiskorvausajattelu ja yhteensovituksen tekeminen koko korvauksesta; TAI
- yhteensovitusjärjestelmän alkuperäisen tavoitteen toteuttamiseksi tinkiä kokonaiskorvauksen periaatteesta (aineettoman vahingon erittely); TAI
- luoda summaarinen menettely, jossa yhteensovitus tehdään vain työttömyydestä johtuvien palkkaetujen menetyksestä tuomittavasta korvausosuudesta ja määritellään yhteensovituksen ulkopuolelle jääväksi aineettomaksi vahingoksi kaikissa tapauksissa TSL 12:2:ssä tarkoitettu vähimmäiskorvaus.

3.2 Sopimukset ja työttömyysturvan yhteensovitus

Sopimuksella sovittujen korvausten ja työttömyysturvan yhteensovittamiseen liittyy vaikeita kysymyksiä.

Työsopimuksen päättyessä maksettavasta korvauksesta sopimisen on katsottu poikkeavan tuomioistuinmenettelystä olennaisesti. Korvauksesta sovittaessa sopijapuolet pyrkivät keskenään löytämään tasapainoisen/parhaan mahdollisen tuloksen.

Vuoden 2001 työsopimuslakia säädettäessä katsottiin, että sopimukseen perustuvien korvausten tulee olla työttömyysturvan yhteensovittamisessa samassa asemassa kuin tuomioistuimen tuomiolla määrättyjen korvaustenkin. Ratkaisua perusteltiin muun muassa yhdenvertaisuusargumenteilla. Toisaalta työntekijöiden ja toisaalta työnantajien tulee olla keskenään samassa asemassa riippumatta siitä, missä menettelyssä korvaus määrätään.

Voimassa olevan lain mukaan sopijapuolet määrittävät, missä määrin kysymys on aineellisen (palkkaetujen menetyksestä johtuvan) vahingon ja miltä osin aineettoman vahingon korvauksesta. Sopijapuolet voivat siten disponoida siitä, miltä osin korvaus on yhteensovittettava saatujen työttömyysetujen kanssa.⁷ (Verotuksellisesti aineeton ja aineellinen vahinko ovat samassa asemassa; työsopimuksen päättymiseen liittyessään se on aina verotettavaa.)

Jos aineettoman vahingon korvaus haluttaisiin säätää verottomaksi, tulisi pohtia, miten verotuskäytäntö toimisi sopimustilanteissa. Koska sopimus perustuu yksin-

⁷ Jos työntekijä korvaussopimuksen jälkeen hakee työttömyysturvaa, hänen pitää toimittaa sopimus työttömyyskassalle, joka arvioi sopimuksen luonteen ja sen vaikutuksen työttömyysetuuden myöntämiseen.

omaan osapuolten keskinäiseen tahtoon, ei aineettoman vahingon korvauksen osuutta voida kaikissa tapauksissa pitää samalla tavalla objektiivisena kuin tuomioistuimen tuomitsemaa aineettoman vahingon korvausta. Aineettoman vahingon korvausosuus voisi myös lisätä painetta nimetä vahingonkorvaus aineettoman vahingon korvaukseksi mahdollisen edullisemman verotuskäytännön vuoksi. Tällöin myös verottajalle voisi syntyä tarve selvittää sopimuksen sisältöä ja aineettoman vahingonkorvauksen perusteita tarkemmin. Tällöin samaa sopimusta voisi osaltaan tutkia sekä työttömyyskassa ja Työttömyysvakuutusrahasto (tai Kela) että veroviranomainen.

Sopimusten käsittelyn vaihtoehdot

Vaihtoehtojen valinnassa yhtenä lähtökohtana voisi olla, että valittavat tuomioistuin- ja sopimusten käsittelyn menettelyt olisivat keskenään samanlaiset. Näin ollen, jos tuomioistuinpuolella päädyttäisiin kokonaiskorvausajatteluun, tämän tulisi heijastua valittavaan ratkaisuun sopimuspuolella. Jos taas tuomioistuinpuolella päädyttäisiin erittelemään loukkauksen johdosta maksettava korvaus, eritely tulisi olla sopimuspuolella mahdollisimman samanlainen.

a) Vastaava menettely kuin tuomioistuinmenettelyn puolella, yhteensovitus koko korvauksesta

Kuten voimassa olevassa laissa sopimukseen perustuva korvaus kuuluisi yhteensovituksen piiriin samalla tavoin kuin tuomioistuimessa määrätty korvaus.

