



**TURUN
YLIOPISTO**
Oikeustieteellinen
tiedekunta

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta yksilöperusteisesta päättämisestä – sattumanvarainen monen tekijän summa vai johdonmukaista kokonaisharkintaa?

Työelämän oikeusnormit (OTMU 2496)

Pro gradu -tutkielma

Laatija:

Ville Kirvesniemi

14.11.2023

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä

Tutkielma

Oppiaine: Työoikeus

Tekijä: Ville Kirvesniemi

Otsikko: Korvaus työsopimuksen yksilöperusteisesta perusteettomasta päättämisestä – sattumanvarainen monen tekijän summa vai johdonmukaista kokonaisharkintaa?

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: XX + 81 sivua

Päivämäärä: 14.11.2023

Tutkielman aiheena on perusteettoman yksilöperusteisen työsopimuksen päättämisen yhteydessä maksettavan korvauksen ja sen määrään vaikuttavien seikkojen arviointi. Erityisesti tutkielmassa keskitytään TSL 12:2.2:iin, jossa on lueteltu ne korvauksen suuruuteen vaikuttavat tekijät, jotka tuomioistuimen tulee ottaa huomioon lopullista korvausta arvioidessaan.

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten TSL 12:2.2:ssa lueteltuja henkilöperusteisesta työsopimuksen päättämisestä määrättävään korvaukseen vaikuttavia tekijöitä tulisi arvioida voimassa olevan oikeuden mukaan. Lisäksi tutkielmassa pyritään selvittämään, onko hovioikeuskäytännöstä johdettavissa jonkinlaista yhteistä tulkintalinjaa, jota voitaisiin mahdollisesti hyödyntää TSL 12:2:n tulkinassa. Tutkielmassa on hyödynnetty lainopillista ja empiiristä menetelmää. Lainopillisessa menetelmässä on hyödynnetty lain esitöitä, oikeuskäytäntöä sekä oikeuskirjallisuutta. Empiirisen menetelmän tueksi on kerätty hovioikeuksien ratkaisut vuosien 2019–2022 ajalta, joissa on käsitelty yksilöperusteisia perusteettomia työsopimuksen päättämisistä.

TSL 12:2.2:ssa lueteltujen seikkojen joukossa esimerkiksi työttömyyden kesto ja ansionmenetys, määräaikaisten työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto sekä työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä olivat sellaisia seikkoja, joista konkreettisia havaintoja hovioikeuskäytännön valossa voitiin tehdä. Sen sijaan esimerkiksi työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän menettely, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut TSL 12:2.2:iin rinnastettavat seikat eivät korvauksen suuruuteen vaikuttavina tekijöinä ole muihin tekijöihin nähden yhtä kaavamaisesti laskettavissa, minkä vuoksi niistä johdettavia konkreettisia johtopäätöksiäkin on haastavampi tehdä.

Suuri syy sille, miksei korvauskäytännöstä voida tehdä kovin pitkälle vietyjä tulkintoja, on TSL 12:2:n korvauksen epämääräisesti säännelty jako aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon. Tulevaisuudessa erottelu aineettoman ja aineellisen vahingon välillä voitaisiin esimerkiksi sitoa osaksi tuomioistuinten perustelua erottelemalla selkeästi, mitkä korvaukseen vaikuttavat seikat lisäävät aineellisen tai aineettoman vahingon määrää. Lisäksi TSL 12:2.2:n kahdeksan asiakokonaisuuden perusteella tehtävä kokonaisarviointi vaikuttaa korvauskäytännön arvioinnin haasteellisuuteen. Arviointia tekee haastavammaksi muun muassa se, että yksi korvauksen vaikuttava tekijä on ”muut TSL 12:2.2:iin rinnastettavat seikat”. Kyseinen seikkakokonaisuus laajentaa korvauksen arviointiin vaikuttavien tekijöiden piiriä entisestään.

Avainsanat: työoikeus, työriidat, työsuhdeturva, työsopimuksen irtisanominen, työsopimuksen purkaminen, työnantajan vahingonkorvausvastuu, korvausvastuu

Sisällys

Lähteet.....	V
Lyhenteet.....	XX
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkielman aihe ja relevanssi.....	1
1.2 Kysymysten asettelu ja aiheen rajausta.....	3
1.3 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto.....	6
1.3.1 Lainopillinen tutkimusmenetelmä ja aineisto.....	6
1.3.2 Empiirinen tutkimusmenetelmä, tutkimusaineisto ja aineiston keruu.....	7
1.4 Tutkielman rakenne.....	11
2 Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.....	12
2.1 Yleistä.....	12
2.2 Korvausasteikko ja korvauksen luonne.....	14
2.3 Työttömyysturvaetuuksien vaikutus korvauksen suuruuteen.....	18
3 Korvauksen suuruuden arviointi.....	21
3.1.1 Korvauksen suuruus hovioikeuskäytännössä.....	21
3.1.2 Korvauksen suuruuteen vaikuttavat tekijät.....	23
3.2 Työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset.....	25
3.2.1 Arviointikriteerin sisältö ja tulkinta.....	25
3.2.2 Hovioikeuksien ratkaisulinjan yhtenäisyyden arviointi.....	32
3.3 Määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto.....	38
3.4 Työsuhteen kesto.....	43
3.4.1 Arviointikriteerin sisältö ja tulkinta.....	43
3.4.2 Hovioikeuksien ratkaisulinjan yhtenäisyyden arviointi ja johtopäätökset.....	46
3.5 Työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä.....	48
3.5.1 Arviointikriteerin sisältö ja tulkinta.....	48
3.5.2 Hovioikeuksien ratkaisulinjan yhtenäisyyden arviointi ja johtopäätökset.....	54
3.6 Työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä.....	56
3.7 Työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen.....	62
3.8 Työntekijän ja työnantajan olot yleensä.....	67

3.9	Muut työsopimuslain korvaussäännökseen rinnastettavat seikat	72
4	Lopuksi	75

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, Laki, teko ja tavoite: tutkimus tavoitteellisuudesta lain tulkinnassa ja sen soveltamisessa. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta 1975.
- Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. WSOY 1989.
- Aarnio, Aulis, Oikeuslähteet, ennakkopäätökset, hovioikeusratkaisut, s. 6–19 teoksessa Rasilainen, Aki (toim.), Hovioikeuskäytäntö oikeuslähteenä. Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä tutkimusprojektin päätösseminaarin 26.11.1991 alustukset. Turun yliopiston offsetpaino 1992.
- Aarnio, Aulis, Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, J. (toim.), Minun metodini. Werner Söderström, Lakitieto, Helsinki 1997, s. 35–56.
- Anttila, Outi, – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas, Työsuhdeasioiden käsikirja I–II, 7. uudistettu painos, Edita Publishing Oy 2021. (Anttila 2021)
- Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet, 3. uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- Engblom, Matleena, Syrjintä työhönotossa. Ehdotus uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi. Oikeustieto 5/2006, s. 20–24.
- Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä, 7. uudistettu painos. Alma Talent 2020. (Hietala ym. 2020)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo. Uusi yhteistoimintalaki käytännössä. Alma Talent 2022.
- Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 2011.
- Johansson, Lasse, Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen suuruudesta vuoden 2008 hovioikeuskäytännön perusteella. Oikeustieto 3/2010.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Koskinen, Seppo – Tala, Jyrki – Laitinen, Ahti – Kauppi, Anne-Mari – Murto, Jari, Työsopimuslain toimivuus. Työsopimuslain seurantatutkimus II osaraportti. Työministeriö 2004.
- Keinänen, Anssi – Vääänen Ulla, Empiirinen oikeustutkimus – mitä ja milloin? Edita Publishing Oy 2016.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja,

- Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. Päivitetty 2023. Alma Talent 2022. (Koskinen ym. 2023)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. Alma Talent 2019.
- Kröger, Tarja, KKO 2016:70: Irtisanomiskorvauksen ja työttömyysetuuden yhteensovittaminen, teoksessa Timonen, Pekka (toim.), KKO:n ratkaisut kommentein. Talentum Media Oy 1998–.
- Launiala, Mika, Prejudikaatti ja prejudikaattinormi. Edilex 2016/18.
- Leppänen, Katja, Yhdenvertaisuus työelämässä. Alma Talent 2015.
- Moilanen, Juha-Matti, Työsuhteen päättämissopimukset: tutkimus sopimusvapauden rajoista ja työntekijän suojelun keinoista. Turun yliopisto, 2019.
- Murto, Jari, Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis N:o 6/2005.
- Nieminen, Kimmo, Työntekijän velvollisuus vastaanottaa tarjottavaa työtä pienentääkseen laittomasta työsuhteen päättämisestä aiheutuvaa vahinkoa. Oikeustieto 5/1999.
- Nieminen, Kati – Lähteenmäki, Noora, Empiirinen oikeustutkimus. Gaudeamus 2021.
- Orasmaa, Pekka, Luottamusmiehen työsuhdeturvasta. Edilex 2001.
- Paso, Mirjami – Eskola, Jari. EY-tuomioistuin oikeusvertailijan intressinä: Menetelmällisiä valintoja. Oikeus 3/2002, s. 281–302.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työsopimuslaki. Talentum 2008.
- Repo, Paula, Työlait ja työehtosopimukset Suomessa, Ruotsissa, Saksassa, Ranskassa ja Britanniassa. Työministeriö 1996.
- Räty, Markku, Työsopimuksen päättämiskorvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus tuomioistuimessa. Teoksessa ”Kirjoituksia työoikeudesta” (toim. Risto Jalanko – Marika Siiki). Helsinki 2009, s. 207–224.
- Saarnilehto, Ari, Hovioikeuskäytännön merkityksestä positiivisoikeudellisessa tutkimuksessa, s. 20–33 teoksessa Rasilainen, Aki (toim.), Hovioikeuskäytäntö oikeuslähteenä. Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä tutkimusprojektin päätösseminaarin 26.11.1991 alustukset. Turun yliopiston offsetpaino 1992.
- Siltala, Raimo, Johdatus oikeusteoriaan. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2001.
- Ståhlberg, Pauli – Karhu, Juha, Suomen vahingonkorvausoikeus, 7. uudistettu painos. Alma Talent 2020.
- Tiitinen, Kari–Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos. Alma Talent

2012.

Vuorenpää, Mikko – Helenius, Dan–Hietanen-Kunwald, Petra –Hupli, Tuomas –Koulu, Risto –Lappalainen, Juha –Lindfors, Heidi –Niemi, Johanna –Rautio, Jaakko –Saranpää, Timo –Turunen, Santtu –Virolainen, Jyrki, Prosessioikeus, 6. uudistettu painos. Alma Talent 2021. (Vuorenpää ym. 2021)

Welling, Roosa, Helsingin yliopisto erotti pitkän uran tehneen professorin täysin yllättäen – Hovioikeus tuomitsi potkut lainvastaisiksi: ”Ei ole kyse pelkästään minusta”.
Helsingin Sanomat 4.12.2020.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki, 5. uudistettu painos. Alma Talent 2017.

Virallislähteet

HE 228/1969 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

HE 205/1983 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 291/1990 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta.

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

HE 167/2003 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Komiteamietintö 2009:4, Yhdenvertaisuustoimikunnan mietintö, s 79–82.

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

Regeringens proposition 1981/82:71 om ny anställningskyddslag m.m.; beslutad den 12 november 1981.

Tasa-arvojulkaisuja 2022:1, Tasa-arvoaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022.

TEM esitteet 4/2017, Työsopimuslaki – Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. TEM 2017.

TyVM 13/2000 vp. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksen johdosta työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan yhteensovitus. Työministeriön työryhmämietintö 2006.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:56, Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö 2020: Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. TEM 2020.

Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58, Vahva ja välittävä Suomi – Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.

Internetlähteet

Koskinen, Seppo, Uuden hallituksen tavoitteena merkittävä työelämän uudistaminen. Edilex 5.7.2023. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/84989> (Luettu 28.7.2023).

Oikeusministeriön julkaisuja 2021:16, Oikeudenkäyntikulut riita-asioissa, arviomuistio. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163083/OM_2021_16_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Luettu 19.7.2023)

Tilastokeskus, Yli 50-vuotiaat eivät jää työttömäksi sen yleisemmin kuin nuoremmat, työllistyminen vain on vaikeampaa, 9.10.2020. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/yli-50-vuotiaat-eivat-jaa-tyottomaksi-sen-yleisemmin-kuin-nuoremmat-tyollistyminen-vain-on-vaikeampaa/> (Luettu 2.11.2023)

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyyskatsaus, kesäkuu 2023. TEM 6/2023. <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?lang=fi&top=2&ssid=2004230949301&sub=22#> (Luettu 2.8.2023)

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyyskatsaus, syyskuu 2023. TEM 9/2023 <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/empty.htm> (Luettu 13.11.2023)

Työ- ja elinkeinoministeriö, Työllisyyskatsaus, Tiedote 24.10.2023. TEM 10/2023 https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/TextBase/Tkat/Prs/Tkat_fi.htm (Luettu 2.11.2023)

Oikeustapaukset

Korkein oikeus:

KKO 1995:75

KKO 1986 II 71
KKO 1997:105
KKO 1992:25
KKO 1990:25 (ään.)
KKO 1995:75
KKO 2021:61
KKO 2017:26
KKO 2016:70
KKO 2018:26
KKO 2021:66
KKO 2021:9
KKO 2020:35
KKO 2020:74
KKO 2023:1
KKO 2001:49

Työtuomioistuin:

TT 1999–70
TT 2000–25
TT 2000–44
TT 2011–75
TT 2016:64

Hovioikeudet:**Empiirinen aineisto**

Helsingin hovioikeus S 17/1910	22.2.2019	Nro 236
Helsingin hovioikeus S 17/2346	1.2.2019	Nro 120
Helsingin hovioikeus S 17/2474	6.2.2019	Nro 142
Helsingin hovioikeus S 18/1045	13.9.2019	Nro 1133
Helsingin hovioikeus S 18/1190	13.3.2019	Nro 302
Helsingin hovioikeus S 18/134	14.6.2019	Nro 763
Helsingin hovioikeus S 18/1514	19.3.2020	Nro 340
Helsingin hovioikeus S 18/1515	22.3.2019	Nro 336
Helsingin hovioikeus S 18/1627	14.2.2019	Nro 188

Helsingin hovioikeus S 18/1759	15.1.2020	Nro 32
Helsingin hovioikeus S 18/1763	13.11.2019	Nro 1431
Helsingin hovioikeus S 18/2014	10.7.2020	Nro 1016
Helsingin hovioikeus S 18/2015	10.7.2020	Nro 1017
Helsingin hovioikeus S 18/2016	10.7.2020	Nro 1018
Helsingin hovioikeus S 18/2093	3.10.2019	Nro 1233
Helsingin hovioikeus S 18/218	26.6.2019	Nro 813
Helsingin hovioikeus S 18/2201	26.8.2020	Nro 1079
Helsingin hovioikeus S 18/2307	21.2.2019	Nro 197
Helsingin hovioikeus S 18/2315	22.1.2020	Nro 61
Helsingin hovioikeus S 18/2870	17.10.2019	Nro 1313
Helsingin hovioikeus S 18/2899	26.10.2021	Nro 1391
Helsingin hovioikeus S 18/2930	24.5.2019	Nro 640
Helsingin hovioikeus S 18/2955	27.2.2020	Nro 227
Helsingin hovioikeus S 18/2978	13.2.2019	Nro 199
Helsingin hovioikeus S 18/472	22.1.2019	Nro 59
Helsingin hovioikeus S 18/814	10.6.2019	Nro 737
Helsingin hovioikeus S 18/853	20.5.2020	Nro 672
Helsingin hovioikeus S 18/963	6.2.2019	Nro 138
Helsingin hovioikeus S 18/964	17.6.2020	Nro 868
Helsingin hovioikeus S 19/1036	31.8.2020	Nro 1121
Helsingin hovioikeus S 19/1066	20.5.2020	Nro 681
Helsingin hovioikeus S 19/1181	29.6.2020	Nro 938
Helsingin hovioikeus S 19/1206	15.5.2020	Nro 627
Helsingin hovioikeus S 19/1216	9.10.2020	Nro 1385
Helsingin hovioikeus S 19/1226	16.12.2020	Nro 1725
Helsingin hovioikeus S 19/1275	10.3.2021	Nro 291
Helsingin hovioikeus S 19/1370	16.8.2019	Nro 997
Helsingin hovioikeus S 19/1375	10.12.2020	Nro 1712
Helsingin hovioikeus S 19/1510	18.7.2019	Nro 948
Helsingin hovioikeus S 19/1511	18.7.2019	Nro 949
Helsingin hovioikeus S 19/1598	21.11.2019	Nro 1479
Helsingin hovioikeus S 19/1634	21.8.2019	Nro 1027
Helsingin hovioikeus S 19/1679	22.7.2021	Nro 1011

Helsingin hovioikeus S 19/1698	19.11.2020	Nro 1613
Helsingin hovioikeus S 19/1903	3.12.2020	Nro 1678
Helsingin hovioikeus S 19/2252	4.12.2020	Nro 1682
Helsingin hovioikeus S 19/2253	1.4.2020	Nro 410
Helsingin hovioikeus S 19/2279	21.10.2019	Nro 1322
Helsingin hovioikeus S 19/2284	26.11.2020	Nro 1644
Helsingin hovioikeus S 19/2339	30.4.2020	Nro 576
Helsingin hovioikeus S 19/2610	3.3.2022	Nro 330
Helsingin hovioikeus S 19/2688	28.5.2021	Nro 701
Helsingin hovioikeus S 19/2732	30.11.2021	Nro 1599
Helsingin hovioikeus S 19/2900	29.6.2022	Nro 958
Helsingin hovioikeus S 19/2951	30.9.2020	Nro 1323
Helsingin hovioikeus S 19/3005	2.11.2021	Nro 1456
Helsingin hovioikeus S 19/3030	18.11.2021	Nro 1539
Helsingin hovioikeus S 19/3057	11.6.2020	Nro 833
Helsingin hovioikeus S 19/3062	30.8.2022	Nro 1139
Helsingin hovioikeus S 19/350	12.3.2020	Nro 291
Helsingin hovioikeus S 19/389	27.11.2020	Nro 1649
Helsingin hovioikeus S 19/461	19.3.2021	Nro 346
Helsingin hovioikeus S 19/462	16.12.2020	Nro 1738
Helsingin hovioikeus S 19/512	12.4.2022	Nro 505
Helsingin hovioikeus S 19/523	9.6.2020	Nro 807
Helsingin hovioikeus S 19/750	20.6.2019	Nro 794
Helsingin hovioikeus S 19/805	5.11.2019	Nro 1392
Helsingin hovioikeus S 19/890	23.9.2019	Nro 1158
Helsingin hovioikeus S 19/891	23.9.2019	Nro 1159
Helsingin hovioikeus S 19/985	29.12.2020	Nro 1804
Helsingin hovioikeus S 20/1128	17.12.2021	Nro 1677
Helsingin hovioikeus S 20/1188	2.7.2020	Nro 971
Helsingin hovioikeus S 20/1297	15.3.2022	Nro 371
Helsingin hovioikeus S 20/1313	25.8.2022	Nro 1126
Helsingin hovioikeus S 20/1323	24.1.2022	Nro 81
Helsingin hovioikeus S 20/1505	9.6.2021	Nro 776
Helsingin hovioikeus S 20/161	16.9.2020	Nro 1207

Helsingin hovioikeus S 20/1629	4.9.2020	Nro 1151
Helsingin hovioikeus S 20/1630	4.9.2020	Nro 1150
Helsingin hovioikeus S 20/1679	8.3.2022	Nro 335
Helsingin hovioikeus S 20/1709	6.5.2022	Nro 611
Helsingin hovioikeus S 20/1794	24.5.2022	Nro 683
Helsingin hovioikeus S 20/1802	4.3.2022	Nro 318
Helsingin hovioikeus S 20/1821	6.4.2022	Nro 480
Helsingin hovioikeus S 20/1822	20.11.2020	Nro 1630
Helsingin hovioikeus S 20/1835	2.3.2022	Nro 304
Helsingin hovioikeus S 20/1970	19.5.2021	Nro 657
Helsingin hovioikeus S 20/1973	16.12.2020	Nro 1733
Helsingin hovioikeus S 20/2086	21.5.2021	Nro 671
Helsingin hovioikeus S 20/2089	30.3.2021	Nro 418
Helsingin hovioikeus S 20/2171	30.8.2022	Nro 1151
Helsingin hovioikeus S 20/2256	14.9.2022	Nro 1226
Helsingin hovioikeus S 20/2541	8.6.2022	Nro 791
Helsingin hovioikeus S 20/256	5.7.2022	Nro 931
Helsingin hovioikeus S 20/326	17.6.2022	Nro 828
Helsingin hovioikeus S 20/332	19.2.2020	Nro 182
Helsingin hovioikeus S 20/416	16.2.2021	Nro 182
Helsingin hovioikeus S 20/436	4.1.2022	Nro 2
Helsingin hovioikeus S 20/528	18.2.2022	Nro 244
Helsingin hovioikeus S 20/655	28.5.2020	Nro 722
Helsingin hovioikeus S 20/773	8.11.2022	Nro 1525
Helsingin hovioikeus S 20/864	21.9.2021	Nro 1214
Helsingin hovioikeus S 20/944	29.3.2022	Nro 438
Helsingin hovioikeus S 20/949	26.9.2022	Nro 1266
Helsingin hovioikeus S 20/950	6.7.2020	Nro 985
Helsingin hovioikeus S 20/966	7.5.2021	Nro 593
Helsingin hovioikeus S 20/994	15.12.2021	Nro 1635
Helsingin hovioikeus S 21/1114	22.4.2022	Nro 558
Helsingin hovioikeus S 21/116	21.12.2022	Nro 1776
Helsingin hovioikeus S 21/1270	29.9.2021	Nro 1274
Helsingin hovioikeus S 21/136	28.6.2022	Nro 913

Helsingin hovioikeus S 21/1497	18.10.2022	Nro 1392
Helsingin hovioikeus S 21/1559	30.9.2021	Nro 1291
Helsingin hovioikeus S 21/1820	25.11.2022	Nro 1642
Helsingin hovioikeus S 21/1853	25.1.2022	Nro 76
Helsingin hovioikeus S 21/1959	3.11.2021	Nro 1479
Helsingin hovioikeus S 21/2289	28.3.2022	Nro 445
Helsingin hovioikeus S 21/2290	28.3.2022	Nro 446
Helsingin hovioikeus S 21/2615	14.12.2022	Nro 1725
Helsingin hovioikeus S 21/581	6.9.2022	Nro 1193
Helsingin hovioikeus S 21/582	6.9.2022	Nro 1194
Helsingin hovioikeus S 21/627	11.11.2022	Nro 1572
Helsingin hovioikeus S 22/1748	18.10.2022	Nro 1403
Helsingin hovioikeus S 22/379	29.6.2022	Nro 899
Helsingin hovioikeus S 22/540	27.12.2022	Nro 1832
Helsingin hovioikeus S 22/834	14.10.2022	Nro 1395
Helsingin hovioikeus S 22/984	19.7.2022	Nro 1045
Itä-Suomen hovioikeus S 18/1016	18.6.2019	Nro 323
Itä-Suomen hovioikeus S 18/1083	25.4.2019	Nro 207
Itä-Suomen hovioikeus S 18/1088	23.5.2019	Nro 262
Itä-Suomen hovioikeus S 18/1125	12.6.2019	Nro 310
Itä-Suomen hovioikeus S 18/1140	4.1.2019	Nro 1
Itä-Suomen hovioikeus S 18/741	1.3.2019	Nro 103
Itä-Suomen hovioikeus S 19/1037	19.12.2019	Nro 701
Itä-Suomen hovioikeus S 19/1072	20.5.2020	Nro 251
Itä-Suomen hovioikeus S 19/1115	30.3.2020	Nro 162
Itä-Suomen hovioikeus S 19/1130	26.2.2020	Nro 92
Itä-Suomen hovioikeus S 19/355	27.12.2019	Nro 706
Itä-Suomen hovioikeus S 19/388	6.6.2019	Nro 297
Itä-Suomen hovioikeus S 19/399	5.3.2020	Nro 103
Itä-Suomen hovioikeus S 19/438	26.8.2019	Nro 448
Itä-Suomen hovioikeus S 19/469	10.6.2019	Nro 307
Itä-Suomen hovioikeus S 19/471	22.10.2019	Nro 558
Itä-Suomen hovioikeus S 19/475	11.7.2019	Nro 378
Itä-Suomen hovioikeus S 19/575	24.3.2020	Nro 146