Uutena asiana myös sopimusten nojalla maksettaviin vähennyksiin liitettäisiin viivästyskorkoseuraamus ja tiedoksiantovelvollisuutta laajennettaisiin niin, että sopimus olisi annettava tiedoksi myös etuutta maksaneelle kassalle. Pykäläehdotuksessa uutta voimassa olevaan lakiin nähden olisi myös velvollisuus toimittaa irtisanomis- tai purkuilmoitus sopimusjäljennöksen yhteydessä.

Vaihtoehto a 1)

Tuomioistuinpuolen vaihtoehto I:n mukaisesti korvausta ei enää jaettaisi aineettoman ja aineellisen vahingon korvaukseen vaan yhteensovitus tehtäisiin koko korvauksesta, kuten tuomioistuimessakin. Tällöin yhteensovituksen tapa ei olisi riipuvainen siitä, minkä menettelyn nojalla korvaus tulee maksettavaksi.

Tällöin TSL 12:3:ssa olisivat yleiset yhteensovituksen pelisäännöt ja TSL 12:5:ssä säännökset yhteensovittamisen toteuttamisesta sopimusprosessissa.

Säännös olisi yksinkertainen. Hankalaksi ja kysymyksiä herättäväksi koettua kokonaiskorvauksen jaottelua ei tarvitsisi tehdä, kun erittelyvelvollisuus poistettaisiin laista. Osapuolten niin halutessa loukkaus voitaisiin kuitenkin huomioida kohtuullistamisperusteen nojalla, jolloin yhteensovitettava määrä olisi alempi.

5 §. Yhteensovituksen toteuttaminen korvauksesta sovittaessa. Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 3 §:ssä säädetään. Sopimuksessa on mainittava 3 §:ssä tarkoitettun etuuden maksanut taho.

Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle. Korvauksesta vähennetylle rahamäärälle on maksettava viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentin mukaisesti siitä lukien, kun on kulunut yksi kuukausi sopimuksen tekopäivästä. Työnantajan on toimitettava sopimusjäljennös ja työsuhteen irtisanomis- tai purkuilmoitus Työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle tiedoksi.

b) Ei yhteensovitusta aineettoman vahingon korvauksen osasta

Sopimukseen perustuva korvaus kuuluisi edelleen – pääosin nykyistä lakia vastavasti – yhteensovittamisen piiriin. Osapuolten olisi edelleen määriteltävä, mikä osa vahingosta on aineettoman vahingon korvausta, jota ei ole yhteensovittava ja mikä osa vahingosta on palkkaetujen menetyksestä tuomittavaa korvausta. Sopijapuolten olisi perusteltava aineettoman vahingon määrä.

Koska vaihtoehdoissa II A ja II B loukkaus poistettaisiin kohtuullistamisperusteista tarpeettomana, ei vähennyksen pienennys loukkauksen perusteella olisi enää mahdollista. Tältä osin nykytilaan tulisi muutos.

Ratkaisuvaihtoehto perustuisi siihen, että nykyinen järjestelmä mahdollistaa erilaisia sopimuksia ja toisaalta järjestelmään on jo totuttu. Vanha systeemi säilyttämällä vältettäisiin uusi opetteluvaihe.

Jos tuomioistuinprosessissakin valittaisiin vaihtoehto, jossa aineeton vahinko tulisi eritellä, olisi yhteensovittamisen tapa samanlainen riippumatta menettelystä, jonka perusteella vahingonkorvaus tulisi maksettavaksi. Tuomioistuipuolen kokonaiskorvausajattelun ja sopimuspuolen erittelyvelvollisuuden yhdistäminen puolestaan johtaisi siihen, että yhteensovitus tulisi tehtäväksi eri tavalla riippuen siitä, mihin menettelyyn maksettava vahingonkorvaus perustuu.

Vaihtoehto b ; liittyy tuomioistuipuolen vaihtoehtoihin II A –B

5 §. Yhteensovituksen toteuttaminen korvauksesta sovittaessa. Jos työnantajan 2 §:ään perustuvasta korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava kokonaiskorvauksen määrä ja se, miltä osin se on korvausta palkkaetujen menetyksestä. Jos sopimuksessa määrätään maksettavaksi korvausta työsuhteen päättämisestä johtuvasta loukkauksesta, sopimuksessa on perusteltava aineettoman vahingon määrä.

Korvauksen ja työntekijän saaman työttömyysetuuden yhteensovitus tehdään noudattaen, mitä 3 §:ssä säädetään. Sopimuksessa on mainittava 3 §:ssä tarkoitetun etuuden maksanut taho.

Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle. Korvauksesta vähennetylle rahamäärälle on maksettava viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentin mukaisesti siitä lukien, kun on kulunut yksi kuukausi sopimuksen tekopäivästä. Työnantajan on toimitettava sopimusjäljennös ja työsuhteen irtisanomis- tai purkuilmoitus Työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle tiedoksi.

Jos 12:3:ssä ei olisi säännöstä siitä, että yhteensovitusta ei tehdä aineettoman vahingon osuudesta eli jos tuomioistuinprosessissa valittaisiin ratkaisu 1:

5 §. Yhteensovituksen toteuttaminen korvauksesta sovittaessa. Jos työnantajan 2 §:ään perustuvasta korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava kokonaiskorvauksen määrä ja se, miltä osin se on korvausta palkkaetujen menetyksestä.

Jos työntekijälle määrätään sopimuksessa maksettavaksi korvausta työsuhteen päättämiseen liittyvästä loukkauksesta, vähennystä ei tehdä tästä osuudesta. Sopimuksessa on perusteltava aineettoman vahingon määrä.

Sopimuksessa on mainittava 3 §:ssä tarkoitetun etuuden maksanut taho. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle. Korvauksesta vähennetylle rahamäärälle on maksettava viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n 1 momentin mukaisesti siitä lukien, kun on kulunut yksi kuukausi sopimuksen tekopäivästä. Työnantajan on toimitettava sopimusjäljennös ja työsuhteen irtisanomis- tai purkuilmoitus Työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle tiedoksi.

c) Sopimukseen perustuvan korvauksen jättäminen yhteensovituksen ulkopuolelle

Voimassa olevasta laista poiketen sopimukseen perustuva korvaus jätettäisiin yhteensovituksen ulkopuolelle.

Ratkaisu edesauttaisi sopimukseen pääsyä. Ratkaisulla olisi myös heijastusvaikutukset työnantajan korvausvelvollisuuteen: voimassa olevan TSL 12:3:n lähtökohdan mukaan on työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus työsuhteen perusteettomalla päättämällä aiheutetusta vahingosta.

Tähän ratkaisuun liittyy edellä mainittu kysymys työntekijöiden ja työnantajien yhdenvertaisuudesta. Samalla yhteensovittamista koskevien säännösten peruserätykset; vahingonkorvausoikeudellinen rikastumiskielto tai toisaalta työnantajan täysi vahingonkorvausvelvollisuus menettäisivät tapauksesta riippuen merkityksensä.

Ratkaisu voisi johtaa vanhan työsopimuslain aikaiseen tilanteeseen, jossa osan vahingonkorvauksesta ”maksaa” työttömyysturvajärjestelmä, kun työnantajan maksettavaksi jäisi vain ”erotus”.

Esimerkki: Työsuhteen päättämisen jälkeen henkilön palkkatulojen menetys on ollut 10 000, minkä jälkeen henkilö on työllistynyt. Hän on saanut työttömyysetuutta 4 000, joten todellinen menetys on 6 000. Käräjäoikeus tuomitsee työsuhteen perusteettomasta päättämisestä 10 000, josta tuomitaan maksettujen työttömyysetuuksien vuoksi 3 000 (75 % 4 000:sta) etuuden rahoittajalle, jolloin työntekijälle jää 7 000.