Itä-Suomen hovioikeus S 19/639	15.8.2019	Nro 433
Itä-Suomen hovioikeus S 19/67	2.7.2019	Nro 355
Itä-Suomen hovioikeus S 19/817	18.9.2020	Nro 455
Itä-Suomen hovioikeus S 19/998	18.3.2020	Nro 137
Itä-Suomen hovioikeus S 20/1050	23.6.2021	Nro 339
Itä-Suomen hovioikeus S 20/131	2.4.2020	Nro 172
Itä-Suomen hovioikeus S 20/277	7.5.2020	Nro 232
Itä-Suomen hovioikeus S 20/345	7.10.2020	Nro 491
Itä-Suomen hovioikeus S 20/85	11.12.2020	Nro 638
Itä-Suomen hovioikeus S 20/900	28.1.2021	Nro 30
Itä-Suomen hovioikeus S 21/1019	9.12.2021	Nro 639
Itä-Suomen hovioikeus S 21/288	22.12.2021	Nro 664
Itä-Suomen hovioikeus S 21/318	22.2.2022	Nro 93
Itä-Suomen hovioikeus S 21/334	17.9.2021	Nro 496
Itä-Suomen hovioikeus S 21/389	30.9.2021	Nro 504
Itä-Suomen hovioikeus S 21/479	7.10.2021	Nro 539
Itä-Suomen hovioikeus S 21/578	5.10.2021	Nro 535
Itä-Suomen hovioikeus S 21/591	12.4.2022	Nro 166
Itä-Suomen hovioikeus S 21/592	12.4.2022	Nro 167
Itä-Suomen hovioikeus S 21/593	12.4.2022	Nro 168
Itä-Suomen hovioikeus S 21/743	14.6.2022	Nro 303
Itä-Suomen hovioikeus S 21/773	9.9.2021	Nro 484
Itä-Suomen hovioikeus S 21/850	19.11.2021	Nro 604
Itä-Suomen hovioikeus S 22/163	4.3.2022	Nro 108
Itä-Suomen hovioikeus S 22/370	3.8.2022	Nro 373
Itä-Suomen hovioikeus S 22/481	8.9.2022	Nro 431
Rovaniemen hovioikeus S 18/371	1.4.2019	Nro 124
Rovaniemen hovioikeus S 18/383	20.2.2019	Nro 64
Rovaniemen hovioikeus S 18/495	18.7.2019	Nro 268
Rovaniemen hovioikeus S 18/559	31.10.2019	Nro 387
Rovaniemen hovioikeus S 18/710	12.3.2019	Nro 89
Rovaniemen hovioikeus S 18/711	12.3.2019	Nro 90
Rovaniemen hovioikeus S 19/126	16.8.2019	Nro 288
Rovaniemen hovioikeus S 19/192	20.12.2019	Nro 451

Rovaniemen hovioikeus S 19/196	4.11.2019	Nro 389
Rovaniemen hovioikeus S 19/229	5.11.2020	Nro 322
Rovaniemen hovioikeus S 19/248	5.9.2019	Nro 308
Rovaniemen hovioikeus S 19/615	12.10.2020	Nro 289
Rovaniemen hovioikeus S 19/703	23.10.2020	Nro 304
Rovaniemen hovioikeus S 19/74	10.9.2019	Nro 316
Rovaniemen hovioikeus S 19/80	23.12.2019	Nro 460
Rovaniemen hovioikeus S 19/860	18.2.2021	Nro 38
Rovaniemen hovioikeus S 20/157	24.11.2020	Nro 337
Rovaniemen hovioikeus S 20/17	12.11.2020	Nro 332
Rovaniemen hovioikeus S 20/260	10.6.2020	Nro 176
Rovaniemen hovioikeus S 20/306	18.6.2021	Nro 164
Rovaniemen hovioikeus S 20/376	24.5.2021	Nro 141
Rovaniemen hovioikeus S 21/298	27.9.2022	Nro 262
Rovaniemen hovioikeus S 21/73	11.2.2021	Nro 32
Rovaniemen hovioikeus S 21/734	15.11.2022	Nro 324
Rovaniemen hovioikeus S 21/806	18.10.2022	Nro 285
Rovaniemen hovioikeus S 22/118	28.4.2022	Nro 122
Rovaniemen hovioikeus S 22/33	4.4.2022	Nro 96
Rovaniemen hovioikeus S 22/348	17.5.2022	Nro 155
Turun hovioikeus S 17/1119	31.1.2019	Nro 81
Turun hovioikeus S 17/1582	21.8.2019	Nro 604
Turun hovioikeus S 18/1078	31.5.2019	Nro 407
Turun hovioikeus S 18/1247	28.11.2019	Nro 945
Turun hovioikeus S 18/1395	13.12.2019	Nro 976
Turun hovioikeus S 18/1681	9.4.2020	Nro 242
Turun hovioikeus S 18/1930	15.1.2019	Nro 35
Turun hovioikeus S 18/252	20.6.2019	Nro 479
Turun hovioikeus S 18/253	20.6.2019	Nro 479
Turun hovioikeus S 18/264	12.9.2019	Nro 697
Turun hovioikeus S 18/678	27.9.2019	Nro 773
Turun hovioikeus S 18/716	11.6.2019	Nro 452
Turun hovioikeus S 18/908	27.9.2019	Nro 772
Turun hovioikeus S 18/983	1.3.2019	Nro 180

Turun hovioikeus	S 19/1154	12.2.2020	Nro 96
Turun hovioikeus	S 19/138	30.4.2020	Nro 280
Turun hovioikeus	S 19/1381	16.11.2020	Nro 743
Turun hovioikeus	S 19/1530	8.3.2021	Nro 178
Turun hovioikeus	S 19/1531	8.3.2021	Nro 179
Turun hovioikeus	S 19/1649	12.2.2021	Nro 106
Turun hovioikeus	S 19/1666	28.9.2020	Nro 624
Turun hovioikeus	S 19/1990	19.11.2020	Nro 748
Turun hovioikeus	S 19/324	17.12.2021	Nro 843
Turun hovioikeus	S 19/373	7.4.2020	Nro 229
Turun hovioikeus	S 19/40	8.11.2019	Nro 895
Turun hovioikeus	S 19/47	9.4.2020	Nro 237
Turun hovioikeus	S 19/48	12.2.2021	Nro 107
Turun hovioikeus	S 19/661	10.11.2020	Nro 719
Turun hovioikeus	S 19/81	6.2.2020	Nro 84
Turun hovioikeus	S 19/953	24.6.2019	Nro 487
Turun hovioikeus	S 20/1176	10.11.2021	Nro 756
Turun hovioikeus	S 20/167	4.2.2021	Nro 87
Turun hovioikeus	S 20/463	20.5.2021	Nro 361
Turun hovioikeus	S 20/612	15.2.2022	Nro 101
Turun hovioikeus	S 20/613	15.2.2022	Nro 102
Turun hovioikeus	S 20/614	15.2.2022	Nro 103
Turun hovioikeus	S 20/615	15.2.2022	Nro 104
Turun hovioikeus	S 20/616	15.2.2022	Nro 105
Turun hovioikeus	S 20/655	8.10.2020	Nro 654
Turun hovioikeus	S 20/761	10.6.2020	Nro 410
Turun hovioikeus	S 20/955	3.2.2021	Nro 83
Turun hovioikeus	S 20/985	11.10.2022	Nro 603
Turun hovioikeus	S 21/100	14.12.2021	Nro 828
Turun hovioikeus	S 21/1121	3.9.2021	Nro 623
Turun hovioikeus	S 21/1177	31.5.2022	Nro 305
Turun hovioikeus	S 21/1294	25.5.2022	Nro 291
Turun hovioikeus	S 21/1332	11.11.2022	Nro 715
Turun hovioikeus	S 21/1337	20.6.2022	Nro 372

Turun hovioikeus	S 21/1447	25.11.2022	Nro 763
Turun hovioikeus	S 21/1689	10.11.2022	Nro 711
Turun hovioikeus	S 21/1737	10.8.2022	Nro 448
Turun hovioikeus	S 21/314	29.10.2021	Nro 736
Turun hovioikeus	S 21/357	20.4.2021	Nro 294
Turun hovioikeus	S 21/526	1.6.2021	Nro 398
Turun hovioikeus	S 21/590	9.5.2022	Nro 249
Turun hovioikeus	S 21/652	29.9.2022	Nro 577
Turun hovioikeus	S 21/715	30.6.2022	Nro 400
Turun hovioikeus	S 21/743	9.9.2022	Nro 509
Turun hovioikeus	S 21/77	7.7.2022	Nro 417
Turun hovioikeus	S 21/78	7.7.2022	Nro 418
Turun hovioikeus	S 21/79	7.7.2022	Nro 419
Turun hovioikeus	S 21/818	16.6.2021	Nro 447
Turun hovioikeus	S 21/825	19.11.2021	Nro 778
Turun hovioikeus	S 21/913	18.5.2022	Nro 279
Turun hovioikeus	S 21/993	7.4.2022	Nro 216
Turun hovioikeus	S 22/1264	28.9.2022	Nro 568
Vaasan hovioikeus	S 17/1032	15.1.2019	Nro 18
Vaasan hovioikeus	S 17/994	31.5.2019	Nro 193
Vaasan hovioikeus	S 17/995	31.5.2019	Nro 194
Vaasan hovioikeus	S 17/996	31.5.2019	Nro 195
Vaasan hovioikeus	S 18/1015	12.12.2019	Nro 478
Vaasan hovioikeus	S 18/1082	11.11.2019	Nro 444
Vaasan hovioikeus	S 18/174	5.6.2019	Nro 203
Vaasan hovioikeus	S 18/183	10.5.2019	Nro 162
Vaasan hovioikeus	S 18/249	25.2.2019	Nro 51
Vaasan hovioikeus	S 18/497	21.5.2019	Nro 180
Vaasan hovioikeus	S 18/577	6.6.2019	Nro 204
Vaasan hovioikeus	S 18/731	15.10.2019	Nro 407
Vaasan hovioikeus	S 18/814	26.6.2019	Nro 261
Vaasan hovioikeus	S 19/1011	30.10.2020	Nro 456
Vaasan hovioikeus	S 19/1024	20.4.2020	Nro 150
Vaasan hovioikeus	S 19/257	13.3.2020	Nro 103

Vaasan hovioikeus	S 19/26	15.1.2020	Nro 11
Vaasan hovioikeus	S 19/293	31.3.2020	Nro 126
Vaasan hovioikeus	S 19/365	21.11.2019	Nro 459
Vaasan hovioikeus	S 19/366	21.11.2019	Nro 460
Vaasan hovioikeus	S 19/367	21.11.2019	Nro 461
Vaasan hovioikeus	S 19/503	29.7.2019	Nro 307
Vaasan hovioikeus	S 19/504	29.7.2019	Nro 308
Vaasan hovioikeus	S 19/505	29.7.2019	Nro 309
Vaasan hovioikeus	S 19/506	29.7.2019	Nro 310
Vaasan hovioikeus	S 19/507	29.7.2019	Nro 311
Vaasan hovioikeus	S 19/621	30.11.2020	Nro 495
Vaasan hovioikeus	S 19/624	1.8.2019	Nro 320
Vaasan hovioikeus	S 19/649	12.11.2020	Nro 473
Vaasan hovioikeus	S 19/671	14.12.2020	Nro 502
Vaasan hovioikeus	S 19/76	5.3.2020	Nro 92
Vaasan hovioikeus	S 19/862	27.3.2020	Nro 121
Vaasan hovioikeus	S 19/877	27.3.2020	Nro 123
Vaasan hovioikeus	S 20/138	29.1.2021	Nro 45
Vaasan hovioikeus	S 20/143	28.4.2021	Nro 182
Vaasan hovioikeus	S 20/457	2.7.2020	Nro 299
Vaasan hovioikeus	S 20/708	23.8.2021	Nro 333
Vaasan hovioikeus	S 20/709	10.11.2020	Nro 466
Vaasan hovioikeus	S 20/710	10.11.2020	Nro 467
Vaasan hovioikeus	S 20/711	10.11.2020	Nro 468
Vaasan hovioikeus	S 21/10	6.10.2021	Nro 390
Vaasan hovioikeus	S 21/1204	20.4.2022	Nro 149
Vaasan hovioikeus	S 21/185	12.7.2021	Nro 296
Vaasan hovioikeus	S 21/191	15.3.2021	Nro 124
Vaasan hovioikeus	S 21/194	17.11.2021	Nro 450
Vaasan hovioikeus	S 21/268	11.5.2022	Nro 192
Vaasan hovioikeus	S 21/335	22.3.2022	Nro 107
Vaasan hovioikeus	S 21/353	24.5.2021	Nro 216
Vaasan hovioikeus	S 21/391	15.2.2022	Nro 44
Vaasan hovioikeus	S 21/407	16.11.2022	Nro 414

Vaasan hovioikeus	S 21/592	14.4.2022	Nro 141
Vaasan hovioikeus	S 22/825	1.12.2022	Nro 442
Vaasan hovioikeus	S 21/1049	17.10.2022	Nro 381

Muut

Vaasan hovioikeus	S 07/35	23.5.2008	Nro 642
Turun hovioikeus	S 03/983	11.3.2004	
Helsingin hovioikeus	S 08/1912	27.11.2009	
Helsingin hovioikeus	S 08/519	11.12.2008	
Vaasan hovioikeus	S 09/280	22.3.2010	

Kuviot

Kuvio 1	Ratkaisujen jakautuminen hovioikeuksittain
Kuvio 2	Korvausvaatimukset ja määrätty korvaukset hovioikeuksissa vuosien 2019–2022 aikana
Kuvio 3.1	Työttömyyden kesto kuukausina suhteessa kokonaiskorvaukseen ja aineelliseen vahinkoon (ratkaisut 1–26)
Kuvio 3.2	Työttömyyden kesto suhteessa kokonaiskorvaukseen ja aineelliseen vahinkoon (ratkaisut 27–52)
Kuvio 4	Vähintään noin vuoden työttömyyden seurauksena maksetut korvaukset
Kuvio 5	Työsuhteen kesto suhteessa korvauksen määrään
Kuvio 6	Työsuhteen kesto suhteessa aineettoman korvauksen osuuteen
Kuvio 7	Työntekijän yli 50 vuoden ikä suhteessa korvauksen määrään

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
LaVL	Lakivaliokunnan lausunto
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
ORK	Oikeusrekisterikeskus
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
YTL	Yhteistoimintalaki (1333/2021)
Vp	Valtiopäivät

1 Johdanto

1.1 Tutkielman aihe ja relevanssi

Voimassa olevan työsopimuslain (55/2001, jäljempänä TSL) 7:1:n nojalla työsopimuksen päättäminen henkilökohtaisilla perusteilla edellyttää asiallista ja painavaa syytä. Suomen uuteen vuoden 2023 hallitusohjelmaan on kuitenkin sisällytetty uudistus, jonka tarkoituksena on jatkossa mahdollistaa työsopimuksen päättäminen henkilökohtaisilla perusteilla jo pelkästään asiallisesta syystä.¹ Oikeudellisesti on haastavaa sanoa, kuinka merkittävä kyseinen muutos oikeuskäytännössä tulisi olemaan,² mutta se tuskin ainakaan vahvistaisi nykyisestäään työntekijöiden työsuhdeturvaa tai irtisanomissuojaa. Työntekijän turvana tulee kuitenkin edelleen olemaan oikeus vaatia TSL 12:2 nojalla työnantajaa korvaamaan työsopimuksen päättämisestä työntekijälle aiheutunut vahinko, mikäli työsuhde on päätetty lain vastaisesti.

TSL 12:2:ssä säädetään työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteettoman päättämisen yhteydessä sekä korvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä. Kyseisen pykälän mukaan työntekijä on oikeutettu lähtökohtaisesti 3–24 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, mikäli työnantaja on päättänyt työsuhteen lain vastaisesti. TSL 12:2.2:ssa on lisäksi säännelty ne seikat, jotka vaikuttavat korvauksen kokonaismäärän arviointiin. Näitä ovat: 1) työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetys; 2) määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto; 3) työsuhteen kesto; 4) työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä; 5) työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä; 6) työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen; 7) työntekijän ja työnantajan olot yleensä; sekä 8) muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvaussäännöksen olemassaolosta huolimatta oikeusprosessiin ryhtyminen on aikaa vievää ja kallista, mikä jo itsessään on omiaan vähentämään työntekijän uskallusta, halua ja tahtoa vaatia korvauksia työsopimuksen päättämisestä.³ Mahdolliseen oikeusprosessiin ja

¹ Valtioneuvoston julkaisuja 2023, s. 63.

² Koskinen 2023, kohta ”Työllistämisen esteitä puretaan”.

³ Konkreettisena esimerkkitapauksena pitkästä ja kalliista irtisanomisriidasta on tapaus, jossa vuonna 2020 Helsingin hovioikeus määräsi työnantajan maksettavaksi jo pelkästään työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavia korvauksia lähes 69 000 euron edestä, minkä lisäksi työnantaja oli velvollinen korvaamaan työntekijän oikeudenkäyntikulut. Korkein oikeus kuitenkin kumosi ratkaisussaan KKO 2023:1

korvausvaatimusten esittämiseen ryhdyttäessä työntekijän työsuhdeturvan kannalta on olennaisen tärkeää, että itse korvausta koskeva säännös olisi selkeä, johdonmukainen ja oikeudenkäynnin kaikille osapuolille ymmärrettävä kokonaisuus. Ongelmana kuitenkin on, että työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskeva korvaussäännös on sidottu tuomioistuimen tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan, johon vaikuttaa edellä luetellut TSL 12:2:2:iin sisältyvät seikat. Tämä tekee korvauksen määrän ennakkollisesta arvioinnista haasteellista.

Oikeuskäytäntö kuitenkin tuottaa jatkuvasti uusia ratkaisuja, joissa perusteettomasta työsuhteen päättämisestä johtunutta korvauksen suuruutta on arvioitu ja jäsennelty. Tällaiset ratkaisut toimivat arvokkaina apuvälineinä TSL 12:2.2:n tulkintaa ja korvauksen kokonaismäärää arvioidessa. Tämän tutkielman tarkoituksena on siten selvittää, millaiseksi TSL 12:2.2:n tulkinta yksilöperusteisissa perusteettomissa työsopimusten päättämisissä on viime vuosina hovioikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa muodostunut. Työsopimuksen perusteettoman päättämisen korvaussäätelyn selkeämpi hahmottaminen voisi siirtää työntekijöiden työsuhdeturvaa askeleen verran vakaammalle pohjalle riippumatta siitä, päätetäänkö työsuhde tulevaisuudessa asiallisten ja painavien syiden vai pelkästään asiallisten syiden vastaisesti.

Voimassa olevan TSL:n aikana laajempaa tutkimusta perusteettomien irtisanomisten korvauskäytännöstä on tehty oikeustieteellisessä tutkimuksessa ainoastaan vähän. Muun muassa vuonna 2001 silloinen työtuomioistuimen presidentti Pekka Orasmaa julkaisi artikkelin luottamusmiehen työsuhdeturvasta, jossa hän käsitteli pienen otannan perusteella myös TSL:n mukaista korvauskäytäntöä.⁴ Lisäksi vuonna 2004 julkaistussa työsopimuslain seurantatutkimuksen 2. osareportissa Turun yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa toimi tutkijaryhmä, jonka yhtenä tarkoituksena oli selvittää vuonna 2001 voimaan tulleen TSL:n toimivuutta ja vaikutuksia. Tuossa tutkijaryhmän laatimassa raportissa on muun muassa tutkittu vuosien 2002–2003 korvauskäytäntöä perusteettomista irtisanomisista.⁵

hovioikeuden ratkaisun, joten työntekijä joutui asiassa lopulta yli kuuden vuoden oikeustaistelun jälkeen itse maksuvelvolliseksi. Helsingin HO 3.12.2020 S 19/1903. Ks. myös Helsingin Sanomien uutinen aiheesta 4.12.2020. Welling 2020.

⁴ Orasmaa 2001. Orasmaa itsekin toteaa artikkelissaan, ettei kirjoituksessaan käytetyn pienen asianmäärän perusteella voida tehdä kovin pitkälle meneviä päätelmiä korvauksen määrään vaikuttavien perusteiden painoarvoista. Orasmaa 2001, s. 23.

⁵ Ks. Työministeriö 2004 ja erityisesti sivut 73–80 alaviitteineen. Lisäksi vuonna 2010 Oikeustieto-lehdessä on julkaistu Lasse Johanssonin kirjoitus otsikolla ”Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen suuruudesta vuoden 2008 hovioikeuskäytännön perusteella”. Kirjoituksessa on käsitelty vuoden

Korvauksen määrätymisperusteista ja suuruudesta on puolestaan kirjoitettu oikeuskirjallisuudessa runsaasti,⁶ mutta konkreettisia havaintoja tai tutkimustuloksia ei ole laajemmin empiirisesti aiheesta esitetty. Aihetta käsittelevän empiirisen tutkimuksen puute saa aikaan sen, etteivät henkilöperusteisten irtisanomisriitojen osapuolet pysty kovin tarkasti ennakolta arvioimaan, minkä suuruisia korvauksia työntekijä voisi mahdollisesti saada perusteettomien irtisanomisten seurauksena. Tämän tutkielman tieteellinen arvo on näin ollen jo siinä, että tässä tutkielmassa käydään systemaattisesti läpi ensimmäistä kertaa nykyisen voimassa olevan TSL:n valossa kaikki yksilöperusteisia työsuhderiitoja koskevat hovioikeuksien ratkaisut viimeisen kolmen vuoden ajanjaksolta.

1.2 Kysymysten asettelu ja aiheen rajaus

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, *miten TSL 12:2.2:ssa lueteltuja henkilöperusteisesta työsopimuksen päättämisestä määrättävään korvaukseen vaikuttavia tekijöitä tulisi arvioida ja miten hovioikeuskäytännössä näitä tekijöitä on arvioitu.*

Tutkimuskysymystä on tarkasteltu seuraavien osakysymysten avulla:

1) *Miten TSL 12:2.2:a tulisi tulkita?* TSL 12:2.2 pitää sisällään johdonmukaisen luettelon tekijöistä, joiden perusteella korvauksen määrä muodostuu. Säännös sisältää myös kokonaisharkintaelementin, joka tekee säännöksen tulkinnasta haasteellista sen tapauskohtaisuuden vuoksi. Jotta TSL 12:2.2:n arvioinnista voidaan saada mahdollisimman kattava kuva, tulee tutkielmassa tarkastella erityisesti lain esitöitä sekä oikeuskirjallisuutta. Hovioikeuskäytäntö on myös tarkastelun kohteena, sillä korkeimman oikeuden ratkaisuja TSL 12:2:n tulkinnasta ei toistaiseksi ole annettu. Ensimmäisen osakysymyksen avulla onkin tarkoitus peilata lain esitöissä ja oikeuskirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä oikeuskäytännössä esiintyvään tuomioistuinten linjaan, ja arvioida tällä tavoin korvauksien suuruuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä eri tilanteissa.