Työnantaja valittaa tuomioista, mutta tekeekin sitten sovintoehdotuksen, jonka mukaan maksaa työntekijälle 8 000, mutta yhteensovittamista ei tarvitsisikaan tehdä. Työntekijälle sopimus on houkutteleva, koska tällöin hän saa suuremman korvauksen kuin tuomioistuimen tuomion perusteella. Työnantajalle sopimuksen kokonaiskustannus on puolestaan 2 000 edullisempi verrattuna tuomioistuimen tuomiosta johtuvaan kustannukseen. Työttömyysetuusjärjestelmän kulu on 3 000, jos katsotaan, että maksettua työttömyysetuudesta 25 % on henkilön itsensä rahoittama.

Samaan tulokseen työnantaja voisi päästä suoraan ennakoimalla mahdollisen tuomittavan vahingonkorvauksen määrän ja tekemällä sitä vastaavan sovintotarjouksen. Työntekijä saisi saman kuin mahdollisen tuomion nojalla ilman tuomioistuinmenettelyn tuomaa epävarmuutta, mutta työnantajalle sopimus olisi huomattavan edullinen, kun sen ei tarvitsisi maksaa työttömyysetuuden rahoittajalle kuuluvaa osuutta lainkaan. Samalla välttyttäisiin myös oikeudenkäyntikuluilta.

Jos sopimukseen perustuva korvaus ei olisi yhteensovittamisen piirissä, merkitsisi se sitä, että työttömyysturvan ja työnantajalta saadun korvauksen yhteensovittaminen jäisi kokonaan työttömyyskassalle. Työttömyysetua myöntäessään kassan tulee selvittää, onko työntekijä saanut työnantajalta sellaista etuutta, joka kuuluu jaksotuksen piiriin. Jos sopimus tehdään heti työsuhteen päättyessä, korvauksen luonneta arvioidaan työttömyysetuuspäätöstä tehtäessä (kultaiset kädenpuristukset ja jaksotus). Jos korvauksesta sovitaan sen jälkeen, kun työntekijälle on jo myönnetty työttömyysturvaa, työntekijän tulee ilmoittaa korvauksesta kassalle. Jos korvaus tällöin arvioidaan jaksotettavaksi etuudeksi, maksettu korvaus jaksotetaan. Tällöin myös jo maksettuja etuuksia voi tulla takaisinperittäväksi.

Toinen vaihtoehto olisi jättää työttömyysturvalain säännökset ennalleen, jolloin maksettu vahingonkorvaus ei vaikuttaisi henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta. Vahingonkorvausten jääminen yhteensovittamisen ja jaksotuksen ulkopuolelle voisi kuitenkin johtaa siihen, että todellisuudessa yhteisymmärryksessä tehtyjä työsuhteen päättämissopimuksia joissain tapauksissa nimetään vahingonkorvaussopimuksiksi, koska niiden kohtelu työttömyysturvajärjestelmässä on henkilön kannalta selvästi edullisempaa (ei jaksotusta eikä karensia). Tämä aiheuttaisi on-

gelmia työttömyysturvalain soveltamisen ja sen peruseriaatteiden kannalta (työttömyysturvan rikastumiskielto).

d) Ns. pienet korvaukset yhteensovittamisen ulkopuolelle

Arvioidaan sitä, voitaisiinko aivan pienet korvaukset jättää yhteensovittamisen ulkopuolelle. (vrt. edellä Kouvolan hovioikeuden tulkinta 3 kk vähimmäiskorvaus yhteensovituksen ulkopuolella)

Voitaisiinko ajatella, että aivan pieniä (esim. enintään kolmen kuukauden palkkaetuja vastaavat korvaukset) korvauksia ei olisi yhteensovitettava ollenkaan. Ongelma liittyy mm. rajanvetoon siitä, mikä katsottaisiin yhteensovituksen ulkopuolelle jääväksi korvaukseksi.

On huomioitava, että käyttämällä jo nyt laissa olevia kohtuullistamisperusteita, voidaan päästä samaan lopputulokseen kuin säätämällä nimenomaisesti pienet korvaukset yhteensovituksen ulkopuolelle. Koska korvauksen määrä on jo nyt yksi kohtuullistamisperuste, ei lainsäädännön muuttamiselle tältä osin ole perusteita. Kohtuullistamisperustetta minimikorvausten yhteydessä myös käytetään yleisesti.