2) *Miten TSL 12:2.2 on tulkittu vuosien 2019–2022 hovioikeuskäytännössä?* Kysymyksen avulla on tarkoitus selvittää kerättyjä ratkaisuja hyödyntäen hovioikeuksien tapaa perustella

2008 aikaista hovioikeuskäytännön ratkaisumäärää, mutta kirjoituksessa ei esimerkiksi ilmene, onko kerätyssä aineistossa hovioikeus myöntänyt kaikkiin ratkaisuihin jatkokäsittelylupaa tai millä tavoin TSL 12:2.2:n arviointikriteerejä on ratkaisuihin arvioitu.

⁶ Esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019; Tiitinen – Kröger 2012; Rautiainen – Äimälä 2008; Murto 2005 ja Anttila 2021.

korvauskäytäntöään. Toisin sanoen tutkielmassa tarkastellaan sitä, mitkä ja millä tavoin TSL 12:2.2:n määräytymiskriteerit ovat vaikuttaneet ratkaisussa ilmenevään korvauksen suuruuteen. Kysymyksen avulla voidaan myös tarkastella sitä, poikkeako hovioikeuskäytännössä omaksuttu linja lainsäätäjän esitöissä ilmenevistä näkemyksistä ja tuoko hovioikeuskäytäntö mukanaan säännöksen tulkintaan jotain lisäarvoa.

3) Onko hovioikeuksien ratkaisulinja yhtenäinen eli ovatko korvauksien määrät linjassa niiden seikkojen kanssa, jotka ovat ratkaisussa vaikuttaneet korvauksen määrän muodostumiseen? Kolmannen osakysymyksen avulla tutkielmassa pyritään selvittämään hovioikeuksien ratkaisukäytännön yhtenäisyyksiä ja eroja sekä arvioimaan, voitaisiinko samantapaisista lopputuloksista perusteluineen tehdä tulkintakannanottoja TSL 12:2.2:n soveltamisesta. Mikäli perusteluista on tehtävissä selviä, toistuvia ja keskenään samantyyllisiä havaintoja, indikoisi tämä mahdollisesti ratkaisukäytännön yhtenäisyyden puolesta. Sen sijaan epäyhtenäinen linja ratkaisukäytännössä kertoisi TSL 12:2.2:n tulkinnan haastavuudesta ja painottaisi selvemmin muun muassa tuomioistuinten tapauskohtaista harkintaa.

Edellä mainittujen kysymysten johdonmukainen selvittäminen edellyttää tutkielmalta kuitenkin myös tarvittavia rajoituksia. Tutkielman yhtenä merkittävänä rajoituksena on TSL 7:3:n kollektiivisia irtisanomisia, eli tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuvia irtisanomisia koskevan korvauskäytännön poissulkeminen tarkastelun ulkopuolelle.⁷ Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkielma perustuu ainoastaan henkilöperusteisiin työsuhteen päättämistilanteisiin, eikä tutkielmassa ole otettu huomioon irtisanomisriitoja, joissa keskiössä on ollut kollektiiviperusteinen irtisanominen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkielmassa ei olisi hyödynnetty ratkaisuja, joissa työnantajaosapuoli on vedonnut TSL 7:3:n mukaiseen irtisanomisperusteeseen. Päinvastoin suuri osa individuaaliperusteisista irtisanomisriidoista perustuu juuri sille työnantajan väitteelle, että kyseessä olisi TSL:n mukainen laillinen irtisanominen tuotannollis-taloudellisilla syillä. Tutkielman rajausta koskee siten nimenomaan niitä ratkaisuja, joissa tuomioistuimen mukaan työnantajalla on ollut TSL 7:3:n mukaiset syyt irtisanomiselle.

⁷ TSL 7:3:n mukaisilla kollektiiviperusteisilla irtisanomisilla tarkoitetaan niitä työntekijöiden irtisanomistilanteita, joissa työnantajaosapuoli taloudellisten tai tuotannollisten syiden takia kohdistaa irtisanomisen yleensä laajempaan joukkoon työntekijöitä. Sekä laki että järjestösopimukset soveltuvat rinnakkain ja ne luovat yhdessä kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa koskevan normiverkon. Kollektiiviperusteiset syyt antavat työnantajalle oikeuden irtisanoa tai lomauttaa työntekijä, jonka työsuhte on toistaiseksi voimassa oleva. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 293.

Toisena rajauksena tutkielmassa on ajallinen raja. Korvauskäytäntöä tarkastellaan viimeisen kolmen vuoden ajalta eli vuosilta 2019–2022, sillä tarkoitus on saada mahdollisimman kattava kuva nykyaikaisesta vallitsevasta oikeudesta. Lisäksi ratkaisujen suuren määrän vuoksi (ratkaisuja yhteensä 318 kappaletta) raja on määrällisesti riittävä erilaisten tulkintojen ja johtopäätösten tekemiseen. Muutoinkin jo hovioikeusasetuksen (211/1994) 13 § edellyttää, että hovioikeuksien pitäisi lähtökohtaisesti noudattaa myös aikaisemmin omaksumaansa linjaa korvausten suuruutta arvioidessaan.⁸ Näin ollen vuosien 2019–2022 hovioikeuskäytännön on katsottava muodostavan riittävän aineiston hovioikeuksien noudattaman korvauksien suuruutta koskevan tulkintakäytännön arviointiin.

Kolmantena rajauksena tutkielman empiirisen osuuden aineisto on kohdennettu nimenomaan hovioikeuksien ratkaisukäytäntöön⁹, sillä kyseisen oikeusasteen ratkaisuja on määrällisesti ideaali määrä tulkintojen tekoon. Korkein oikeus ei myöskään ole nimenomaisesti ottanut kantaa TSL 12:2.2:n tulkintaan. Käräjäoikeuden ratkaisujen tarkastelu on rajattu tutkielman ulkopuolelle, sillä käräjäoikeuksien ratkaisuilla ei ole oikeusjärjestelmässämme samanlaista oikeuslähdearvoa kuin hovioikeuksien tai korkeimman oikeuden ratkaisuilla on tunnustettu olevan.¹⁰ Lisäksi työtuomioistuimen ratkaisut ovat valikoituneet empiirisen aineiston ulkopuolelle, sillä työtuomioistuimen oikeuskäytännössä ei ole määritelty sitä, miltä osin korvaus sisältää aineettoman ja miltä osin aineellisen vahingon korvausta.

Neljäntenä rajauksena tutkielma ei keskity korvausmäärän arvioinnissa niinkään korvauksien euromääriin, vaan pikemminkin TSL 12:2:n mukaiseen palkkaa vastaavaan kuukausiin perustuvaan korvausasteikkoon. Korvausasteikossa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta korvauksen vähimmäismääräksi on säädetty työntekijän kolmen kuukauden palkka ja enimmäismääräksi 24 kuukauden palkka. Palkkaa koskeva rajausta auttaa helpommin

⁸ Ks. myös Saarnilehto 1992, s. 22–23.

⁹ Myös joillain hovioikeuden ratkaisuilla on oikeuskirjallisuudessa tunnustettu voivan olla ennakkoratkaisullista painoarvoa ennen kaikkea silloin, kun tulkintalinja on vakiintunutta tai kun ratkaisut ovat perusteltu hyvin. Lähtökohtaisesti kuitenkin alempien tuomioistuinten ratkaisut luokitellaan kuuluvaksi oikeuslähdeopin mukaisesti sallittuihin oikeuslähteisiin, ja niitä on mahdollista käyttää argumentaation tukena. Ks. esim. Aarnio 1992, s. 16–17; Saarnilehto 1992 s. 23 ja s. 31–32; Siltala 2001, s. 26 sekä Launiala 2016, s. 1 alaviite 2.

¹⁰ Ks. esim. Aarnio 1989, s. 232. Aarnio on toisaalta todennut, että eräissä tapauksissa myös alioikeuskäytännöllä saattaa olla tulkinnallista merkitystä esimerkiksi silloin, kun asian käsittely keskittyy alioikeusportaaseen. Aarnio 1989, s. 231.

hahmottamaan ratkaisukäytännön yhtenäisyyttä, kun arvioitavissa korvausmäärissä työntekijöiden vaihtelevat palkka-ansiot ovat suljettu tarkastelun ulkopuolelle.¹¹

Mainittakoon myös se, että tutkielma keskittyy nimenomaan Suomen työlainsäädäntöön ja sen korvausmalliin työsopimuksen päättämisen yhteydessä. Syy tähän on se, että TSL 12:2:n korvaussäännös perustuu ajan saatossa kehittyneeseen kansalliseen lainsäädäntötyöhön, eikä aiheesta ole esimerkiksi EU-tasoista lainsäädäntöä.¹² Muissa Euroopan maissa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuva korvaus määräytyy melko eri tavoin kuin Suomessa, minkä vuoksi tutkielman aineiston tarkastelussa tutkimusote on puhtaasti kansallinen.¹³

1.3 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto

1.3.1 Lainopillinen tutkimusmenetelmä ja aineisto

Tutkielman metodina osakysymysten 1 ja 2 arvioimiseksi toimii oikeusdogmaattinen eli lainopillinen menetelmä. Tutkimuskohteena toimii tällöin voimassa oleva oikeus, jonka oikeusnormeja ja ajatussisältöä pyritään tutkimaan lainopin avulla.¹⁴ *Aarnio* on jakanut lainopin teoreettiseen ja käytännölliseen lainoppiin. Teoreettinen lainoppi systematisoi oikeussäännöksiä pitäen sisällään käsitteanalyysin, oikeudellisen teorianmuodostuksen sekä systematisoinnin. Teoreettinen lainoppi mahdollistaa käytännöllisen lainopin, sillä sen avulla voidaan Aarnion sanoin ”tarttua” oikeussäännöksiin. Toisin sanoen käytännön lainopin avulla voidaan selvittää ja tulkita säännöksiä, yleisemmin oikeutta, teoreettisen lainopin kautta avattujen oikeustositteiden perusteella. Teoreettinen lainoppi yhdessä käytännön lainopin

¹¹ Työntekijän palkkaa vastaava korvaus suhteutetaan siis siihen palkkaan, jonka työntekijä on ansainnut tai tulisi todennäköisesti ansaitsemaan laittomasti työsopimuksen päättäneen työnantajan palveluksessa. Palkka määritellään usein työntekijän viimeisimmän kiinteän kuukausipalkan tai keskimääräisen palkan mukaan ennen työsopimuksen päättämistä. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1082.

¹² Ks. TSL:n korvaussäännöstä koskevat vuosien varrella laaditut esityöt perusteluineen. HE 228/1969 vp; HE 205/1983 vp; HE 291/1990 vp ja HE 157/2000 vp.

¹³ Ks. esim. Ruotsin työsuojelulain (Lag om anställningsskydd, 1982:80) 34–39 §; Prop. 1981/82:71, s. 10 ja 153 sekä Repo 1996, s. 104. Myös UK:ssa korvaus määräytyy hyvin tarkkojen laskennallisten perusteiden mukaan, vaikkakin korvauksen suuruuteen vaikuttaa osittain samat seikat kuin Suomessa. Työntekijälle on esimerkiksi asetettu tietty bruttopalkkaraja, jonka yli korvauksia ei voi saada. Ks. Employment Rights Act 1996, Osa X, luku 2, kohdat 118–126. Ks. myös Repon tutkimus, jossa esitellään lyhyesti lisäksi Saksan ja Ranskan sen aikaisesta korvausmallista. Tutkimuksen mukaan Ranskassa korvauksen alaraja on 6 kuukauden palkka (eikä ylärajaa) ja Saksassa puolestaan ei ollut alarajaa, mutta ylärajaa oli 15 kuukauden palkka. Sekä Ranskan että Saksan mallissa työntekijä oli mahdollista ottaa takaisin työsuhteeseen vahingonkorvauksen maksamisen sijaan. Ks. Repo 1996, s. 102–110.

¹⁴ Hirvonen 2011, s. 36.

kanssa tekee mahdolliseksi oikeuden tulkinnan ja systematisoinnin koko lainopin laajuudessa, eikä se olisi mahdollista ilman, että jompikumpi sanotuista lainopin muodoista puuttuisi.¹⁵

Tutkielmassa on tarkoitus lainopin avulla systematisoida ja tulkita vallitsevaa oikeutta, joka koostuu muun muassa kansallisesta lainsäädännöstä, lain esitöistä sekä oikeuskäytännöstä. Tutkielman lainopillisen osuuden tarkoituksena on selvittää nykyisen voimassa olevan oikeusjärjestyksen sisältöä TSL 12:2:ää koskevilta osin.¹⁶ Teoreettisen lainopin näkökulmasta tutkielmassa on tarkoituksenmukaista ensin hahmottaa ne käsitteet ja konteksti, joiden perusteella tulkintoja voimassaolevan oikeuden tilasta voidaan tehdä käytännön lainoppia hyödyntäen. Lainopillisella metodilla saavutetaan vastauksia siihen, miten TSL 12:2.2:n sisältöä tulisi tulkita ja millainen vaikutus säännöksessä luetelluilla eri korvaukseen vaikuttavilla tekijöillä on korvauksen määrään.

Tutkielman aineistosta suurin osa perustuu hovioikeuksien ratkaisuihin työsuhteen päättämistilanteista vuosien 2019–2022 aikana. Näiden ratkaisuiden lisäksi tutkielman aineisto koostuu muusta oikeuskäytännöstä, lain esitöistä ja työoikeudellisesta oikeuskirjallisuudesta.

1.3.2 Empiirinen tutkimusmetodi, tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Lainopillisen metodin lisäksi tutkielmassa käytetään osakysymykseen 3 vastaamiseksi myös empiiristä tutkimusmenetelmää. *Nieminen ja Lähteenmäki* ovat tuoneet esiin, että lainopissa lähestymistapa on oikeusnormeja tulkitseva sekä systematisoiva ja siinä oikeutta voidaan tutkia myös yksinomaan teoreettisesti tai filosofisesti. Empiirinen oikeustutkimus eroaa lainopillisesta tutkimuksesta siinä, että empiirinen menetelmä perustuu havaintoihin ja niiden perusteella tehtyihin päätelmiin.¹⁷ Empiirinen menetelmä eroaa siinäkin mielessä lainopista, että empiirinen tutkimus ei ota kantaa siihen, millä tavoin oikeusnormeja tulisi tulkita. Sitä vastoin empiirinen lähestymistapa voi kohdentaa tarkastelun esimerkiksi siihen, millaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia oikeusnormeilla ja oikeudellisilla käytännöillä on, millä tavoin ihmiset kokevat voimassaolevan oikeuden tai millaisia oikeudellisia ongelmia tutkittavan aiheen parissa esiintyy. Lainopin ja oikeustieteen teoriasta ei kuitenkaan tule eikä voikaan irrottaa täysin empiiristä tietoa, sillä empiirinen tutkimus edesauttaa niin yhteiskunta- kuin

¹⁵ Aarnio 1997, s. 43–44.

¹⁶ Aarnio 1975, s. 262.

¹⁷ Keinänen – Väättänen 2016, s. 1.

oikeustieteellistä teorian muodostusta. Samalla se tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää lainopin tulkintasuosituksissa ja lainsäädäntötyössä.¹⁸

Tässä tutkielmassa empiirisen oikeustutkimuksen avulla voidaan metodille ominaisesti niin sanotusti ”ulkoa päin” tarkastella sekä mitata kokemuseräisesti ja havaintoihin perustuen runsasta määrää hovioikeuksien ratkaisuja sekä niiden asettamaa korvauskäytäntöä ja käytännön taustalla vaikuttavia arviointikriteerejä.¹⁹ Tutkielmassa empiirisen tutkimuksen kohteena ovat siis hovioikeuksien ratkaisemat työoikeudelliset riidat, joissa on jollain tavoin arvioitu perusteettomia henkilöperusteisia työsuhteen päättämisiä ja ennen kaikkea näistä seurannutta korvauksen suuruutta. Aineistoa on edellä selostetusti kerätty vuosien 2019–2022 ajalta niin, että siitä voidaan tehdä sekä määrällisiä että laadullisia havaintoja.²⁰ Empiirisen tutkimuksen jaottelusta laadulliseen ja määrälliseen menetelmään onkin todettu, että sanotut menetelmät esiintyvät usein rinnakkain tutkimuksissa täydentäen toisiaan, eikä rajanvetoa niiden välillä ole aina helppo tehdä.²¹

Tutkielmaa varten kerättyä aineistoa on kerätty lähettämällä tietopyyntö Oikeusrekisterikeskukselle (ORK) kaikista niistä vuosien 2019–2022 hovioikeuksien ratkaisuksista, joissa asianimikkeenä toimii ”työsuhteen irtisanomisesta tai purkamisesta aiheutuva riita” sekä ”vahingonkorvaus”. Asianimikkeiden perusteella hakutuloksina tuli yhteensä 318 ratkaisua. Ratkaisut ovat tutkielmaa tehdessä eroteltu neljään eri kategoriaan: 1) ratkaisuihin, joissa on kyse individuaaliperusteisesta työsuhteen päättämisestä ja korvauksia on määrätty. Tähän kategoriaan on laskettu mukaan myös sellaiset ratkaisut, joissa tuomioistuin on katsonut, että irtisanomiselle ei ole ollut tuotannollisia tai taloudellisia päättämisperusteita tai muutoin TSL 7:1:n edellyttämää asiallista ja painavaa syytä; 2) ratkaisuihin, joissa on kyse kollektiiviperusteisesta työsuhteen päättämisestä ja korvauksia on määrätty; 3) ratkaisuihin, joissa korvauksia ei ole määrätty. Kategorian sisällä on tehty vielä tarkempi jaottelu individuaali- ja kollektiiviperusteisiin tapauksiin; sekä 4) ratkaisuihin, joissa ei ole käsitelty korvausta hovioikeudessa niin, että hovioikeus olisi ottanut jollain tapaa kantaa korvauksen sisältöön. Tällaisia ratkaisuja ovat muun muassa sellaiset ratkaisut, joissa

¹⁸ Ks. empiirisestä tutkimuksesta Nieminen – Lähtenmäki 2021, kohta 1.1. ”Empiirinen lähestymistapa oikeuteen”.

¹⁹ Ks. Nieminen – Lähtenmäki 2021, kohta 1. Johdatus oikeuden empiiriseen tutkimiseen ja Keinänen – Väättänen 2016, s. 1.

²⁰ Paso – Eskola 2002, s. 296; Määttä 2015, s. 43; Keinänen – Väättänen 2016, s. 1–18. Ks. myös Nieminen – Lähtenmäki – Aaltonen 2021, kohta 1. Johdatus oikeuden empiiriseen tutkimiseen.

²¹ Nieminen – Lähtenmäki 2021, kohta 1.1. ”Empiirinen lähestymistapa oikeuteen”.

kanne on peruutettu, osapuolet ovat päässeet sovintoon asiassa taikka valituksessa ei ole ollut kyse korvauksen suuruudesta. Neljänteen kategoriaan kuuluvia ratkaisuja oli kaiken kaikkiaan lopulta yhteensä 93. Näin ollen, kun tutkielmasta on poissuljettu vielä toiseen kategoriaan kuuluneet ratkaisut sekä kolmanteen kategoriaan kuuluneet kollektiivioikeudelliset ratkaisut, tutkielman kannalta aidosti relevantteja ratkaisuja oli yhteensä 182 kappaletta.

Tutkielmassa käytetyt ratkaisut ovat valikoituneet sillä perusteella, onko hovioikeus ottanut jollain tapaa – suoraan tai epäsuorasti – kantaa korvauksen määräytymisen arviointiin. Näin ollen hyödynnettyjen ratkaisujen joukossa on myös sellaisia ratkaisuja, joissa hovioikeus on yhtynyt käräjäoikeuden ratkaisun perusteluihin tai ainoastaan täydentänyt niitä joltain osin. Lisäksi joukossa on myös niitä ratkaisuja, joissa hovioikeus ei ole myöntänyt korvausvaatimuksen sisältävälle valitukselle jatkokäsittelylupaa. Viimeksi sanottujen ratkaisujen sisällyttäminen tutkielman aineistoon on perusteltua siitä syystä, että hovioikeudet ovat joka tapauksessa käyneet kyseisen käräjäoikeuden ratkaisun perusteellisesti läpi ja arvioineet sen oikeellisuuden siitäkin huolimatta, etteivät hovioikeuksien jatkokäsittelyluparatkaisut pidä sisällään tarkempia perusteluja jatkokäsittelyluvan epäämiselle. Näin ollen tällaiset ratkaisut eivät ole jääneet puhtaasti käräjäoikeuden kannanoton varaan, vaan ratkaisuiden oikeudellisella sisällöllä on hovioikeuden hyväksyntä.²² Aineiston 182 ratkaisusta hovioikeus jätti jatkokäsittelyluvan myöntämättä yhteensä 55 ratkaisussa.

Kerätystä aineistosta 182 ratkaisua pitää sisällään hovioikeuden kannanoton korvauksen määrään silloin, kun henkilön työsopimus on päätetty henkilöön perustuvalla syyllä tai muutoin TSL 7:1 §:n vastaisesti. Näistä 105 ratkaisussa hovioikeus määräsi lopulta korvauksia työntekijälle. Sanottuihin ratkaisuihin sisältyvät myös ne ratkaisut, joissa työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsuhteen tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä, vaikka tosiasiallisesti kyse oli ollut henkilöön perustuvista syistä, taikka ratkaisun perusteluista muutoin ilmenee, ettei työnantajalla olisi ollut tuotannollisia tai taloudellisia perusteita päättää työsuhdetta. Edellä sanotuissa 105 ratkaisussa esiintyi myös yhteensä seitsemän ratkaisua, joissa kaksi tai useampi kantaja vaativat korvauksia työsuhteen perusteettomasta

²² Jatkokäsittelyluvan piiriin kuuluvissa asioissa hovioikeuden tulee tarkastaa ratkaisun sisällöllinen oikeellisuus. Tämä tarkoittaa sitä, ettei ratkaisua käsittelyn päättymisestä tehdä muodollisilla kriteereillä. Vuorenpää ym. 2021, kohta ” Prosessioikeus>X Muutoksenhaku>1. Valitus hovioikeuteen>Valmistelu hovioikeudessa>Jatkokäsittelylupa”. Näin ollen hovioikeus tarkastaa ratkaisun sisällöllisen oikeellisuuden oikeudenkäymiskaaren 25 a luvun 11 §:n edellyttämien jatkokäsittelyluvan myöntämisperusteiden valossa.

päättämisestä. Tutkielman ulkopuolelle rajattuja aidosti tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä päätettyjä työsuhderiitoja oli puolestaan 43, joista lopulta korvauksia määrättiin yhteensä 13 tapauksessa. Suuri osa näistä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tapahtuneista irtisanomisista oli tapahtunut nimenomaan TSL 7:4:n mukaista työn tarjoamisvelvoitetta tai työntekijän uudelleen koulutusvelvollisuutta rikkoen. Osittainen syy kollektiiviperusteisten työsuhderiitojen vähäisemmälle määrälle selittyy sillä, ettei kannetta kaikissa tapauksissa ole välttämättä alun perin viety tuomioistuimeen työsuhteen irtisanomista koskevana kanteena, vaan pikemminkin työn tarjoamisvelvoitteen tai työntekijän uudelleen kouluttamisen rikkomista koskevana riita-asiana.