4. Työttömyysturvalakiin liittyvät ehdotukset

4.1. Tietojen saantioikeus ja työttömyysturvalain muutos

Tuomioistuin ja Työttömyysvakuutusrahasto tarvitsevat työttömyysetuuksia maksavilta tahoilta, työttömyyskassalta ja Kansaneläkelaitokselta, tietoja maksetuista työttömyyden aikaisista etuuksista. Voimassa olevassa työttömyysturvalaissa ei ole säädetty tuomioistuimen ja Työttömyysvakuutusrahaston tietojensaantioikeudesta. Sen vuoksi ehdotetaan, että työttömyysturvalain 13 luvun 1 §:n 1 momenttia muutettaisiin siten, että myös tuomioistuimella ja Työttömyysvakuutusrahastolla olisi oikeus saada työttömyyskassoilta ja Kansaneläkelaitokselta tietoja käsiteltävänä olevan asian ratkaisemista varten.⁸

Jotta työttömyyskassa ja Työttömyysvakuutusrahasto voisivat vaikeuksitta antaa tarvittavat tiedot tuomioistuimille, tietojen vaihto kassan ja rahaston välillä on käytännössä välttämätöntä. Toisaalta rahastolla voi sopimustilanteissa olla tarve selvittää maksettuja etuuksia työttömyyskassalta joko jälkikäteen selvitystyön yhteydessä tai kun sopimusosapuolet pyytävät ennakkoon rahaston kantaa solmittavaan sopimukseen.

Jatkossa voi olla myös syytä pohtia rahaston tiedonantovelvollisuutta kassoihin nähden. Kysymys aktualisoituu esimerkiksi tilanteessa, jossa rahaston tietoon on

⁸ Työttömyyskassojen tiedonantovelvollisuutta koskeva lainsäädäntötarve on ollut esillä aiemmin myös eduskunnalle annetussa Valtioneuvoston selonteossa työelämästä 25.5.2004 (s. 70).

tullut vahingonkorvaussopimukseksi nimetty sopimus, jonka se tulkitsee sisällöltään kuitenkin ns. päättämissopimukseksi ja näin ollen kuuluvan työttömyysturvain mukaisen jaksotuksen piiriin.

Työryhmä pitää tiedonsaantioikeuksista säätämistä tarpeellisenä. Työttömyysturvain tiedon saamista ja luovuttamista koskevien säännösten muuttamisen jatkovalmistelu voisi jatkua joko samassa yhteydessä TSL 12:3:n kanssa tai erikseen sosi-aali- ja terveysministeriössä.

Ehdotus

13 luku

Tietojen saamista ja luovuttamista koskevat säännökset

1 §. Oikeus tietojen saamiseen. Kansaneläkelaitoksella, työvoimatoimistolla, työvoimatoimikunnalla, työttömyyskassalla, työttömyysturva-asiamiehellä, tuomioistuimella, Työttömyysvakuutusrahastolla sekä tämän lain mukaisella muutoksenhakuelimellä on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä maksutta käsiteltävänä olevan asian ratkaisemista tai muuten tämän lain tai Suomea sitovassa sosiaaliturvasopimuksessa tai sosiaaliturvaa koskevassa muussa kansainvälisessä säädöksessä säädettyjen tehtävien toimeenpanemista varten välttämättömät tiedot:

- 1) valtion ja kunnan viranomaiselta sekä muulta julkisoikeudelliselta yhteisöltä;
- 2) eläketurvakeskukselta, eläke- ja vakuutuslaitokselta sekä eläkesäätiöltä; sekä
- 3) työnantajalta, työttömyyskassalta, työpaikkakassalta sekä julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetulta koulutuspalvelujen tuottajalta ja muulta oppilaitokselta.

4.2. Työttömyysturvain 500 päivän enimmäisaikalaskuri

Jaksossa 2.2.1 on pohdittu sitä, tulisiko työnantajan työttömyysvakuutusjärjestelmään palauttaman osuuden vaikuttaa työntekijän 500 päivän enimmäisaikalaskuriin. Työryhmä katsoo, että siinä yhteydessä kun TSL 12:3:n ja työttömyysturva-etuuksien yhteensovittamiseen liittyvien mahdollisten lainmuutosten valmistelua jatketaan, tarvittaessa voidaan selvittää edelleen myös 500 päivänä laskuriin liittyviä kysymyksiä.