Tutkielmaa kirjoitettaessa lainvoimaa vailla olevia ratkaisuja oli yhteensä kuusi, joista viiteen korkein oikeus on myöntänyt valitusluvan.²³ Lainvoimaa vailla olevien ratkaisujen lisäksi koko aineiston ratkaisuista viidessä korkein oikeus on jo antanut ratkaisunsa.²⁴ Näistä kahdessa korkein oikeus muutti hovioikeuden tuomion lopputulosta (KKO 2021:66 ja 2023:1). Ratkaisussa KKO 2021:66 korkein oikeus katsoi, että työnantaja ei ollut voinut käsitellä A:n työsopimusta purkautuneena, minkä vuoksi A:n työsopimus oli siten päätetty perusteettomasti. Tämän johdosta korkein oikeus määräsi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä yhteensä kuuden kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen. Ratkaisussa KKO 2023:1 puolestaan korkein oikeus ei määrännyt asiassa maksettavaksi korvauksia työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korkeimman oikeuden mukaan yliopistolla oli ollut tapauksessa TSL 7:3:ssä tarkoitettu taloudellinen, tuotannollinen tai toiminnan uudelleenjärjestelemisestä johtunut ja saman luvun 1 §:ssä tarkoitettu asiallinen ja painava peruste A:n työsopimuksen päättämiselle. Kummassakaan ratkaisuista korkein oikeus ei ottanut kantaa siihen, miten TSL 12:2.2:a tulisi soveltaa.

²³ Lainvoimaa vailla olevia ratkaisuja oli tutkielman palautuspäivään mennessä Helsingin HO:n ratkaisut 30.9.2020 S 19/2951, 3.12.2020 S 19/1903, 25.11.2022 S 21/1820, 14.10.2020 S 22/834, Rovaniemen HO:n ratkaisut 27.9.2022 S 21/298 ja 18.10.2022 S 21/806. Valitusluvat myönnetty ratkaisuihin VL 2023–32, (koski Helsingin HO:n ratkaisua 25.11.2022 S 21/1820), KKO 1451/2023 (koski Helsingin HO:n ratkaisua 14.10.2020 S 22/834), KKO 1090/2021 (koski Helsingin HO:n ratkaisua 30.9.2020 S 19/2951), S 2021/66 (koski Helsingin HO:n ratkaisua 3.12.2020 S 19/1903) ja VL 2023-57 (koski Rovaniemen HO:n ratkaisua 27.9.2022 S 21/298).

²⁴ KKO 2021:66 (koski Vaasan HO:n ratkaisua 31.3.2020 S 19/293); KKO 2021:9 (koski Helsingin HO:n ratkaisua 1.4.2020 S 19/2253); KKO 2020:35 (koski Rovaniemen HO:n ratkaisua 12.3.2019 S 18/710); KKO 2020:74 (koski Turun HO:n ratkaisua 1.3.2019 S 18/983) ja KKO 2023:1 (koski Helsingin HO:n ratkaisua 3.12.2020 S 19/1903).

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielman pääluvussa 2 käydään läpi taustaa työsopimuksen perusteettoman päättämisen korvausperusteista. Luvussa esitellään lyhyesti TSL 12 luvun – erityisesti luvun 2 §:n – sisältö ja muu aiheen kannalta keskeinen työoikeudellinen tausta sekä yleinen vahingonkorvausoikeudellinen liitántä työoikeudelliseen korvaukseen. Luvun tarkoituksena on auttaa lukijaa ymmärtämään tutkielman kannalta keskeiset säännökset ja oikeuslähteet, joihin tutkielman keskiössä oleva hovioikeuksien ratkaisukäytäntö pohjautuu. Lisäksi säädösten taustoittaminen helpottaa lukijaa hahmottamaan tutkimuskysymysten tarkastelua myöhemmin, kun TSL:n 12:2.2:n arviointikriteerejä käydään tutkielman luvussa 3 tarkemmin läpi.

Kolmannessa luvussa keskitytään TSL 12:2.2:n tulkintaan eri oikeuslähteiden valossa ja pyritään löytämään mahdollisia yhtäläisyyksiä ja eroja hovioikeuskäytännön ja lain esitöiden sekä oikeuskirjallisuudessa esitetyn välillä. Lisäksi luvussa keskitytään hovioikeuksien ratkaisujen empiiriseen läpikäyntiin. Tutkielman viimeisessä luvussa vedetään yhteen pääluvun 3 yhteydessä tehtyjä havaintoja TSL 12:2 tulkinnasta sekä esitetään de lege ferenda -kannanotto aiheen pohjalta. Samassa yhteydessä arvioidaan, miten lainsäädäntöä voitaisiin tulevaisuudessa säännöksen ympärillä kehittää.

2 Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

2.1 Yleistä

TSL 12 luvun vahingonkorvausvelvollisuussäännökset jakautuvat kahteen kokonaisuuteen: 1) yleiseen vahingonkorvaukseen, josta on säädetty TSL 12:1:ssä ja 2) korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, josta säädetään TSL 12:2:ssä. TSL 12:1 on siis yleissäännös työsuhteessa aiheutuneiden vahinkojen korvaamisesta, kun taas TSL 12:2 säädetään korvauksesta, joka maksetaan nimenomaan työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Vahingon aiheutuminen työsuhteen enneaikaisesta päättämisestä on näin ollen se tekijä, joka erottaa TSL 12:1:n yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden ja 12:2:ssä säädetyn korvausvelvollisuuden soveltamisalan.²⁵

TSL 12:2.1:n mukaan työnantaja, joka on säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä myös silloin, jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja TSL 13:3:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. Näin ollen ensimmäisessä momentissa on myös säädetty korvausasteikosta, jonka rajoissa työntekijä on oikeutettu saamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

TSL 12:2.2:n mukaan korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon 1) työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset, 2) määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto, 3) työsuhteen kesto, 4) työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, 5) työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, 6) työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, 7) työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä 8) muut näihin rinnastettavat seikat. Lisäksi momentin lopussa on maininta, jonka mukaan korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

²⁵ Tiitinen – Kröger, 2016, s. 723.

Pykälän kolmas momentti puolestaan pitää sisällään ne poikkeukset, joiden nojalla TSL 12:2.1:ssa mainitusta korvausasteikon vähimmäismäärästä voidaan poiketa. TSL 12:2.3:n mukaan, mikäli työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin TSL 7:3 tai 7:7:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen TSL 1:4:n tai yksinomaan 8:1:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

TSL 12:2:ää täydentää vielä korvauksen maksettavaan määrään vaikuttava TSL 12:3, jossa säädetään työttömyyspäivärahan vaikutuksesta vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Kyseisen säännöksen tarkoitus on yhteensovittaa työnantajan korvausvelvollisuus sekä työntekijälle ennen määrättyä korvausta maksetut työttömyysetuudet. TSL 12:3:n vaikutusta avataan tarkemmin luvussa 2.3.

TSL 12:2:ssä oleva korvaus koskee nimenomaan työnantajaa työsuhteen päättämistilanteissa.²⁶ TSL 12:2:n mukainen korvaus määrätään silloin, kun:

- työsopimus on irtisanottu työnantajan toimesta TSL 7 luvun vastaisesti;
- toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsopimus on purettu työnantajan toimesta vastoin TSL 1:4:n koeaikasäännöstä tai 8:1.1:n purkamissäännöstä;
- TSL 8:3:ssä säädettyä perustetta pitää sopimusta purkautuneena ei ole ollut, mutta työnantaja on silti pitänyt sopimusta purkautuneena;
- työnantajalla ei ole ollut TSL 1:3.2:n mukaista perusteltua syytä tehdä määräaikaista työsopimusta, mutta on sellaisen siitä huolimatta tehnyt, eikä toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättämiseen ole ollut irtisanomiseen tai purkuun oikeuttavaa perustetta; tai
- työnantaja on syyllistynyt vakavaan sopimusrikkomukseen, jonka seurauksena työntekijä on purkanut työsopimuksensa TSL 8:1.2:n nojalla.²⁷

²⁶ Koskinen ym., 2023, kohta ”12. Perusteettoman päättämisen seuraamukset>Eri korvausperusteet>Eri korvausperusteet >Yleinen vahingonkorvaus.

²⁷ Koskinen ym., 2023, kohta ”IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva>12. Perusteettoman päättämisen seuraamukset>Eri korvausperusteet>Korvaus perusteettomasta päättämisestä >Tilanteet” sekä Murto 2005, s. 1231. Kuten listasta huomaa, eivät työnantajan yksipuoliset ehtomuutokset työsuhteen olennaisista ehdoista aktualisoi lähtökohtaisesti TSL 12:2:n soveltamista. Linjaus on vahvistettu korkeimman oikeuden ratkaisulla KKO 2017:26, jossa korkein oikeus katsoi, että työnantajan olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen ei oikeuttaisi työntekijää TSL 12:2:n mukaiseen korvaukseen, kun rikkomus ei johda työsuhteen päättämiseen. Oikeuskirjallisuudessa ratkaisusta on johdettu tulkinta, jonka mukaan kyse olisi TSL 12:2:n soveltamisalaan

Oikeuskirjallisuudessa ja hovioikeuskäytännössä on tuotu esiin, että viimeinen kohta koskee yhtä lailla tilanteita, jossa työntekijä on irtisanoutunut työnantajan menettelyn vuoksi, eli toisin sanoen valinnut lievemmän menettelyn purkamisen sijaan.²⁸

Mikäli korvausta on maksettu jo TSL 12:2:n perusteella, yleistä vahingonkorvausta TSL 12:1:n nojalla taikka muutoinkaan vahingonkorvauslain nojalla ei voida määrätä suoritettavaksi.²⁹ Sen sijaan TSL:n vastaisesti päätetyn työsuhteen johdosta työntekijällä voi olla oikeus TSL 12:2:n lisäksi tai yksinomaan yhteistoimintalain (1333/2021, YTL) 44 §:n mukaiseen hyvitykseen lain vastaisesta toiminnasta sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, Tasa-arvoL) 11 §:n tai yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 23 §:n mukaiseen hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta.³⁰ Kaikki edellä mainitut hyvitykset tuomitaan aineettomasta loukkauksesta.³¹ Lisäksi, kuten todettu, TSL 12:2.2:ssa on nimenomaisesti mainittu, että korvausta määrättäessä on otettava huomioon yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu mahdollinen hyvitys. Tuomioistuimen määräämät hyvitykset eivät saa kuitenkaan olla päällekkäisiä ja koskea samaa oikeudenvastaista menettelyä.³²

2.2 Korvausasteikko ja korvauksen luonne

TSL 12:2.1:n mukaan työsuhteen perusteettomasta päättämisestä syntyvä korvaus on vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan suuruinen. Kolmen kuukauden alarajan olemassaolo tuo esiin sen, että lainvastaista irtisanomista pidetään moitittavuudeltaan vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen veroisena.³³ Tämä pätee silloinkin, kun työsopimuksen ennaikainen päättäminen ei ole aiheuttanut työntekijälle lainkaan aineellista vahinkoa eli esimerkiksi palkkaetujen menetyksestä aiheutunutta

kuuluvasta tilanteesta ainoastaan työntekijän purkaessa työsopimuksensa työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1048.

²⁸ Koskinen ym., 2023, kohta ”IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva>12. Perusteettoman päättämisen seuraamukset>Eri korvausperusteet>Korvaus perusteettomasta päättämisestä >Tilanteet” sekä Vaasan HO 23.5.2008 S 07/35; Turun HO 11.3.2004 S 03/983 ja Helsingin HO 27.11.2009 S 08/1912.

²⁹ Koskinen ym., 2023, kohta ”12. Perusteettoman päättämisen seuraamukset>Eri korvausperusteet>Eri korvausperusteet >Yleinen vahingonkorvaus; Tiitinen – Kröger 2012, s. 724.

³⁰ Ks. esim. Leppänen 2015, s. 178; Engblom 2006, s. 23 ja Hietala ym. 2022, s. 274–277.

³¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1049; komiteamietintö 2009, s 81; TEM 2020, s. 147; Tasa-arvojulkaissu 2022, s. 28.

³² Koskinen ym., 2023, kohta ”>12. Perusteettoman päättämisen seuraamukset>Korvauksen yhteensovittaminen muiden seuraamusten kanssa” sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 721. Ks. myös HE 19/2014 vp, s. 127, jonka mukaan TSL:n yhteensovittussäännöksillä varmistetaan se, että kanteiden nostamisjärjestyksellä ei ole vaikutusta samasta teosta tuomittavan korvauksen kokonaismäärään.

³³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 724–725.

taloudellista vahinkoa.³⁴ Kolmen kuukauden alarajaan on TSL 12:2.3:ssa otettu kuitenkin muutama seuraavaksi käsiteltävä poikkeus.

TSL 12:2.3:n mukaan kolmen kuukauden alarajasta voidaan poiketa silloin, kun työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin TSL 7:3:n (tuotannolliset ja taloudelliset perusteet) tai 7:7:n (saneerausmenettely) säädettyjä perusteita. Toisin sanoen korvauksia voidaan määrätä alle kolmen kuukauden palkkaa vastaavalta määrältä, mikäli työn vähentymisen perusteella asianmukaisesti toteutettu irtisanominen ei ole kohdistunut mitenkään henkilöön loukkaavasti. Jos taas kollektiiviperusteiden lisäksi irtisanomisperusteeseen liittyy henkilöstä, hänen käyttäytymisestään tai persoonallisista ominaisuuksistaan johtuvia syitä, kolmen kuukauden alarajasäännöstä sovelletaan.³⁵

TSL 12:2.3:ssa on säädetty poikkeuksena myös tilanteet, joissa työsopimus päätetään TSL 1:4:n koeajan perusteella tai yksinomaan TSL 8:1 purkamisperustein. Samalla tavoin kuin kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa, myös koeaikaan perustuvissa työsopimuksen päättämisissä kolmen kuukauden alarajasta ei voida poiketa, jos mitään koeajan tarkoitukseen liittyviä purkuperusteita ei ole, ja irtisanomiseen muuten liittyy työntekijää loukkaavia piirteitä.³⁶ Momentissa mainittu alarajasta poikkeaminen yksinomaisesti TSL 8:1:n purkuperustein tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantaja on voinut TSL 7:2:n nojalla irtisanoa työsopimuksen, mutta on purkanut sen ilman, että säädetyt purkuperusteet olisivat täyttyneet. Kolmen kuukauden alarajan alittaminen on perusteltua silloin, kun työntekijä on toiminut niin moitittavasti, ettei vähimmäiskorvauksen määrääminen olisi työnantajan kannalta kohtuullista.³⁷

Korvauksen vähimmäismäärä käsittää myös tilanteita, joissa kolmen kuukauden alittaminen ei voi tulla kysymykseen. Tällaisia tilanteita ovat luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työsopimuksen päättäminen TSL 7:10:n vastaisesti,³⁸ työsopimuksen lainvastainen irtisanominen työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä, työsopimuksen purkaminen

³⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 724.

³⁵ HE 157/2000 vp, s. 119 sekä Hietala ym. 2020, s. 644–645.

³⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 727–728.

³⁷ HE 157/2000 vp, s. 120; TEM 2017, s. 50; Tiitinen – Kröger 2012, s. 728 sekä Hietala ym. 2020, s. 644–645.

³⁸ HE 157/2000 vp, s. 120, jossa todettu, että luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen päättäminen vastoin TSL 7:10:ää osoittaisi aina niin olennaista piittaamattomuutta mm. Suomea sitovissa ILO:n sopimuksissa ja myös TSL:ssä vahvistettuja ammattiyhdistysoikeuksia kohtaan, ettei 12:2.3:n soveltaminen voisi tulla kysymykseen.

perusteilla, jotka eivät olisi riittäneet edes sopimuksen irtisanomiseen sekä määräaikaisen työ sopimuksen perusteeton purkaminen.³⁹ Syy miksi korvauksen alarajasta ei voida poiketa on se, että tällaisissa tilanteissa työ sopimuksen päättäminen kohdistuu väistämättä työntekijän henkilöön tai asemaan niin loukkaavalla tavalla, ettei kolmea kuukautta pienempää korvausta voida tuomita huolimatta siitä, ettei työntekijälle olisi aiheutunut esimerkiksi työttömyydestä johtuvaa aineellista vahinkoa.⁴⁰

TSL 12:2.1:ssa säädetty 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus toimii vastaavasti korvausasteikon ylärajana. Laki asettaa siis enintään kahden vuoden aikaikkunan syy-yhteydelle, joka työsuhteen perusteettoman päättämisen ja työntekijälle aiheutuvan vahingon välillä vallitsee. Rajauksesta seuraa se, että työnantaja ei ole velvollinen enää korvaamaan niitä työntekijän työttömyydestä johtuvia palkkaetujen menetyksiä, jotka ovat aiheutuneet vielä 24 kuukauden työttömyyden jälkeen.⁴¹ TSL 12:2.1:ssa myös ylärajasta on säädetty poikkeus, joka koskee työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä ja TSL 13:3:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Heidän kohdallaan korvauksen yläraja on 30 kuukautta, jota on perusteltu työntekijöiden edustajan suuremman suojan tarpeella heidän asemansa vuoksi.⁴² Vastaavanlainen asema ja suojan tarve on lisäksi työsuojeluvaltuutetulla, YTL:n mukaisella henkilöstöryhmän enemmistön valitsemalla (YTL 1:5.2) tai erikseen valitulla yhteistoimintaedustajalla (YTL 1:5.3) sekä henkilöstön hallintoedustajalla.⁴³

TSL:n esitöissä on tuotu esiin, että TSL 12:2:n mukainen korvaus työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä koostuu sekä aineellisesta että aineettomasta vahingosta.⁴⁴ Aineellinen vahinko, joka työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä voi aiheutua, on esimerkiksi työntekijän työttömyydestä johtuva palkkaetujen menetys sekä työsuhteen ennaikaisesta päättämisestä syntynyt muu taloudellinen vahinko.⁴⁵ Palkkaetujen menetyksestä johtuva korvausosa pitää sisällään sen ansionmenetyksen, joka työntekijälle on syntynyt korvauksen määräämishetkeen mennessä. Muun taloudellisen vahingon korvaamisen

³⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1062–1063. Tiitinen – Kröger 2012, s. 726.

⁴⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1062–1063; Tiitinen – Kröger 2012, s. 726 sekä HE 157/2000 vp, s. 120.

⁴¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 724–725.

⁴² Tiitinen – Kröger 2012, s. 725. Korvauksen määrässä tulisi näkyä se, että luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ sopimuksen perusteeton päättäminen tarkoittaa tyypillisesti samalla myös järjestöintressin loukkausta. Tiitinen – Kröger 2012, s. 725.

⁴³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1057 sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 725.

⁴⁴ HE 157/2000 vp, s. 120 sekä HE 19/2014 vp, s. 126.

⁴⁵ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 217 sekä Murto 2005, s. 1235.

perusteena puolestaan voi olla esimerkiksi työttömyyden arvioitu kesto.⁴⁶

Oikeuskirjallisuudessa muun muassa *Engblom* on esittänyt, että laskennallisesti korvaus voidaan jakaa lähtökohtaisesti työttömyydestä aiheutuneeseen vahinkoon, arvioidusta työttömyyden jatkumisesta aiheutuneeseen vahinkoon sekä aineettomaan vahinkoon.⁴⁷

Aineettomalla vahingolla tarkoitetaan sitä työntekijän henkilöön kohdistuvaa loukkausta, joka tyypillisesti lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä on henkilölle aiheutunut.

Aineettoman vahingon rahallista arvoa ei lähtökohtaisesti voida objektiivisin kriteerein määrittää.⁴⁸ Aineetonta vahinkoa ei siten voida mitata menetettyinä palkkaetuuksina.

Aineettoman vahingon määrää arvioidaan hallituksen esityksen mukaan muun muassa sillä perusteella, kuinka vakava työntekijään kohdistunut loukkaus on ollut työsopimuksen perusteettoman päättämisen yhteydessä ja kuinka piittaamattomasti työnantaja on toiminut työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan kohtaan työsopimusta irtisanottaessa.⁴⁹ Näin ollen aineeton vahinko on TSL:n esitöiden mukaan korvausta aiheutuneesta oikeudenloukkauksesta.⁵⁰ Oikeuskirjallisuudessa *Räty* on esittänyt, että perusteeton individuaaliperusteinen työsopimuksen päättäminen sisältää jo itsessään aina vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta. Rädyn näkemys perustuu siihen, että työntekijällä on joka tapauksessa oikeus kolmen kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, vaikkei hänelle olisi koitunut lainkaan taloudellista menetystä. Tällöin korvausta voidaan pitää ”hyvityksen” luonteisena.⁵¹

Aineettoman korvauksen erittely aineellisesta korvauksesta oli alun perin osana TSL:n hallituksen esitystä TSL 12 luvun 2 §:n 4 momentin muodossa. Sen mukaan tuomioistuimen olisi kokonaiskorvauksen määrän ohella tullut eritellä, mikä osa korvauksesta olisi ollut juuri työntekijän työttömyyden seurauksesta aiheutunutta palkkaetujen korvausta ja miltä osin korvaus olisi koostunut muusta kuin työntekijälle aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta.⁵² TSL 12:4:n mukaisesta kokonaiskorvauksen erittelystä kuitenkin luovuttiin

⁴⁶ HE 157/2000 vp, s. 120 sekä Hietala ym. 2020, s. 643.

⁴⁷ Anttila 2021, s. 1653. Vrt. *Räty* 2009, s. 210–211. Rädyn mukaan TSL 12:2:n mukainen kokonaiskorvaus pitää sisällään a) korvauksen jo toteutuneista palkkaetujen menetyksestä b) muuhun taloudelliseen vahinkoon eli lähinnä arvioon tulevasta ansionmenetyksestä sekä c) aineettomaan vahinkoon.

⁴⁸ KMOM 2009:4, s. 81 sekä Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1063.

⁴⁹ HE 157/2000 vp, s. 120.

⁵⁰ Näin myös Hietala ym. 2020, s. 643.

⁵¹ *Räty* 2009, s. 211.

⁵² HE 157/2000 vp, s. 120.

eduskuntakäsittelyssä.⁵³ Lakiin jäi jälki korvauksen erittelyideologiasta TSL 12:3:n osalta, sillä siinä edellytetään korvauksen erottelua palkkaetujen menetyksestä aiheutuvaan korvausosioon.⁵⁴ TSL 12:3:ssa esiintyvä edellytys johtuu yhteensovitukselta, joka tehdään työttömyyspäivärahan vähennyksen yhteydessä. Yhteensovitus toteutetaan nimittäin ainoastaan todellisten palkkaetujen menetyksestä ennen tuomiota tai sopimuksen allekirjoittamista, eikä näin ollen korvauksen määrään vaikuttavia aineettomien vahinkojen mahdollisesti korottavaa vaikutusta huomioida tässä yhteensovituksessa.⁵⁵ Eduskunta toi esiin, että tuomioistuimen on pidettävä jaoteltu mielessä niin, että se voi suorittaa työttömyyspäivärahan vähennyksen TSL 12:3:n mukaisesti.⁵⁶ Seuraavaksi käydäänkin hieman tarkemmin läpi sanottua korvauksen yhteensovittamista.

2.3 Työttömyysturvaetuksien vaikutus korvauksen suuruuteen

Vaikka tämän tutkielman tarkoitus ei olekaan tarkemmin syventyä TSL 12:3:n sisältöön koskien työttömyyspäivärahan vaikutusta korvausten maksamiseen, on korvauskehikon ja korvauksen määrätymisperusteiden selkeyttämiseksi välttämätöntä avata edes pintapuolisesti TSL 12:3:n sisältöä. TSL 12:3:n läpikäynti on myös siinä mielessä relevanttia, että useassa tutkielmaa varten kerätyssä ratkaisussa erottelu perusteettoman työsuhteen päättämisen seurauksena määrättyyn aineellista ja aineetonta vahinkoa koskevaan korvaukseen tapahtuu juuri tuomioistuimen ratkaisun yhteensovittamista käsittelevissä perusteluiden kohdissa. Erottelu aineettoman ja aineellisen vahingon välillä puolestaan auttaa hahmottamaan tuomioistuinten tapaa arvioida korvauksen lopullista määrää.

TSL 12:3:ssä säädetään niin kutsutusta yhteensovittamisesta eli työntekijälle maksetun työttömyyspäivärahan ja työmarkkinatuen vaikutuksista TSL 12:2:n mukaisen korvauksen maksamiseen.⁵⁷ Yhteensovitus tehdään TSL 12:3:n mukaan tarkastelujaksolta, joka alkaa työsuhteen päättymisestä ja kestää enintään tuomion julistamiseen tai antamiseen saakka.

⁵³ LaVL 18/2000 vp, s. 6–7 ja TyVM 13/2000 vp, s. 13–14; Rätty 2009, s. 212–213; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1093.

⁵⁴ Rätty huomauttaa kuitenkin, ettei erittelyvelvoitetta ole TSL 12:2:n osalta laissa kiellettykään. Rätty 2009, s. 209, alaviite 13. Tämä ilmenee myös useassa tutkielmaa varten kerättyjen hovioikeusratkaisujen perusteluista, joissa korvaus on nimenomaisesti jaoteltu koskemaan aineellista ja aineetonta vahinkoa.

⁵⁵ Hietala – Kaivanto 2020, s. 653–655 ja Kröger 1998–, kohta ”KKO 2016:70: irtisanomiskorvauksen ja työttömyysetuuden yhteensovittaminen>Mitä ratkaisusta seuraa?”.

⁵⁶ Koskinen ym., 2023, kohta ”12. Perusteettoman päättämisen seuraamukset>Tuomioistuimessa määrättävä korvaus ja työttömyysetuuksien yhteensovittaminen>Aineettoman korvauksen erittelyminen; LaVL 18/2000 vp, s. 6 ja TyVM 13/2000 vp, s. 13. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 738 ja Rätty 2009, s. 217.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 120.

Yhteensovituksen kohteina toimivat palkkaetujen menettämisestä aiheutuva korvaus sekä kyseiseltä ajanjaksolta työttömyysturvalain mukaiset maksetut työttömyysetuudet.⁵⁸ Sen sijaan tulevan ajan ansiomenetyksestä määrätystä korvauksen osasta tai aineettoman vahingon osasta TSL 12:3:n mukaista vähennystä ei tehdä.⁵⁹ Näin ollen lakiin on jäänyt ristiriita koskien tuomioistuimen velvollisuutta ilmaista tuomionsa perusteluissa korvauksen erittely. TSL 12:2:ssä ei edellytetä korvauksen erittelyä aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon, mutta TSL 12:3:n mukaisessa yhteensovittamisessa tämän tyyppinen jaottelu tulee joka tapauksessa tehdä, sillä yhteensovitus tehdään ainoastaan menetettyjen palkkaetujen, eli tuomion julistamiseen saakka aiheutuneen aineellisen vahingon perusteella.

TSL 12:3:n mukaan yhteensovitettavia työttömyysetuuksia ovat ansiopäiväraha, peruspäiväraha sekä työmarkkinatuki.⁶⁰ Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavasta korvauksesta, siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista, on vähennettävä:

- 75 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 80 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettusta peruspäivärahasta; sekä
- työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki kokonaan (100 %).

Työsuhteen perusteetonta päättämistä koskevan asian yhteydessä kantajana toimiva työntekijä tyypillisesti selvittää, kuinka paljon hän on saanut työttömyysturvaetuuksia työttömyytensä alkamisesta lähtien.⁶¹ TSL 12:3.3:n mukaan tuomioistuimen tulee antaa Työttömyysvakuutusrahastolle ja työttömyysetuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla oikeudenkäynnissä kuulluksi, jotta työntekijälle maksetut työttömyysetuudet voidaan asianmukaisesti selvittää. Kyseisen selvityksen pohjalta tuomioistuimen tulee

⁵⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 738.

⁵⁹ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 324; Rätty 2009, s. 211; Tiitinen – Kröger 2012, s. 738 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1090.

⁶⁰ Nykyään voimassa olevan työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan TSL 12:3:ssä mainittu työttömyyspäiväraha myönnetään siis joko ansiopäivärahana tai peruspäivärahana. Yhteensovitus tehdään siten ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta. Rätty 2009, s. 208. Asiasta myös mm. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1087–1088.

⁶¹ Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1091.

määrätä, mikä osa kokonaiskorvauksesta suoritetaan työntekijälle ja mikä osa puolestaan Työttömyysvakuutusrahastoille tai Kansaneläkelaitokselle.⁶²

Huolimatta TSL 12:3.1:n mukaisesta listauksesta, pykälän 2 momentti mahdollistaa tuomioistuimen harkintavaltansa rajoissa tekemään korvauksesta säädettyä pienemmän vähennyksen tai jopa jättämään vähennyksen kokonaan tekemättä. Tämä kuitenkin edellyttää TSL 12:3.2:n mukaan, että kyseinen ratkaisu on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista. Näin ollen tuomioistuin voi kohtuusharkinnalla alentaa työttömyysturvaetuuden maksajalle suoritettavaa määrää ja samalla korottaa sitä korvauksen osaa, jonka työntekijä tulisi lopulta tosiasiallisesti saada.

Kohtuusharkinnassa korvauksesta vähennettävää osaa alentavana tekijänä voi olla hallituksen esityksen mukaan esimerkiksi työntekijän työttömyyden pitkittyminen ja sen seurauksena syntynyt heikko taloudellinen tilanne, jotka ovat saaneet alkunsa perusteettomasta irtisanomisesta. Toisena alentavana tekijänä voivat olla työntekijän olosuhteet tämän taloudessa, kuten suuri huoltovelvollisuuden määrä ja hänen kanssaan samassa taloudessa asuvien työntekijästä riippuvainen asema.⁶³ Myös työnantajan kokonaisuutena arvioiden merkittäväällä tavalla loukkaava menettely individuaaliperusteisessa perusteettomassa irtisanomistilanteessa voidaan katsoa seikaksi, joka alentaisi yhteensovitettavaa korvausta, mikäli työntekijälle on aiheutunut tämän johdosta pitkäaikainen työttömyys.⁶⁴ Sen sijaan vähennyksen säilyttämisen puolesta puhuvia olosuhteita harkinnassa voisivat olla esimerkiksi työnantajayrityksen pieni koko tai esimerkiksi se, että kyseessä on julkisin avustusvaroin toimiva yhteisö.⁶⁵

⁶² Hietala ym. 2020, s. 654–655 sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 742.

⁶³ HE 157/2000 vp, s. 121.

⁶⁴ LaVL 18/2000 vp, s. 6.

⁶⁵ Ks. kohtuusharkintaan vaikuttavista seikoista myös Rätty 2009, s. 220–222 sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 742–744. Tiitinen ja Kröger ovat lisäksi nostaneet esiin, että myös ”silloin kun työnantajayrityksen koko ja taloudelliset olot on otettu TSL 12:2:ssä tarkoitettuun tavoitteen huomioon kokonaiskorvausta alentavasti, voi olla kohtuullista, että saatuja työttömyysetuja ei vähennetä 2 momentissa säädetyllä tavalla. Ääritapauksessa työntekijän saama työttömyysturvaetus ei kohtuullistamisen takia vähennä lainkaan hänelle samalta ajalta määrättävää korvausta.”

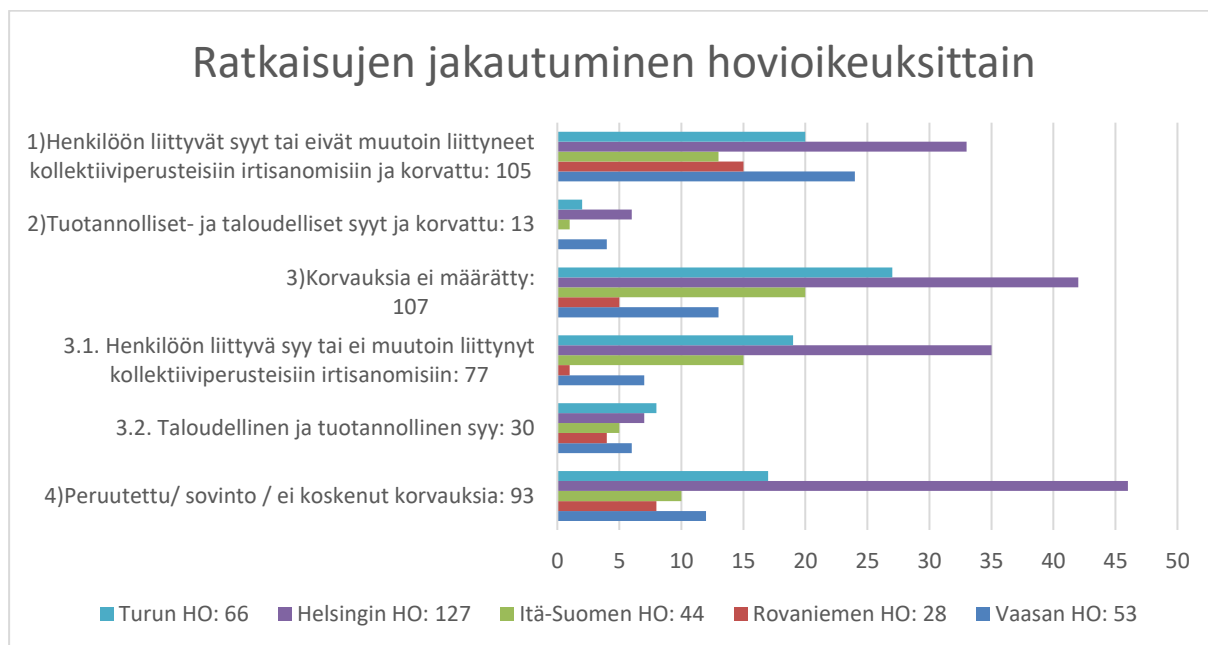
3 Korvauksen suuruuden arviointi

3.1.1 Korvauksen suuruus hovioikeuskäytännössä

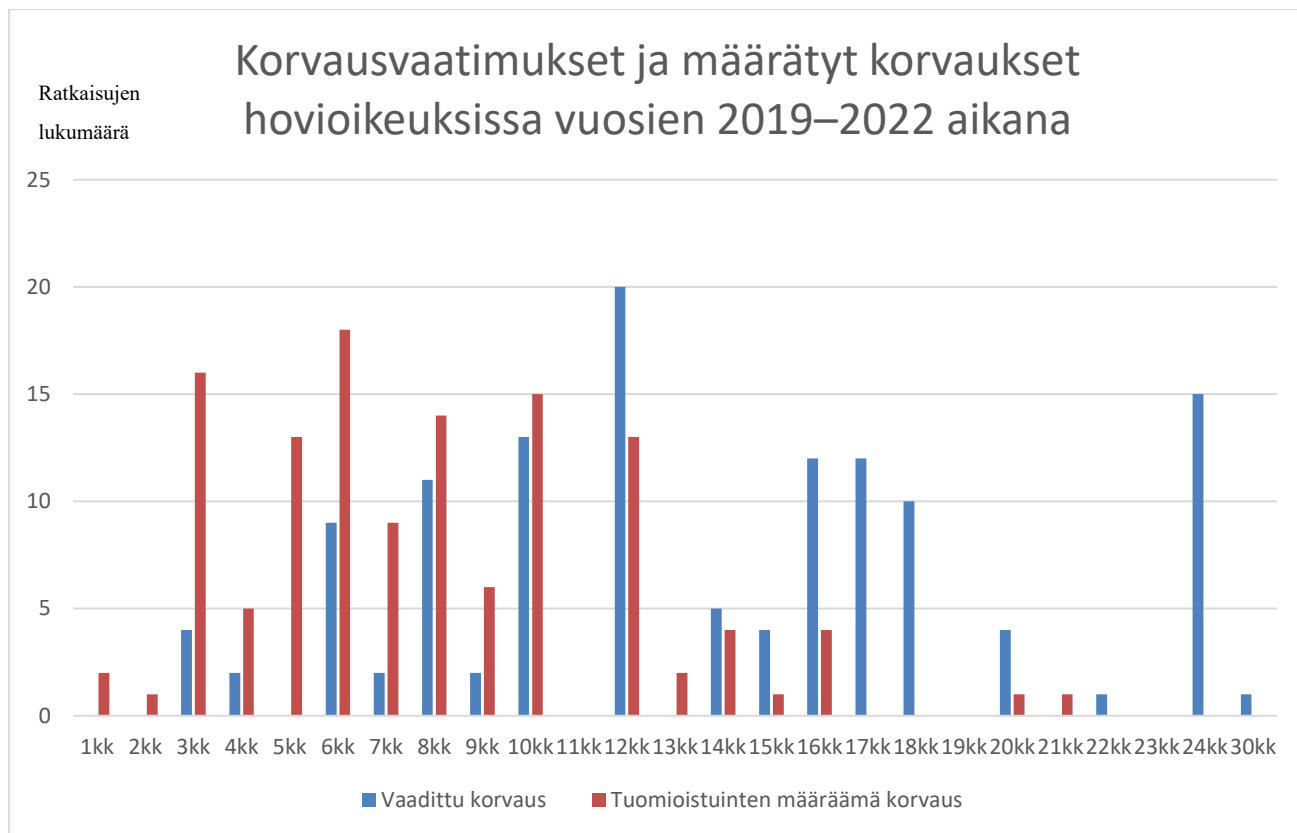
Vuosien 2019–2022 aikana annetut ratkaisut työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä jakautuivat hovioikeuksien kesken hyvin oletetusti hovioikeuksien juttumäärien mukaisesti. Ratkaisuja oli eniten Helsingin hovioikeudesta, kun taas Rovaniemen hovioikeuksien ratkaisuja oli vähiten. Alla olevissa taulukoissa on havainnollistettu, miten ratkaisumäärät jakautuivat hovioikeuksittain ja millaisia korvausvaatimuksia hovioikeuksissa on vaadittu ja määrätty korvattavaksi:

Kuvio 1. Ratkaisujen jakautuminen hovioikeuksittain

Taulukosta ilmenee, miten tutkielmaa varten kerätyt ratkaisut ovat jakautuneet hovioikeuksittain. Yhteensä tutkielmaa varten läpikäytyjä ratkaisuja oli 318 kappaletta.



Kuvio 2. Korvausvaatimukset ja määrät korvaukset hovioikeuksissa vuosien 2019–2022 aikana
Taulukossa sininen väri kuvaa vaadittujen korvausten jakautumista ja punainen väri tuomioistuinten määräämien korvausten jakautumista.



Vaadittujen korvausten keskiarvo oli 13,88 eli noin 14 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Suurimmassa osassa ratkaisuja korvausvaatimukset mitoitettiin yläkanttiin, mikä ilmenee kuvaajassa vähintään 12 kuukauden palkkaa vastaavien korvausvaatimusten korkeana määränä. Tästä voi päätellä, että yhtäältä kantajat vaativat lähtökohtaisesti korkeampia korvauksia kuin mitä he saavat ja mahdollisesti tosiasiaassa olettavatkin saavansa. Toisaalta taas korvauksen määräytymiseen vaikuttaa moni seikka, minkä vuoksi arviointi lopullisesta korvauksen suuruudesta voi olla alun perinkin haasteellista. Tällöin työntekijän näkökulmasta on varmempaa vaatia korkeita korvauksia kuin arvioida korvausmahdollisuudet alakanttiin. Vaihteluväli vaadituissa korvauksissa oli kolmesta kuukaudesta aina 30 kuukauteen saakka, kun taas tuomioistuinten määräämien korvausten suuruuksien vaihteluväli oli yhden kuukauden palkasta 21 kuukauden palkkaan.

Korvausmäärät vaihtelivat hovioikeuksittain, mutta keskiarvot olivat hyvin yhtenevät hovioikeuksien välillä. Tuomioistuimien määräämien korvausten keskiarvo oli kaikki hovioikeudet huomioiden yhteensä 7,89 eli noin 8 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Määrättyjen korvausten suuruuksien keskiarvo oli Helsingin hovioikeudessa 7,21 kuukauden, Rovaniemen hovioikeudessa 7,33 kuukauden, Turun hovioikeudessa 8,21 kuukauden; Vaasan hovioikeudessa 8,21 kuukauden ja Itä-Suomen hovioikeudessa 8,36 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Keskiarvot itsessään kuvastavat hovioikeuskäytännön yhtenäistä korvauslinjaa, sillä korvausten määrissä ei ole juurikaan keskiarvollisesti huomattavia eroja kolmen vuoden ratkaisukäytännön ajalta – ainakaan ennen TSL 12:2.2:n mukaisten korvauksen määrään vaikuttavien seikkojen yksityiskohtaisempaa tarkastelua. Yllä olevasta kuvaajasta 2 käy ilmi, että yleisin vaadittu korvaus oli 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus (20 kappaletta), kun taas yleisin määrätty korvaus oli kuuden kuukauden palkkaa vastaava korvaus (18 kappaletta).

Seuraavissa alaluvuissa käydään yksityiskohtaisemmin läpi, mitä eri korvauksen määräytymiseen vaikuttavat seikat pitävät sisällään ja millä tavoin ne lähtökohtaisesti vaikuttavat korvauksen kokonaisharkintaan lain esitöiden, oikeuskirjallisuuden sekä oikeuskäytännön – ennen kaikkea hovioikeuksien vuosien 2019–2022 antaman ratkaisukäytännön – perusteella.

3.1.2 Korvauksen suuruuteen vaikuttavat tekijät

Jotta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrättävän korvauksen suuruutta voitaisiin mitata kussakin yksittäistapauksessa oikeudenmukaisella tavalla, TSL 12:2.2:ssa on säädetty korvauksen suuruuteen vaikuttavia tekijöitä yhteensä kahdeksan asiakokonaisuuden verran, jotka ovat vielä kertauksena: 1) työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset, 2) määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, 3) työsuhteen kesto, 4) työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, 5) työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, 6) työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, 7) työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä 8) muut näihin rinnastettavat seikat.

Vuoden 1970 työsopimuslakiin sisällytettiin myöhemmin vuoden 1991 lakimuutoksella (27.3.1991/595) jokseenkin saman sisältöinen säännös nykyiseen voimassa olevaan säännökseen nähden. Tuolloin työsopimuslain 47 f §:ssä oli muutoin samat korvauksen suuruuteen vaikuttavat kriteerit, mutta pykälästä puuttui kriteeri määräaikaisen työsopimuksen jäljellä olevasta kestoajasta. Vanhan työsopimuslain esitöiden mukaan määräaikaisten työsopimusten osalta todellisen vahingon korvaaminen vanhan työsopimuslain 51 §:n

(yleinen vahingonkorvausvelvollisuus) nojalla oli katsottu tarkoituksenmukaisemmaksi kuin ehdotetun korvausasteikon mukainen korvaus.⁶⁶ Sen sijaan nykyinen voimassa oleva TSL 12:2.2 ei ole erottanut määräaikaisen työsuhteen arviointikriteeriä muista irralliseksi tilanteeksi korvauksen määrää arvioitaessa. Nykyinen pykälä pitää sisällään myös määräaikaista työsopimuksia koskevan maininnan, jossa korvauksen mittaamisessa tulisi ottaa huomioon määräaikaisen sopimuksen jäljellä oleva kesto aika irtisanomisen hetkellä. Lisäksi korvauksen määrätymisperusteita sovelletaan sekä yksilöperusteisissa että kollektiiviperusteisissa työsopimuksen päättämistilanteissa, kun vanhassa työsopimuslaissa niitä sovellettiin ainoastaan yksilöperusteisissa päättämistilanteissa.⁶⁷

Voimassa olevan TSL:n esitöissä on tuotu esiin, että TSL 12:2.2:n luettelo ei ole tyhjentävä, ja siinä lueteltujen asioiden painoarvoa harkittaessa tulisi ottaa huomioon ne erityispiirteet, joita kuhunkin työsopimuksen päättämisperusteeseen ja päättämistapaukseen liittyy.⁶⁸ Kyseinen säännös perustuu näin ollen siis kokonaisharkinnalle TSL 12:2.2:n kriteerien pohjalta, eikä tuomioistuimella ole velvollisuutta eritellä, mikä korvauksen osa vastaa mitään moitittavaa menettelyä tai arvioitavaa seikkaa.⁶⁹ Näiden seikkojen merkityksen arviointi on kuitenkin välttämätöntä ratkaistaessa sitä, kuinka suuri korvaus työntekijälle voidaan kussakin yksittäistapauksessa määrätä.

Seuraavissa luvuissa 3.2–3.10. läpikäytyt vuosien 2019–2022 ratkaisut ovat valikoituneet tarkasteltaviksi ensinnäkin sen perusteella, onko ratkaisussa otettu kantaa kyseiseen korvaukseen vaikuttavaan tekijään. Esimerkiksi TSL 12:2.2:ssa mainittu ”määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika” ei esiintynyt kerätyssä aineistossa kuin ainoastaan kuuden ratkaisun perusteluissa korvauksen määrän arviointitekijänä, minkä vuoksi kyseisestä tekijästä on luonnollisesti vähemmän käytettävissä olevaa aineistoa. Lisäksi yhtenä valikoitumiskriteerinä on toiminut perustelujen kattavuus. Mitä kattavammin tuomioistuin on ottanut kantaa käsiteltävään korvauksen määrään vaikuttavaan tekijään, sitä todennäköisemmin perusteluja käsitellään tulevissa alaluvuissa. Ratkaisuja käsitellään myös sen perusteella, onko niistä johdettavissa jotakin tulkinta-arvoa, joka joko tukee tai on vastoin sitä, mitä lain esitöissä, oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa on esitetty. Näillä tavoin

⁶⁶ HE 291/1990 vp, s. 14–15.

⁶⁷ Ks. HE 157/2000 vp, s. 118–119 ja Orasmaa 2001, s. 23.

⁶⁸ HE 157/2000 vp, s. 119.

⁶⁹ Murto 2005, s. 1234–1235.

yksityiskohtaisempaan tarkasteluun valikoidut ratkaisut antavat mahdollisimman kattavan käsityksen siitä, miten kerätyn hovioikeuskäytännön valossa TSL 12:2.2:n korvauksen arviointikriteerit konkreettisesti vaikuttavat tuomittavan korvauksen määrään.

3.2 Työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetys

3.2.1 Arviointikriteerin sisältö ja tulkinta

Jo vuonna 1983 nykyistä työsopimuslakia edeltävässä hallituksen esityksessä irtisanomismenettelylaiksi on todettu, että työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetys on kaikista tärkein tekijä korvauksen suuruutta määrättäessä, sillä se koskee nimenomaan laittomasta irtisanomisesta syntyneen aineellisen vahingon määrää.⁷⁰ Työtä vaille jäämisen kesto ja siitä seurannut ansionmenetys on myös oikeuskirjallisuudessa esitetty keskeisimpänä ja lainsoveltajan kannalta helpoimpana tekijänä, joka korvauksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon.⁷¹ Tämä johtuu osittain siitä, että ansionmenetys koostuu palkkaetujen menetyksestä, joka puolestaan voi olla seurausta työttömyydestä tai siitä, että työntekijä on työllistynyt aiempaa pienempipalkkaiseen työhön.⁷² Jälkimmäisessä tilanteessa ansionmenetys lasketaan aikaisemman työsuhteen palkan ja uuden työsuhteen palkan välisestä erotuksesta. Yhtä lailla työntekijän työllistyminen oman yritystoimintansa kautta ja sen avulla ansaittu palkka vähentävät työntekijälle aiheutunutta ansionmenetystä. *Engblom* on lisäksi tuonut esiin, että myös sosiaalivakuutusten perusteella saadut suoritukset sekä sosiaaliavustukset vähennetään erotuksena aiemmasta työstä saaduista palkkaetuksista.⁷³ Tiivistettynä korvauksen laskenta voidaan jakaa lähtökohtaisesti työttömyydestä aiheutuneeseen vahinkoon, arvioidusta työttömyyden jatkumisesta aiheutuneeseen vahinkoon sekä aineettomaan vahinkoon.⁷⁴ Toisin sanoen aineeton vahinko tulisi pitää erillään työttömyydestä ja sen jatkumisesta aiheutuneesta vahingosta eli palkka-ansioiden menetyksestä syntyneestä aineellisesta vahingosta.

Ansionmenetystä arvioitaessa pyritään ottamaan huomioon myös työntekijälle aiheutuva taloudellinen vahinko korvauksen määräämishetken jälkeen.⁷⁵ Taloudellisen vahingon määrän

⁷⁰ HE 205/1983 vp, s. 21–22.

⁷¹ Murto 2005, s. 1235.

⁷² HE 157/2000 vp, s. 120 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1066.

⁷³ Anttila 2021, s. 1656.

⁷⁴ Anttila 2021, s. 1653.

⁷⁵ Ks. esim. Hietala ym. 2020, s. 643; Rautiainen – Äimälä 2008, s. 317; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1067 ja Murto 2005, s. 1235.

arviointiin vaikuttaa erityisesti työtä vaille jäämisen arvioitun keston lisäksi määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä. Täten osa TSL 12:2.2:n korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ovat osittain päällekkäisiä.⁷⁶ Esimerkiksi arvioitaessa TSL 12:2.2:n kolmatta kriteeriä, eli työntekijän mahdollisuuksia saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, todellinen tarkoitus on ennen kaikkea arvioida työtä vaille jäämisen todennäköinen kesto-aika. Tällöin myös työntekijän ikä voi vaikuttaa arviointiin.⁷⁷ TSL 12:2.2:ssa mainittu listan ensimmäinen tekijä muodostaa näin ollen ikään kuin korvauksen rungon, johon liitetään muiden tekijöiden mahdolliset korvausta alentavat tai korottavat vaikutukset.⁷⁸

Työttömyyden kesto sekä työntekijän taloudellisen tilanteen arviointi korvauksen määräämishetken jälkeen ilmenevät konkreettisesti esimerkiksi alla olevasta Vaasan hovioikeuden ratkaisusta.

Vaasan hovioikeus 25.2.2019 S 18/249: Työntekijälle tuomittiin yhteensä 21 kuukauden palkkaa vastaava korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset otettiin huomioon hovioikeudessa sen perusteella, että työntekijä oli työsuhteen päättyessä 62-vuotias ja hänen tarkoituksenaan oli ollut tehdä töitä samassa työsuhteessa 64 vuoden ja kahdeksan kuukauden iän saavuttamiseen asti, jolloin hän olisi jäänyt eläkkeelle. Hovioikeus katsoi, ettei työntekijä selvästi enää 62 vuoden iässä kykenisi työllistymään kriteerien mukaisiin töihin. Ratkaisussa 7 kuukautta tuomittiin korvauksena aineettomasta vahingosta, joten yhteensä 14 kuukautta korvauksesta perustui aineelliseen vahinkoon menetetyistä ansioista.

Kuten jo ensimmäisestä läpikäytävästä ratkaisusta ilmenee, työttömyyden kesto tai sen arvioitu kesto sekä siihen sisältyvät ansionmenetykset eivät kulje käsi kädessä määrättävän aineellisen korvauksen kanssa. Jos näin olisi, tapauksessa työntekijän kahden vuoden tuleva työttömyys ja eläköityminen sen jälkeen itsessään olisivat asettaneet aineellisen korvauksen määräksi maksimikorvauksen eli 24 kuukautta. Näin ei kuitenkaan ole tässä ratkaisussa, kuten ei monessa muussakaan aineistoon kuuluvassa jäljempänä läpikäytävässä ratkaisussa, vaan aineellisen korvauksen määrä on asetettu 14 kuukauteen siitä huolimatta, ettei työntekijä itse

⁷⁶ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 317.

⁷⁷ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 317 sekä Murto 2005, s. 1235.

⁷⁸ Murto 2005, s. 1235. Koskinen – Nieminen – Valkonen ovat tuoneet kuitenkin esiin, että kaikki TSL 12:2.2:n kohdassa mainitut seikat vaikuttavat kokonaiskorvauksen määrään. Korvaus ei tästä syystä määräydy puhtaasti esimerkiksi sillä perusteella, kuinka pitkään työntekijä on ollut työttömänä työsopimuksen päättymisen jälkeen. Koskinen – Nieminen – Valkonen 1063–1067.

ollut aiheuttanut toiminnallaan työttömyytensä pitkittymistä. Samanlainen tilanne ilmenee myös esimerkinomaisesti alla olevasta Helsingin hovioikeuden ratkaisusta.

Helsingin hovioikeus 9.10.2020 S 19/1216: Hovioikeus katsoi oikeudenmukaiseksi korvaukseksi 10 kuukauden palkkaa vastaavan määrän työntekijälle aiheutuneesta vahingosta. Määrä oli kokonaisuudessaan korvausta aineellisesta vahingosta. Työntekijä oli edelleen työttömänä hovioikeuden ratkaisun antamisen aikana, eikä työntekijä itse ollut antanut aihetta työsuhteen päättämiseksi tai pitkittyneelle työttömyydelle.

Tutkielmaa varten kerätyssä aineistossa esiintyi myös tilanteita, joissa työntekijälle ei ollut aiheutunut lainkaan palkkaetuuksien menetystä tai muuta ansionmenetystä. Näissä tapauksissa korostuu ennen kaikkea TSL 12:2:n mukainen kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksen noudattaminen siitäkin huolimatta, ettei työntekijälle ole aiheutunut aineellista vahinkoa, vaan hän on esimerkiksi onnistunut työllistymään jo irtisanomisaikanaan uudelleen.

Vaasan hovioikeus 21.5.2019 S 18/497: Tapauksessa työntekijä oli työllistynyt lähes välittömästi työsuhteensa päättymisen jälkeen. Hän oli työllistynyt ilman varsinaista ansionmenetystä ja saanut lisäksi palkkaa työttömyytensä ajalta. Hovioikeus katsoi kohtuulliseksi korvaukseksi tapauksessa yhteensä kolmen kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen, joka kaikki oli korvausta työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta.

Vaasan hovioikeuden ratkaisu kuvastaa hyvin konkreettisesti ensinnäkin TSL 12:2:n mukaista vähimmäiskorvauksen noudattamista. Huolimatta siitä, ettei työntekijälle ollut aiheutunut aineellista vahinkoa tapauksessa, hovioikeus katsoi silti, että aineeton korvaus huomioon ottaen korvaus on kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tämä puoltaa tutkielman luvussa 2.2 mainittua oikeuskirjallisuudessa esitettyä näkemystä siitä, että perusteeton individuaaliperusteinen työsuhteen päättäminen sisältää jo itsessään aina vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta. Toisekseen ratkaisu tuo esiin ansionmenetyksen vaikutuksen korvauksen aineellisen vahingon suuruuteen. Edellä kuvatussa tapauksessa työntekijälle ei ollut aiheutunut ansionmenetystä lainkaan, vaan päinvastoin hän oli saanut palkkaa työttömyytensä ajalta. Näin ollen hovioikeus katsoi täysin lain esitöiden mukaisesti, ettei korvausta aineellisesta vahingosta voitu tapauksessa määrätä. Kolmen kuukauden vähimmäiskorvausta koskevaa linjaa noudatettiin myös muun muassa alla olevassa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa.

Helsingin hovioikeus 10.7.2020 S 18/2016: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun siltä osin, kun se oli katsonut oikeudenmukaiseksi korvauksen määräksi kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksen. Hovioikeus katsoi omissa perusteluissaan, että asiassa oli jäänyt näyttämättä, että työntekijän työsuhteen päättämiseen olisi liittynyt työntekijän henkilöstä johtuvia perusteita. Käräjäoikeuden perusteluissa puolestaan otettiin huomioon se seikka, että työntekijä itse oli tuonut esiin, ettei hänelle ollut aiheutunut taloudellista vahinkoa irtisanomisen johdosta.

TSL 12:2.2:n ensimmäistä kriteeriä arvioitaessa tulee myös ottaa huomioon työntekijän laittoman irtisanomisen jälkeen saamat mahdolliset lyhyet määräaikaiset tai osa-aikaiset työt, jotka ovat ennen tuomioistuimen ratkaisua jo päättyneet.⁷⁹ Toisin sanoen on syytä arvioida, milloin työnantajan laittoman menettelyn ja työntekijän työttömyyden välinen syy-yhteys on lakannut olemasta. Lyhytaikaiset työllistymiset otetaan korvauksen mittaamisessa huomioon korvausta alentavana seikkana, mutta ne eivät silti katkaise sanottua syy-yhteyttä, mikäli työttömyys jatkuu tai todennäköisesti jatkuu lyhytaikaisen työsuhteen jälkeenkkin.⁸⁰ Vasta tilanteen normalisoituessa syy-yhteys on katkennut. Vakituksessa työsuhteessa olleen työntekijän tilanteen on tyypillisesti katsottu normalisoituvan hänen työllistyessään samalla tai paremmalla palkalla uuteen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.⁸¹

Hovioikeuskäytännössä on katsottu, että lyhyillä määrä- ja osa-aikaisilla työsuhteilla ei ole työttömyydestä aiheutuneen vahingon ja työsuhteen laittoman päättämisen välisen syy-yhteyden katkaisevaa vaikutusta ennen kuin työntekijän työllistyminen on vakiintunut. Osassa ratkaisuja oli nimenomaisesti todettu, ettei määrä- tai osa-aikainen työ katkaise syy-yhteyttä, kun taas yhdessä ratkaisuista määräaikaisella työsuhteella katsottiin sen keston vuoksi olevan syy-yhteyden katkaiseva vaikutus.

Rovaniemen hovioikeus 5.9.2019 S 19/248: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun perustelut korvauksen määrän osalta. Tapauksessa työntekijän työsuhde oli päättynyt irtisanomisajan kuluttua, ja hän oli kertomansa mukaan työskennellyt neljän kuukauden koeajan verran koulutustaan vastaavassa työssä pian irtisanomisensa jälkeen. Käräjäoikeuden ratkaisun perustelujen mukaan työsuhteen perusteettoman päättämisen ja työntekijän työttömyyden välisen syy-yhteyden ei katsottu katkenneen vielä koeaikaiseen työsuhteeseen.

Itä-Suomen hovioikeus 18.3.2020 S 19/998: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun perustelut korvausmääristä lukuun ottamatta käräjäoikeuden

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 730.

⁸⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1067 ja Murto 2005, s. 1236. Ks. myös esim. KKO 1995:75; TT 2016:64 ja TT 2011-75, joissa tilapäinen ja lyhyt työsuhde (KKO:n tapauksessa äitiysloma) ei katkaissut työsuhteen perusteettoman päättämisen ja työntekijän työttömyyden välistä syy-yhteyttä.

⁸¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1067.

kokonaisarviointiosuutta ja johtopäätöksiä. Käräjäoikeus arvioi kokonaisarviointia edeltävissä kappaleissa, että työntekijä X:n saama varsin pitkä määräaikainen työsuhde, joka varteenotettavasti saattoi johtaa pysyvämpäänkin työllistymiseen jatkossa, katkaisi syy-yhteyden vastaajan suorittamaan työsuhteen päättämiseen. Ratkaisussa on tuotu esiin, että tuo kyseinen määräaikainen sopimus kestäisi ainakin noin 9,5 kuukautta.

Vaasan hovioikeus 10.11.2020 S 20/709 – S 20/711: Hovioikeus ei myöntänyt käräjäoikeuden ratkaisuja koskeville valituksille jatkokäsittelylupaa. Käräjäoikeuden ratkaisuissa oli kyse kolmesta työntekijästä, jotka kaikki olivat työllistyneet joko osaksi tai määräaikaisiin lyhyisiin työskentelyjaksoihin työsuhteen päättämisen jälkeen. Käräjäoikeus katsoi kahden työntekijän osalta, että syy-yhteys toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen purkamisen ja ansionmenetyksen välillä oli katkenut vasta työntekijöiden työllistyttyä vakinaisesti. Kolmannen työntekijän osalta käräjäoikeus katsoi syy-yhteyden katkenneen vasta, kun työntekijä oli muuttanut puolisonsa työn perässä kokonaan pois Suomesta.

Vaikka määrä- tai osa-aikaisilla työsuhteilla ei syy-yhteyden katkaisevaa vaikutusta ratkaisujen valossa lähtökohtaisesti olekaan, on tällaisilla työsuhteilla silti korvausta alentava vaikutus ottaen huomioon näistä työsuhteista saadut palkkaetuudet. Tämä ilmenee esimerkiksi Vaasan hovioikeuden ratkaisusta 1.12.2022 S 22/825 ja siihen liittyvästä alioikeuden ratkaisusta.

Vaasan hovioikeus 1.12.2022 S 22/825: Hovioikeus ei myöntänyt asiassa jatkokäsittelylupaa. Käräjäoikeuden korvauksen määrää koskevien perusteluiden mukaan alemman korvauksen puolesta puhui muun muassa se, ettei työntekijä ollut jäänyt kokonaan työttömäksi, vaan oli ainakin kesinä 2019 ja 2020 työllistynyt kausiluonteisesti ja tämän jälkeenkin ollut noin 5 kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa. Toisaalta perusteluissa korottavina seikkoina on myös mainittu se, ettei työntekijä ollut onnistunut työllistymään vakituisesti irtisanomisen jälkeen.

Myös työntekijän oma myötävaikutus työttömyytensä kestoon vaikuttaa ensimmäisen kriteerin arvioinnissa. Jo vahingonkorvausoikeudellinen vahingon minimoimisen periaate velvoittaa vahingonkärsijää ennaltaehkäisemään ja pitämään kärsimänsä vahingot mahdollisimman vähäisinä.⁸² Sama ideologia on omaksuttu TSL 12:2.2:n ansionmenetyskriteeriin, sillä työntekijä on velvollinen laittoman työsuhteen päättämisen jälkeen pyrkimään pitämään kärsimänsä vahingon mahdollisimman vähäisenä. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi työntekijän velvollisuutta ottaa vastaan tarjottua työtä tai pysyä

⁸² Ståhlberg – Karhu 2020, s. 514–515 sekä esim. HE 167/2003 vp, s. 30.

aktiivisena työnhakijana työttömyytensä aikana.⁸³ Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on myös katsottu, että työntekijän on vastaanotettava työnantajan tarjoamaa työtä siitä huolimatta, että tämä on laittomasti päättänyt työsuhteen. Edellytyksenä on, että työntekijällä ei ole pätevää syytä kieltäytyä vastaanottamasta työtä tai vastaavasti työntekijältä voidaan kohtuudella edellyttää työn vastaanottamista esimerkiksi koetun loukkauksen vähäisyyden vuoksi.⁸⁴

Kuten alla olevista hovioikeuksien ratkaisuksista on havaittavissa, työntekijän omalla myötävaikutuksella ansionmenetyksessä voi olla hyvin merkittävä vaikutus lopullista korvausta arvioitaessa. Huolimatta siitä, että alla olevassa Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa työntekijä oli ollut työttömänä jo hyvin pitkään, ei tälle lopulta annettu kuin kuuden kuukauden palkkaa vastaava painoarvo aineellisena korvauksena johtuen ennen kaikkea työntekijän omasta myötävaikutuksesta ansionmenetykseensä.

Itä-Suomen hovioikeus 5.3.2020 S 19/399: Tapauksessa hovioikeus otti korvausta korottavana seikkana huomioon sen, ettei työntekijä ollut työllistynyt lainkaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Sen sijaan työntekijän mahdollisiin tuleviin ansionmenetyksiin tuomioistuimien ei ottanut kantaa, vaan korvausta määrittäessä painoarvoa annettiin korvausta alentavana seikkana työntekijän omalle toiminnalle. Työntekijä ei nimittäin ollut ottanut vastaan hänelle tarjottua palveluohjaajan työtä, mikä hovioikeuden mukaan tuli ottaa huomioon korvausta alentavana tekijänä. Muun muassa nämä seikat huomioon ottaen hovioikeus määräsi korvauksen suuruudeksi yhteensä 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joista 6 kuukautta oli korvausta aineellisesta vahingosta eli menetetyistä palkkaeduista.⁸⁵

Vaasan hovioikeus 27.3.2020 S 19/862: Tapauksessa työntekijä oli ollut työttömänä vuoden ajan, muttei ollut näytetty, millä tavoin hän olisi pyrkinyt työllistymään. Aineellista vahinkoa ratkaisussa tuomittiin kahden ja puolen kuukauden palkkaa vastaavalta ajalta ja kaksi ja puoli kuukautta aineettomasta vahingosta. Näin ollen ratkaisussa työntekijän oma myötävaikutus työllistymiseensä laski lopulta korvauksen määrää aineellisen vahingon osalta.⁸⁶

⁸³ Murto 2005, s. 1235 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 730. Ks. myös esim. Helsingin HO 28.6.2022 S 21/136 sekä Itä-Suomen HO 5.3.2020 S 19/399.

⁸⁴ KKO 1986 II 71; KKO 1997:105 ja KKO 2001:49. Viimeksi mainitussa tapauksessa katsottiin, ettei työntekijällä ollut velvollisuutta ottaa muuta työtä vastaan, kun työnantaja oli toteuttanut muun työn tarjouksen lainkiertämistarkoituksessa alentaakseen työntekijän palkkaa. Ks. myös Anttila 2021, s. 1656–1657; Murto 2005, s. 1235 sekä Nieminen 1999, s. 2–5.

⁸⁵ Vastaava esimerkki tilanteesta esiintyi Turun hovioikeuden ratkaisussa 21.8.2019 S 17/1582, jossa yksi kantajista oli oikeudenkäynnin aikaan yhä työttömänä, mutta jättänyt vastaanottamatta tarjottua työtä. Muun muassa tästä syystä korvausta määrättiin yhteensä kahdeksan kuukauden palkkaa vastaavalta määrältä, joista kuusi kuukautta oli korvausta aineettomasta vahingosta.

⁸⁶ Myös Rovaniemen hovioikeuden ratkaisun 18.2.2021 S 19/860 taustalla oli ollut asiaa havainnollistava käräjäoikeuden ratkaisu. Hovioikeudessa ei kuitenkaan ollut enää kyse korvauksen määrästä, jonka vuoksi se ei ottanut asiaan kantaa. Oulun käräjäoikeuden 24.9.2019 antamassa ratkaisussa 19/24538 työntekijä ei ollut

Edellä sanottujen tekijöiden perusteella vaikuttaisi siltä, että työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset ovat suhteellisen helposti mitattavissa ja havaittavissa, vaikkakin kriteerin tulkinnassa tulee ottaa monia tilannekohtaisia tekijöitä huomioon. Tärkeimpänä huomiona kriteerin tulkinnassa on sekä hovioikeuskäytännön että muiden oikeuslähteiden valossa se, ettei työttömyyden kesto korreloi ja näy automaattisesti korvauksen määrässä. Kyseistä arviointikriteeriä tulkittaessa tuomioistuimen tulee ottaa huomioon myös osa- ja määräaikaisten työsuhteiden vaikutus työsuhteen jälkeen ja arvioida, onko tällaisilla työsuhteilla mahdollisesti työttömyyden aiheuttaman aineellisen vahingon syy-yhteyden katkaisevaa vaikutusta. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työsuhteilla työttömyyden jälkeen vaikuttaisi olevan korvausta alentava vaikutus, sillä työntekijälle aiheutunut aineellinen vahinko on muodostunut pienemmäksi kuin mitä se olisi ollut, jos työntekijä ei olisi työllistynyt lainkaan työttömyytensä jälkeen. Huomattava merkitys työntekijän työtä vaille jäämisen keston ja ansionmenetyksen arvioinnissa voidaan läpikäytyjen hovioikeusratkaisujen perusteella antaa myös työntekijän omalle myötävaikutukselle työllistymisensä edistämiseksi. Jos työntekijä ei ole pyrkinyt itse edesauttamaan omaa työllistymistään, ovat tuomioistuimet katsoneet tämän työntekijän puolelta menettelyksi, joka vähentää korvauksen määrää ajoittain jopa merkittävästi.

Näkemykseni mukaan työttömyyden kesto sekä ansionmenetykset vaikuttavat olevan TSL 12:2.2:n korvauksen arviointikriteereistä kaikkein selvimmin erotettavissa mitattaessa korvauksen suuruutta, sillä arviointikriteerin vaikutus perustuu pitkälti työttömyyden ja mahdollisen tulevan työttömyyden perusteella aiheutuneeseen aineelliseen vahinkoon. Toki muut korvaukseen vaikuttavat erityispiirteet, kuten edellä mainittu työntekijän oma myötävaikutus voi laskea työttömyydestä johtuvien ansionmenetysten määrää lopulta kokonaisharkintaa suorittaessa. Tästä huolimatta oikeuskirjallisuuden sekä lain esitöiden perusteella vaikuttaisi siltä, että työtä vaille jäämisen kesto ja ansionmenetykset toimivat hyvin pitkälle korvauksen runkona, kun kokonaisharkintaa korvauksen määrästä tehdään. Hovioikeuskäytännön perusteella asia ei kuitenkaan vaikuttaisi olevan näin yksiselitteinen, mikä käy ilmi seuraavaksi esitettyjen empiiristen havaintojen yhteydessä.

ilmoittanut itseään työttömäksi työnhakijaksi, vaikka työttömyys oli kestänyt jo yli vuoden eli suhteellisen pitkän ajan. Työntekijän oma menettely vähensi korvauksen määrää, joka määrättiin lopulta 4 kuukauden palkkaa vastaavaksi. Tuomioistuin ei eritellyt korvauksen jakoa aineettomaan tai aineelliseen vahinkoon, joten korvauksen aineellinen vahinko on todellisuudessa voinut olla vielä neljää kuukautta pienempi.

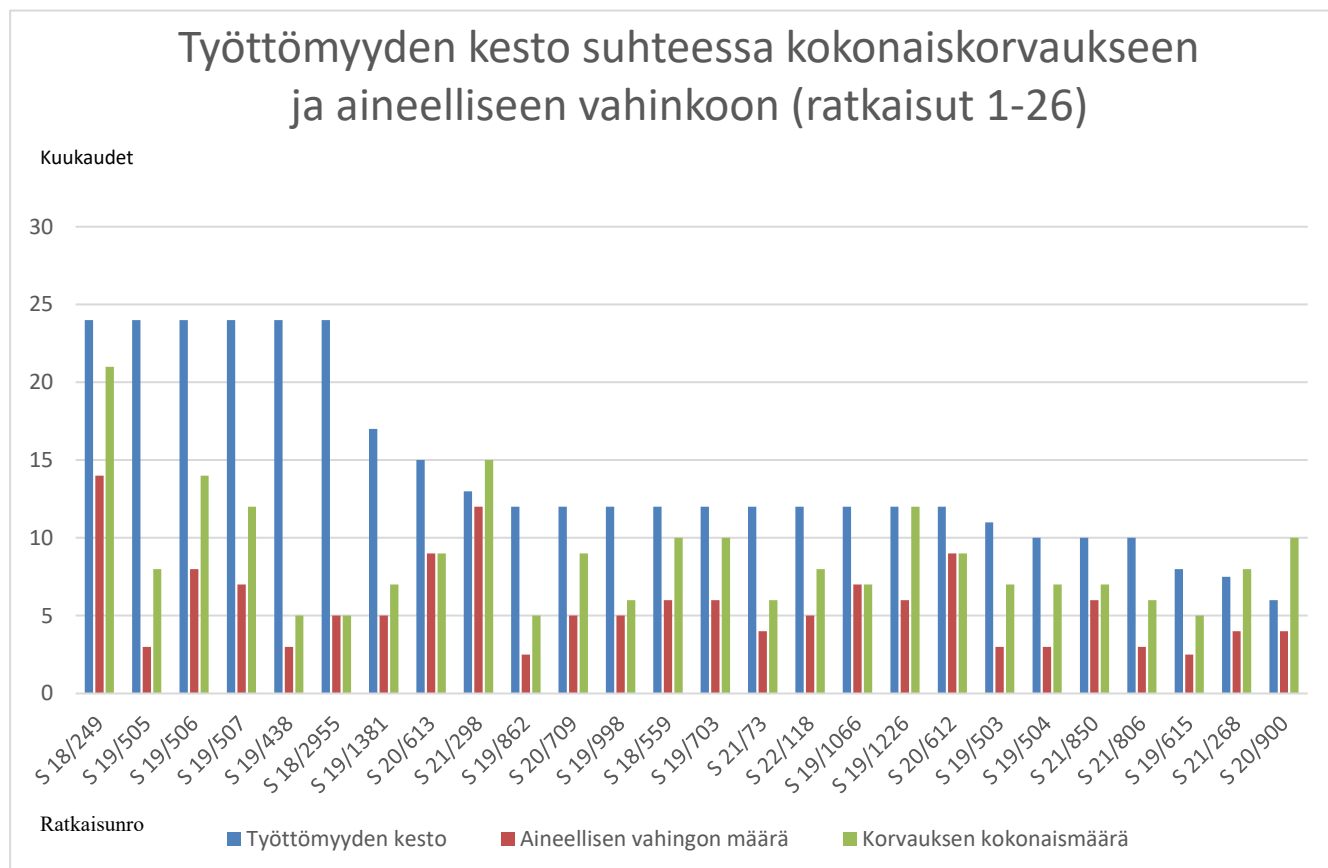
3.2.2 Hovioikeuksien ratkaisulinjan yhtenäisyyden arviointi

Edellisessä alaluvussa on käsitelty lainopillisesta näkökulmasta sitä, miten työttömyyden arvioitua kestoa ja siitä seurannutta ansionmenetystä tulisi tulkita eri oikeuslähteiden valossa. Sanotun kriteerin arvioinnissa on todetusti vaikutusta osa- ja määräaikaisten työ sopimusten olemassaololla sekä työntekijän omalla myötävaikutuksella omaan työllistymiseensä. Nämä seikat vaikuttavat siihen, kuinka pitkän ajan työntekijä menettää palkkaetuuksiaan työttömyydestään johtuen, mutta ne ovat haasteellisia ottaa empiirisessä arvioinnissa huomioon niiden erityispiirteistä johtuen. Esimerkiksi menetettyjen palkkaetuuksien vaikutus osa- tai määräaikaisessa työsuhteessa on huomattavasti haastavampaa ottaa huomioon verrattuna tilanteeseen, jossa työntekijän ansionmenetys on johtunut puhtaasti yhtäjaksoisesta työttömyydestä. Samalla tavoin työntekijän omaa myötävaikutusta menetettyihin palkkaetuuksiin on empiirisesti haasteellista arvioida tapauskohtaisen luonteen vuoksi. Esimerkiksi työntekijä on voinut lakata etsimästä aktiivisesti töitä kahden kuukauden jälkeen työttömyytensä alkamisesta, jolloin vaikutus työttömyyden kestoon on eri, kuin jos hän olisi ollut etsimättä työtä jo työttömyytensä alusta alkaen. Näistä syistä seuraavaksi läpikäytävässä työttömyyden keston ja ansionmenetyksen empiirisessä arvioinnissa kiinnitetään enemmän huomiota siihen, kuinka työttömyyden kesto itsessään vaikuttaa lopulta työntekijälle tuomittavan aineellisen korvauksen määrään.

Kuten jo todettu, TSL 12:2:2 ensimmäistä kriteeriä on oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä tulkittu niin, ettei työttömyyden kesto suoraan korreloi ja näy korvauksen määrässä. Myöskään aineellisen vahingon olemassaoloa ei tarvita, jotta korvausta voitaisiin perusteettoman työ sopimuksen päättämisen seurauksena tuomioistuimen toimesta määrätä maksettavaksi. Seuraavaksi esitetyistä kuvaajista voi nähdä, että tarkastelluissa hovioikeuksien ratkaisuissa on noudatettu tätä sanottua tulkintalinjaa. Kuvaajien tarkoitus on havainnollistaa ensinnäkin sitä, mikä vaikutus työttömyyden kestolla voi olla työntekijälle tuomittavan korvauksen kokonaismäärään. Toisekseen kuvaajien tarkoitus on havainnollistaa, millainen vaikutus työttömyyden kestolla voi olla korvauksen aineellisen osuuden määrään. Lisäksi kuvaaja konkretisoi jo edellä sanottua tilannetta siitä, ettei kokonaiskorvaus automaattisesti aina sisällä osuutta aineellisesta vahingosta, vaan korvaus voi olla puhtaasti ainoastaan korvausta aineettomasta vahingosta.

Kuvio 3.1 Työttömyyden kesto kuukausina suhteessa kokonaiskorvaukseen ja aineelliseen vahinkoon (ratkaisut 1–26)

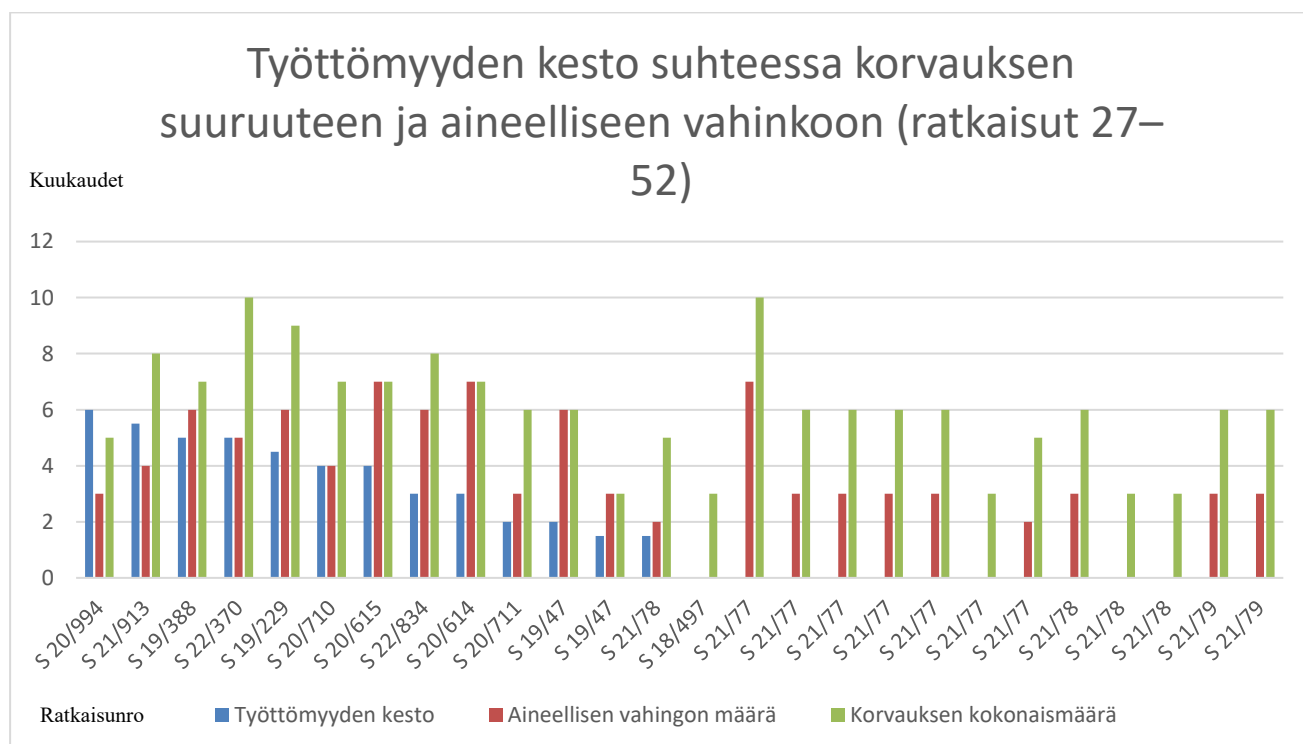
Kuvaajassa 3.1 ja 3.2 ovat mukana ne ratkaisut, joiden perusteluissa on käynyt selvästi ilmi aineellisen vahingon määrä sekä työttömyyden kesto kuukausina. Yli 2 vuotta kestäneet työttömyydet on merkattu kuvaajaan 24 kuukautta kestävinä. Työttömyydestä ja ansionmenetyksestä seurannut aineellinen vahinko on hovioikeuskäytännön valossa arvioitu hyvin vaihtelevasti suhteessa korvauksen kokonaismäärään. Otannassa on yhteensä 52 ratkaisua (kuviossa 3.1 ratkaisut 1–26 ja kuviossa 3.2 ratkaisut 27–52 listattuna) ja kunkin ratkaisun osalta ilmenee työttömyyden kesto, aineellisen vahingon määrä ja korvauksen kokonaismäärä. Kuvaajan ratkaisut ovat esitetty työttömyyden keston mukaan pisimpään jatkuneesta työttömyysjaksosta lyhimpään.



Kuvio 3.2 Työttömyyden kesto suhteessa kokonaiskorvaukseen ja aineelliseen vahinkoon (ratkaisut 27–52).

Turun hovioikeuden 7.7.2022 antamissa ratkaisuissa S 21 / 77–79 oli kyse tapauksista, joissa korvauksia määrättiin maksettavaksi useammalle työntekijälle. Tästä syystä myös kuvaajassa esiintyy kyseiset ratkaisunumerot useamman kerran.

Osassa kuvaajan 3.2 ratkaisuista näkyy ainoastaan korvauksen kokonaismäärä. Näissä ratkaisuissa työntekijä on onnistunut työllistymään välittömästi ja ilman, että kokonaiskorvaus olisi sisältänyt myös korvausta aineellisesta vahingosta. Osassa ratkaisuista puolestaan näkyy vain aineellisen vahingon määrä sekä korvauksen kokonaismäärä. Näissä ratkaisuissa työntekijä on onnistunut työllistymään lähes välittömästi, mutta esimerkiksi huonommalla palkalla tai väliaikaisiin työsuhteisiin, jolloin tuomioistuin on ottanut huomioon korvauksessa myös työntekijälle aiheutuneen aineellisen vahingon. Näissä tilanteissa aineellista vahinkoa on aiheutunut työntekijälle työllistymisestä huolimatta.



Edellä esitetyistä kuvaajista 3.1 ja 3.2 on johdettavissa jo lainopillisessakin osiossa tehty havainto siitä, ettei aineellisen korvauksen suuruus korreloi johdonmukaisesti työttömyyden keston ja siitä seuranneen ansionmenetyksen kanssa. Mikäli näin olisi, tulisi kuvaajissa työttömyyden keston kuukausissa (sininen palkki) vastata aineellisen vahingon määrää (punainen palkki). Näin ei kuitenkaan ole, vaan esimerkiksi kuvaajassa 3.1 näiden kahden välillä on ajoittain isojakin eroja.

Toisekseen kuvaajista voi tehdä sen johtopäätöksen, että lähtökohtaisesti korvauksen kokonaismäärä (vihreä palkki) on suurempi kuin korvauksen aineellisen vahingon määrä (punainen palkki). Kuvaajissa on yhteensä kahdeksan ratkaisua, joissa aineellisen vahingon

määrä oli lopulta yhtä suuri kuin korvauksen kokonaismäärä.⁸⁷ Näissä ratkaisuissa tuomioistuin ei ole määrännyt työntekijälle lainkaan korvausta aineettomasta vahingosta, jolloin tapauksissa ei ole ollut mukana työntekijää loukkaavia piirteitä.⁸⁸ Lisäksi työttömyyden kesto (sininen palkki) on suurimmassa osassa ratkaisuja suurempi kuin tapauksissa määrätty aineellisen vahingon määrä (punainen palkki, ks. ratkaisut 1–28), mutta tästä on haastava tehdä pidemmälle vietyjä johtopäätöksiä, sillä aineellisen vahingon määrä ei puolestaan ollut pienempi esimerkiksi ratkaisujen 29–52 kohdalla. Tämä epäjohtonmukaisuus korostaa sitä tosiseikkaa, ettei työttömyyden kesto ja siitä seurannut ansionmenetykset korreloi selvästi korvauksen aineellisen vahingon määrässä.

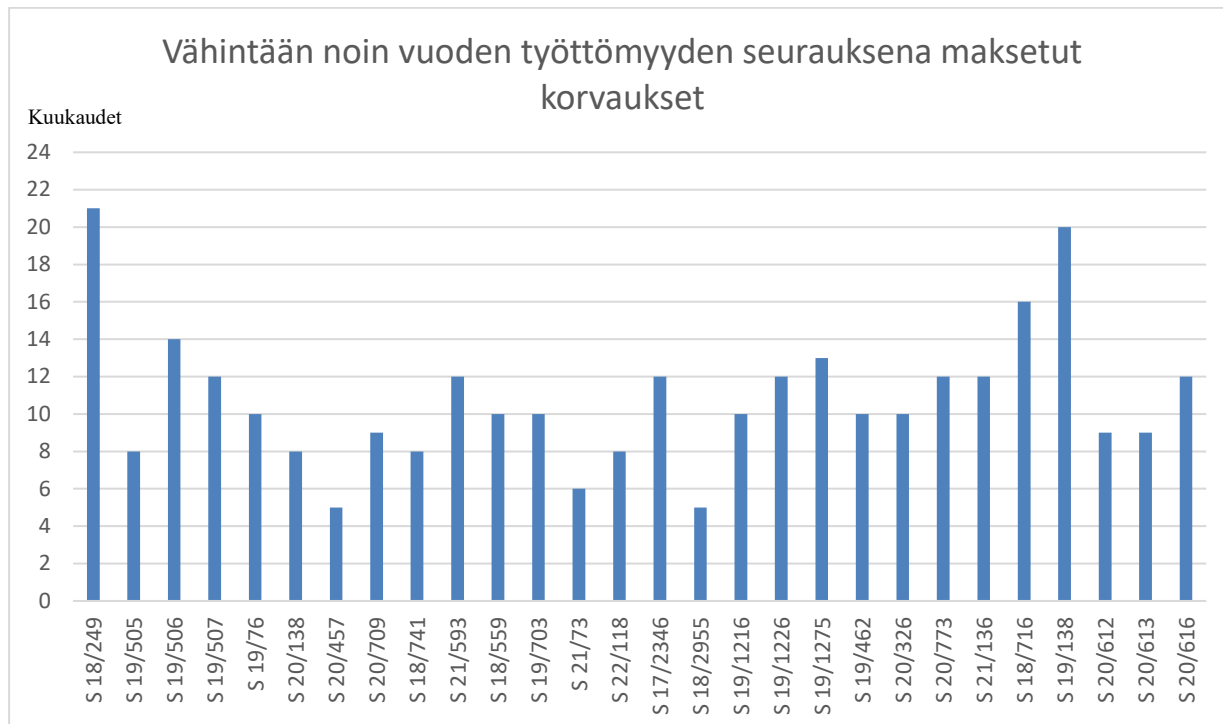
Kuvioissa esitettyjen ratkaisujen lisäksi hovioikeuden ratkaisukäytännössä kaikissa niissä ratkaisuissa, joissa korvauksia oli ylipäättään määrätty, ansionmenetyksestä ja työntekijän työttömyydestä oli maininta lähes jokaisessa ratkaisussa. Osassa niitäkin ratkaisuja, jossa maininta työntekijän työttömyydestä tai ansionmenetyksestä puuttui, oli kuitenkin otettu huomioon työntekijän mahdollisuudet työllistyä tulevaisuudessa.

Yleinen havainto työttömyyden ja palkkaetuksien menetyksestä oli tutkielman aineiston perusteella jossain määrin mahdollista tehdä sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijän työttömyys oli kestänyt noin vuoden, eikä työntekijä ole ollut esimerkiksi määrä- tai osa-aikaisessa työsuhteessa tai muutoin antanut itse aiheutta työsuhteen päättämiseksi. Seuraavasta kuvaajasta ilmenee, kuinka suuria korvauksia tuomioistuimet ovat tuominneet, kun työntekijän työttömyys on jatkunut vähintään noin vuoden ilman muita tuloja mahdolliset työttömyysetuudet ja muut verottomat etuudet pois lukien, eikä työntekijä itse ole antanut aiheutta työsuhteen päättämiseen.

⁸⁷ Helsingin hovioikeus 27.2.2020, S 18/2955 ja 20.5.2020, S 19/1066; Turun hovioikeus, 15.2.2022S 20/612–615 sekä 9.4.2020, S 19/47 ratkaisussa kahden työntekijän osalta.

⁸⁸ Näin on todettu nimenomaisesti myös Turun hovioikeuden ratkaisuissa, 15.2.2022S 20/612–615 sekä 9.4.2020, S 19/47 ratkaisussa kahden työntekijän osalta.

Kuvio 4. Vähintään noin vuoden työttömyyden seurauksena maksetut korvaukset



Kuten kuvaajasta voi havaita, 28 ratkaisusta ainoastaan kolmessa ratkaisussa korvauksen määrä alitti kahdeksan kuukauden rajan. Näistä kolmesta ratkaisusta kahdessa korvausta alensi työnantajan olosuhteet. Taulukossa esiintyvässä *Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 2.7.2020 S 20/457* ei myönnetty jatkokäsittelylupaa valitukselle koskien käräjäoikeuden ratkaisua, jossa korvausta merkittävästi alentavaksi tekijäksi katsottiin työnantajan heikko taloudellinen tilanne kahden henkilön yrityksenä ja se, että irtisanomiselle olisi muutoin ollut lailliset perusteet, jos se olisi tehty asiallisella ja ajankohdallisesti oikealla tavalla.

Korvauksen määräksi tuomioistuin määräsi viiden kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Samalla tavoin taulukossa esiintyvässä *Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 27.2.2020 S 18/2955* hovioikeus katsoi, että työnantajan taloudellinen tilanne yrittäjänä oli ollut heikko ja työsopimuksen ehtojen muuttaminen oli mahdollisesti ollut välttämätöntä työntekijän työsuhteen jatkamiseksi. Tapauksessa työntekijä oli itse purkanut työsuhteensa työnantajan muun muassa muutettua työntöön ehtoja ja jätettyä maksamatta palkkasaatavia ajallaan. Myös tässä tapauksessa tuomioistuin määräsi korvauksen suuruudeksi viiden kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

Sen sijaan taulukossa esiintyvä kuuden kuukauden korvaus määrättiin *Oulun käräjäoikeuden 1.12.2020* antamalla ratkaisulla *20/29622*, johon *Rovaniemen hovioikeus* ei antamallaan

ratkaisulla 11.2.2021 S 21/73 myöntänyt jatkokäsittelylupaa. Verrattuna muuhun hovioikeuskäytäntöön, ratkaisun lopputulos korvauksen määrän osalta voidaan kyseenalaistaa, sillä työntekijä oli ollut yli vuoden työttömänä ja iältään yli 60-vuotias. Tämän vuoksi työntekijän katsottiin olevan haasteellista löytää enää ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä tulevaisuudessa. Itse ratkaisusta ilmenee, että työntekijän oma menettely oli johtanut työsuhteen perusteettomaan päättämiseen, mutta ratkaisun perusteluista se ei itsessään ilmene korvauksen määrän arvioinnissa. Mikäli työntekijän oma menettely ei ole vaikuttanut tosiasiallisesti korvauksen määrään, on vaikea nähdä, miksei käräjä- tai hovioikeus olisi voinut pitää asiassa kohtuullisena korvauksena vähintään kahdeksan kuukauden palkkaa vastaavaa määrää.

Kokonaisuutena arvioiden voidaan todeta, että yli vuoden työttömyys indikoi vahvasti vähintään kahdeksan kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta edellä sanottujen edellytysten täytyessä. Työnantajan haasteelliset olosuhteet tai työntekijän hyvät mahdollisuudet löytää ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä tulevaisuudessa voivat pitää korvauksen määrän lähempänä kahdeksan kuukauden palkkaa, kun taas lähempänä eläkeikää olevien työntekijöiden työsuhteen päättyminen voi puoltaa huomattavasti korkeampia korvauksia.⁸⁹

Johtopäätöksenä todettakoon, että kokonaisharkintaan perustuvassa arvioinnissa korvauksen määrät heittelevät riippumatta siitä, onko työntekijä ollut pitkään työttömänä tai onnistunut työllistymään nopeasti työttömyytensä alettua. Korvauskäytännön perusteella voidaan todeta, ettei aineellisen vahingon määrä näyttäyty johdonmukaisesti ja automaattisesti hovioikeuskäytännössä työttömyyden keston mukaan. Korvauksen aineellisen määrän suuruus voi olla joskus suurempi ja joskus taas pienempi kuin työntekijän työttömyyden kesto kuukausina. Samalla tavalla myös korvauksen kokonaismäärä vaihtelee riippumatta siitä, onko työntekijälle aiheutunut lainkaan aineellista vahinkoa. Työttömyyden keston ja ansionmenetyksen vaikutusten empiiristä arviointia tehdessä on välttämätöntä todeta, että korvausten määrissä näkyy luonnollisesti tapauksen yksittäiset olosuhteet. Kuitenkin oikeuskirjallisuuden ja lain esitöiden valossa on todettava, että käsiteltävänä olevien

⁸⁹ Esimerkiksi Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 25.2.2019 S 18/249 hovioikeus määräsi korvaukseksi yhteensä 21 kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Korvausta korottavana seikkana oli muun muassa työntekijän tarkoitus jatkaa eläköitymiseen asti työssään. Hovioikeuden mukaan oli selvää, ettei työntekijä enää 62-vuotiaana pystynyt työllistymään enää kriteerien mukaisiin töihin. Vastaavasti Turun hovioikeus määräsi 30.4.2020 ratkaisussaan S 19/138 työntekijälle 20 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen tilanteessa, jossa työntekijä oli 63 vuoden iässä hakeutunut vanhuuseläkkeelle ja oli selvää, ettei työntekijällä ollut enää ikänsä perusteella hyviä työllistymismahdollisuuksia.

ansionmenetyksen ja työttömyyden keston vaikutus korvauksen kokonaismäärään tulisi ilmetä tuomioiden perusteluista vielä selkeämmin. Jotta voitaisiin todeta aineellisen korvauksen määrän toimivan korvauksen selvänä runkona, nyt kerätystä aineistosta tulisi olla johdettavissa huomattavasti johdonmukaisemmin ansionmenetyksestä ja työtä vaille jäämisen kehosta aiheutuva korvauksen osuus. Nyt useassa aineellisen osuuden sisältävissä ratkaisuisissa tuomioistuimissa on todennut ainoastaan lyhyesti, kuinka suuri osa korvauksesta kuukausissa mitattuna on korvausta aineellisesta vahingosta. Jos tuomioistuimet erottelisivat systemaattisesti korvauksen aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon ja perustelisivat edes hieman laajemmin korvausten jaottelun taustalla vaikuttavia tekijöitä, edellä todettua tulkinnanvaraisuutta ei ilmenisi niin vahvasti.

3.3 Määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika

Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on solmittu määräaikainen työsopimus ja työnantaja lain vastaisesti päättää työsopimuksen, tulee TSL 12:2.2:n mukaisesti korvauksen määräämisessä ottaa huomioon määräaikaisen sopimuksen jäljellä ollut kesto aika. Tällöin määräaikaisen sopimuksen alkuperäinen kesto aika on se mittari, johon taloudellisen vahingon määrää peilataan.⁹⁰

Oikeuskirjallisuudessa muun muassa *Rautiainen* ja *Äimälä* ovat katsoneet, että työntekijää ei aina pidä automaattisesti arvioida työttömäksi koko määräaikaisen työsuhteen alkuperäistä jäljellä olevaa kesto aikaa silloin, kun määräaikainen työsuhte päätetään perusteettomasti ja työsuhdetta olisi ollut vielä pidempi aika jäljellä. Tällöin on mahdollista arvioida, että työntekijä tulisi löytämään todennäköisesti uuden työpaikan ennen kuin alun perin sovittu määräaikainen työsuhte olisi päättynyt. Sanotusta seuraa se, että työntekijälle aiheutunut taloudellinen vahinko perusteettomasta työsuhteen päättämisestä voidaan arvioida pienemmäksi, kuin mitä hänen palkkansa olisi ollut, mikäli työsuhdetta ei olisi koskaan päätetty.⁹¹

Rautiaisen ja Äimälän näkemys ei ulota korvauksen määrän arviointia kuitenkaan alkuperäisen määräaikaisen sopimussuhteen jälkeiseen aikaan. Oikeuskirjallisuudessa ja vanhemmassa hovioikeuskäytännössä on katsottu, että määräaikaisen sopimuksen

⁹⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1079.

⁹¹ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 318. Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1080.

ennenaikaisen päättämisen johdosta syntynyt taloudellinen vahinko rajoittuu siihen hetkeen asti, jolloin määräaikaisen työsopimuksen oli alun perin tarkoitus päättyä. Näin ollen sopimuskauden jälkeen jatkuneesta työttömyydestä aiheutunutta vahinkoa ei huomioida korvauksen määrää arvioitaessa.⁹²

Lisäksi määräaikaisten sopimusten kohdalla on TSL 12:2:n korvausta koskeva kolmen kuukauden alarajasäännöksen mukainen vähimmäisvaatimus. Sen mukaan säädetystä alarajasta ei voida poiketa laittoman työsopimuksen päättämisen johdosta, vaikka määräaikainen työsopimus olisi purettu vain hieman ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Sanottu pätee siitä huolimatta, vaikka työntekijä ei olisi kokenut lainkaan taloudellista vahinkoa työsuhteen päättämisen seurauksena. Solmiessaan määräaikaisen työsopimuksen työnantajan tulee kantaa riski siitä, että se pystyy noudattamaan ja täyttämään sopimusvelvoitteitaan.⁹³

Toisaalta määräaikaiseen sopimukseen sovellettava asteikkokorvaus mahdollistaa yhtä lailla korvauksen vähäisemmän tai suuremman määrän (kuitenkin vähintään 3kk suuruisena) kuin mitä sopimuskauden mukaan mitattava ansionmenetys todellisuudessa olisi. Esimerkiksi, jos määräaikaista työsuhdetta olisi jäljellä vielä yhdeksän kuukautta, on mahdollista, että työntekijälle määrättäisiin korvausta ainoastaan neljän kuukauden palkkaa vastaavalta määrältä. Tällöin korvausta alentavana seikkana on voinut toimia esimerkiksi työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseksi. Vastaavasti, jos määräaikaista työsuhdetta olisi jäljellä kolme kuukautta, on mahdollista, että korvauksia määrätään neljän kuukauden palkkaa vastaavalta määrältä. Tällöin korvausta korottavina tekijöinä voisi olla vaikkapa aineetonta vahinkoa aiheuttava työnantajan menettely määräaikaisen työsopimuksen päättämisen yhteydessä ja päättämisen aiheuttama loukkaus työntekijälle.⁹⁴

⁹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 732; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1079–1081. Ks. myös esim. Helsingin HO 11.12.2008 S 08/519 sekä Vaasan HO 22.3.2010 S 09/280.

⁹³ Murto 2005, s. 1237. Vanhan työsopimuslain esitöissä on nimenomaisesti otettu kantaa kappaleessa esitettyyn tilanteeseen. Esitöiden mukaan asteikon alarajan mukaista korvausta on pidetty liian suurena sellaisissa tapauksissa, joissa työsopimuksen päättäminen on toimitettu vain vähän ennen määräajan päättymistä. Tästä syystä määräaikaisuuden kestoa koskeva arviointitilanne oli asetettu vanhan työsopimuslain 51 §:n alle, joka koski siis sopimuksen täyttämättä jättämisestä johtuvaa vahingonkorvausvelvollisuutta. Hallituksen esityksessä ratkaisua on perusteltu myös sillä, että asteikon enimmäismääräkään ei välttämättä riittäisi korvaukseksi, mikäli pitkiä määräaikaisia työsopimuksia päätettäisiin heti sopimuskauden alussa. HE 291/1990 vp, s. 14–15.

⁹⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1079. Sanotun kaltainen tilanne oli käsillä jäljempänä viitatussa Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 27.9.2022 S 21/298 (ei lainvoimaa), jossa työntekijällä olisi ollut määräaikaista työsopimusta jäljellä vielä noin 12 kuukautta, mutta hovioikeus määräsi korvaukseksi yhteensä 15 kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

Mielenkiintoisena tosiseikkana voidaan mainita myös se, että lyhyen, alle kolmen kuukauden määräaikaisen työsopimuksen perusteeton päättäminen voi nykyisen voimassa olevan oikeuden nojalla johtaa siihen, että työntekijä saa enemmän korvausta, kuin mitä hän olisi saanut edes määräaikaisen työsuhteensa ajalta.⁹⁵ Työntekijä voi olla TSL 12:2:n nojalla tähän oikeutettu, vaikka hän olisi itse menetellyt moitittavalla tavalla. Oikeuskirjallisuudessa *Murto* on esittänyt tilanteen olevan vahingonkorvausoikeudellisen rikastumiskiellon vastainen, sillä tällaisessa tilanteessa moitittavasti työsuhteessa menetellyt työntekijä voisi lopulta olla paremmassa asemassa kuin ilman sattunutta vahingotapahtumaa.⁹⁶ Toisaalta asian voi nähdä myös niin, ettei kyse niinkään ole rikastumiskiellon vastaisuudelle alttiista tilanteesta vaan TSL 12:2:n korvauksen alarajalle ominaisesta tehoste- tai sanktiovaikutuksesta.⁹⁷

Vahingonkorvausoikeudessa esimerkiksi *Ståhlberg ja Karhu* ovat todenneet, että TSL 12:2:n kohdalla korvausvastuun syntymiseen ei välttämättä vaadita mitään vahinkoa, minkä vuoksi ratkaisevaa on teon moitittavuus ja sen aste. Siten TSL 12:2:lle ominainen työnantajan korvausvastuu korostaa säännöksen preventiovaikutusta.⁹⁸ Kun kolmen kuukauden alaraja on säädetty lakiin koskemaan myös määräaikaisia työsuhteita, määräaikaisten työsopimusten lainvastaista päättämistä pidetään niin moitittavana, että vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus on tuomittava. Näin voi olla huolimatta siitä, että työntekijälle ei olisi aiheutunut työsopimuksen enneaikaisesta päättämisestä ollenkaan aineellista vahinkoa.⁹⁹

Rikastumiskiellon vastaisesta menettelystä määräaikaisten työsopimusten päättämisten yhteydessä voi olla montaa mieltä, mutta asiassa on tärkeää ottaa huomioon lainsäätäjän tarkoitus. Kun lainsäätäjä on tarkoittanut asettaa kolmen kuukauden minimikorvauksen koskemaan myös määräaikaisia sopimuksia (oli kyse sitten 1 tai 10 kuukauden mittaisesta sopimuksesta), niin silloin työnantajan on kannettava riski mahdollisesta rangaistusluonteisesta seuraamuksesta, mikäli hän itse menettelisi lainvastaisesti työntekijän työsuhdetta päättäessään. Toisaalta tilanteen voi nähdä myös sellaisena poikkeustapauksena, josta voitaisiin hyvin perustellusti säätää lakiin tulevaisuudessa myös poikkeus kolmen

⁹⁵ Murto 2005, s. 1237.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Ks. tehostevaikutuksesta Tiitinen – Kröger 2012, s. 724.

⁹⁸ Ståhlberg – Karhu 2020, s. 20–21. Kirjoittajien mukaan TSL 12:2:n tyyppiset korvaukset ovat rinnastettavissa angloamerikkalaisille vahingonkorvausjärjestelmille, joille on tyyppillistä niin sanotut rangaistusluonteiset vahingonkorvaukset (punitive damages). Ståhlberg – Karhu 2020, s. 21.

⁹⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 724. Sanottua vastaan puhuu toisaalta vanhan työsopimuslain esityöt, joissa on nimenomaisesti todettu, että määräaikaisten työsopimusten korvaamistapaukset oli syytä pitää erillään asteikkokorvauksesta muun muassa siksi, että asteikon alarajan mukaista korvausta on pidetty liian suurena sellaisissa tapauksissa, joissa työsopimuksen päättäminen on toimitettu vain vähän ennen määräajan päättymistä. HE 291/1990 vp, s. 14–15.

kuukauden alarajasäännöksestä, kuten on tehty TSL 12:2.3:ssa muutaman erityistilanteen osalta.

Tutkielmaa varten kerätyssä hovioikeuskäytännössä ei esiintynyt määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä rikastumiskieltotapauksia. Sen sijaan muutama sellainen tapaus esiintyi, jossa TSL 12:2:n kolmen kuukauden alarajasäännös soveltui myös määräaikaisiin sopimuksiin. Sanottu tilanne oli käsillä esimerkiksi alla selostetussa Vaasan hovioikeuden ratkaisussa. Tapauksessa konkretisoituu myös se, että korvauksen aineellisen osuuden huomioinnissa otetaan lähtökohtaisesti huomioon ansionmenetykset, jonka työntekijä kokee menettäessään ansiotulonsa määräaikaisen työsopimuksen jäljellä olleesta kestoajasta. Aineellisen vahingon määrään voi myös vaikuttaa työntekijän uusi työllistyminen nopeasti määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä, jolloin myös koettu palkkaetuksien menetys on vähäisempi.

Vaasan hovioikeus 28.4.2021 S 20/143: Ratkaisussa hovioikeus otti korvauksessa huomioon työntekijän noin 8,5 kuukautta pitkän jäljellä olleen oppisopimuksen kestoajan. Tästä huolimatta työntekijä oli hovioikeuden mukaan oikeutettu ainoastaan kolmen kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, sillä korvauksen määrittämisessä otettiin huomioon myös se, että työntekijä oli aloittanut uuden oppisopimuksen toisen työnantajan palveluksessa vajaan kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä. Työnantajan menettelyyn työsopimusta päätettäessä ei myöskään liittynyt mitään henkilökohtaista loukkausta, vaan työsuhteen päättämistilanne oli ollut tulkinnanvarainen, ja työntekijä itse oli lopulta purkanut työsopimuksensa.

Tapauksessa työntekijä oli onnistunut löytämään uuden oppisopimuksen alaisen työpaikan jo alle kuukauden päästä työsuhteen päättymisestä, jolloin aineellisen vahingon määrä lähtökohtaisesti asettuisi hyvin alhaiseksi. Tästä huolimatta tuomioistuimien on TSL 12:2:n nojalla velvoitettu tuomitsemaan korvauksia kolmen kuukauden palkkaa vastaavalta ajalta, vaikka työnantajan menettelyssä ei sanotusti ollut työntekijää loukkaavia piirteitä ja työntekijä itse oli lopulta purkanut työsopimuksensa. Toisaalta ratkaisun perusteluista on havaittavissa myös se, että tuomioistuimien ei ole sidottu noudattamaan aina määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollutta kestoaikaa arvioidessaan korvauksen määrää. Muutoin tapauksessa olisi tullut tuomita arviolta 8 kuukauden palkkaa vastaava korvaus sen perusteella, että oppisopimusta olisi ollut jäljellä vielä reilut 8,5 kuukautta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä lukien.

Sen sijaan alla olevissa Rovaniemen hovioikeuden ratkaisuissa S 18/371 sekä S 21/298 (ei lainvoimaa) tuomioistuimien noudatti aineellisen vahingon arvioinnissa hyvin pitkälle jäljellä

ollutta määräaikaisen työsopimuksen kestoaikaa. Vastaavan tyylistä linjaa noudatettiin myös Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 10.6.2020 S 20/260.

Rovaniemen hovioikeus 1.4.2019 S 18/371: Tapauksessa työntekijän työsuhde olisi joka tapauksessa päättynyt ilman irtisanomista noin kuukauden päästä nyt käsillä olleesta työsuhteen päättämisestä. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden ratkaisua korvausten osalta, vaan katsoi aineellisen vahingon suuruudeksi juurikin kyseisen yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän ottaen huomioon, ettei työntekijä ollut työllistynyt työsuhteen päättymisen jälkeen. Yhteensä tuomioistuin määräsi korvaukseksi 4 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, josta 3 kuukautta oli korvausta aineettomasta vahingosta, joka oli seurausta työnantajan loukkaavasta menettelystä.

Rovaniemen hovioikeus 27.9.2022 S 21/298: Tapauksessa työntekijän määräaikaista työsopimusta olisi ollut jäljellä noin 12 kuukautta palkanmaksun lakkaamisesta laskettuna. Hovioikeus totesi nimenomaisesti ratkaisussaan, että ”aineellisen korvauksen määrä olisi määräaikaisen työsopimuksen jäljellä olevaa kestoaikaa vastaavan 12 kuukauden palkan määrä”. Yhteensä korvauksia määrättiin maksettavaksi 15 kuukauden palkkaa vastaava määrä, joista 3 kuukautta oli lopulta korvausta aineettomasta vahingosta, joka oli seurausta ennen kaikkea työnantajan moitittavasta menettelystä tapauksen yhteydessä.

Rovaniemen hovioikeus 10.6.2020 S 20/260: Hovioikeus ei myöntänyt asiassa Lapin käräjäoikeuden ratkaisua koskevalle valitukselle jatkokäsittelylupaa. Käräjäoikeus määräsi työntekijälle korvattavaksi yhteensä kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän perusteettomasta työsuhteen päättämisestä. Tapauksessa työntekijän määräaikainen työsuhde olisi päättynyt sopimuksen mukaan noin puolen kuukauden kuluttua ja tarvittaessa töihin kutsuttava sopimus noin kahden kuukauden kuluttua. Käräjäoikeus katsoi tapauksessa aineellisen korvauksen määräksi kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

Tutkielman aineistosta kerätyistä ratkaisuista yksi hovioikeuden ratkaisu (Rovaniemen hovioikeus 15.11.2022 S 21/734) perusteettomasta määräaikaisen työsuhteen päättämisestä erosi hieman edellä esitettyjen ratkaisujen tavasta arvioida korvauksen suuruutta, sillä siinä aineellisen vahingon määrä ei ollut täysin rinnastettavissa työsopimuksen jäljellä olleeseen keston.

Rovaniemen hovioikeus 15.11.2022 S 21/734: Tapauksessa hovioikeus määräsi yhteensä 5 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen, josta aineetonta vahinkoa oli ratkaisun TSL 12:3:n mukaista yhteensovittua koskevissa perusteluissa mainittu olevan kaksi kuukautta. Kääntäen katsoen hovioikeus arvioi menetetyt palkkaedut eli aineellisen vahingon yhteensä kolmen kuukauden suuruisiksi määräaikaisen työsuhteen päättymisestä.

Erikoiseksi edellä olevan ratkaisun perustelujen jaottelun aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon tekee se, että määräaikaista työsuhdetta olisi ollut jäljellä vielä noin 4,5 kuukautta,

ja työntekijälle oli maksettu kuuden kuukauden tarkastelujaksolta myöskin työsuhteen päätyttyä työttömyysetuutta. Nämä seikat olisivat puoltaneet aineellisen vahingon arvioimista edellisten ratkaisujen tavoin vähintään 4 kuukauden suuruiseksi. Hovioikeuden perusteluissa ei ilmene tarkemmin se, miksi aineellisen vahingon määrä tapauksessa ei olisi ollut suurempi. Aineettoman vahingon määrää se on kuitenkin perustellut muun muassa työntekijän olosuhteilla.

Vaikka tutkielmaa varten kerätyssä aineistossa ei esiintynyt kuin muutama edellä esitetyn kaltainen määräaikaisuuksiin liittyvä perusteeton työsuhteen päättäminen, jossa korvauksia olisi määrätty, on niistä siltikin johdettavissa melko selkeä tulkintalinja. Määräaikaisen työsuhteen jäljellä oleva kestoajaksi toimii selvänä runkona aineellisen vahingon määrälle, ellei työntekijä ole esimerkiksi onnistunut työllistymään jo aiemmin uuteen työhön samalla tai paremmalla palkalla tai toiminut itse erityisen moitittavasti aiheuttaen työsuhteen päättymisen. Esimerkiksi työntekijän jäljellä olleen työsuhteen kestoajan ollessa neljä kuukautta, korvauksen aineellisen vahingon määrä voitaisiin arvioida olevan sanottujen edellytysten täytyessä myös lähtökohtaisesti kolmen-neljän kuukauden suuruinen.

Ratkaisujen perusteella myös taloudellinen vahinko, joka määräaikaisen sopimuksen ennenpäätymisestä aiheutuu työntekijälle, rajoittuu siihen hetkeen asti, jolloin määräaikaisen työsuhteen oli alun perin tarkoitus päättyä. Sen sijaan sopimuskauden jälkeen jatkuneesta työttömyydestä aiheutunutta vahinkoa ei ole huomioitu korvauksien määriä arvioitaessa. Kaiken kaikkiaan ratkaisujen valossa vaikuttaisi siltä, että hovioikeuskäytäntö noudattaa hyvin pitkälti lain esitöiden ja oikeuskirjallisuudessa esitettyä linjaa, jonka mukaan korvauksen määrä on sidottu hyvin vahvasti osaksi määräaikaisen työsuhteen jäljellä olevaa kestoaikaa.

3.4 Työsuhteen kesto

3.4.1 Arviointikriteerin sisältö ja tulkinta

Työntekijän työsuhteen kestolla on myös mahdollista painoarvoa arvioitaessa määrättävän korvauksen suuruutta. Lähtökohtana on, että pidempään jatkuneen työsuhteen päättäminen lain vastaisesti loukkaa työntekijää enemmän kuin jos työsuhde olisi kestänyt vasta vähän

aikaa.¹⁰⁰ Oikeuskirjallisuudessa *Tiitinen ja Kröger* ovat lisäksi todenneet, että työsuhteen jatkuessa pidempään myös työsuhteen perusteeton päättäminen loukkaa enemmän työntekijää henkilönä. Tämän vuoksi työsuhteen pitkä kesto lisää aineettomasta vahingosta tuomittavaa korvausta.¹⁰¹ Työsuhteen keston arvioinnin tulisi näkyä siis aineettoman korvauksen määrässä. Pidempään jatkuneen työsuhteen korvausta korottava vaikutus perustuu myös työnantajan ja työntekijän väliseen lojaliteettivelvollisuuteen, joka kasvaa mitä pidempään työsuhde osapuolten välillä jatkuu.¹⁰² Lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa työoikeuden kontekstissa toisen sopimusosapuolen huomioon ottamista, luottamusta tätä kohtaan sekä sitä, että molemmat osapuolet ovat valmiita huolehtimaan myös vastapuolen eduista tilanteen niin vaatiessa.¹⁰³ Lojaliteettivelvoite koskee esimerkiksi menettelytapoja, kuten sitä, että sopimuksen vastapuolen kanssa tulee selvittää toiminnallisia vaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia vastapuolen kannalta. Konkreettisesti edellä sanottu ilmenee lain työnantajalle asettamista velvollisuuksista esimerkiksi selvittää, voitaisiinko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin.¹⁰⁴

Lojaliteettivelvollisuuden vahvistuessa pitkään jatkuneen työsuhteen myötä osapuolten tulee siis huolehtia työsuhteen jatkamisedellytyksistä niin kauan kuin se on sopijapuolten asema ja olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista.¹⁰⁵ Näin ollen pidempään jatkunut työsuhde yhtäältä korostaa lojaliteettivelvollisuutta työntekijän ja työnantajan välillä ja toisaalta toimii korottavana tekijänä myöhemmin perusteettoman työsuhteen päättämisen yhteydessä korvausvastuun määrää arvioitaessa.¹⁰⁶ Mikä sitten voidaan tulkita lyhyeksi tai pitkäksi työsuhteen kestoksi selviää tarkastelemalla tarkemmin hovioikeuden ratkaisukäytäntöä.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 11.11.2019 S 18/1082 hovioikeus katsoi, että työntekijän 4,5 vuotta kestänyt työsuhde työnantajan palveluksessa ei ollut erityisen pitkä. Vastaavasti *Vaasan hovioikeus* katsoi myös *ratkaisussa 30.10.2020 S 19/1011*, että työntekijän 3,5 vuotta kestänyttä työsuhdetta työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen irtisanomista ei ollut

¹⁰⁰ Anttila 2021, s. 1657. Ks. myös työtuomioistuimen presidentti Orasmaan selvitys työsuhteen keston vaikutuksesta hänen viittaamissaan ratkaisuissa 2001, s. 21–23.

¹⁰¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 731.

¹⁰² Rautiainen – Äimälä 2008, s. 319 sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 731.

¹⁰³ Bruun 2022 s. 39 ja Moilanen 2019, s. 69.

¹⁰⁴ Anttila 2021, s. 1517–1518 ja Bruun 2022, s. 39.

¹⁰⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 731.

¹⁰⁶ Ks. Lojaliteettiperiaatteesta tarkemmin Moilanen 2019, s. 69–78. Ks. myös korostuneesta lojaliteettivelvollisuudesta esim. Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 7.10.2020 S 20/345, jonka perusteluissa on nimenomaisesti mainittu, että lähes 30 vuotta kestänyt työura oli korostanut yhtiön lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan.

pidettävä kovin pitkänä aikana. Jokseenkin epäyhdenmukaiselta Vaasan hovioikeuden ratkaisukäytännön saa näyttämään se, että puolestaan ratkaisuisaan *29.7.2019 S 19/503 ja S 19/505 sekä 10.11.2020 S 20/709* Vaasan hovioikeus ei myöntänyt jatkokäsittelylupaa koskien käräjäoikeuksien ratkaisuja, joissa kaikissa oli katsottu noin kolmen vuoden työsuhteen olleen *suhteellisen pitkä aika* työnantajan palveluksessa. Toki on mahdollista, että hovioikeus ei ole katsonut tarkoituksenmukaiseksi myöntää jatkokäsittelylupaa näin pienen seikan vuoksi, jos kuitenkin ratkaisun perustelut muutoin ovat olleet oikeat, korvauksen määrää koskeva kokonaisharkinta asianmukaisesti perusteltu ja ratkaisun lopputulos siten hyväksyttävissä. Näiltä osin kuitenkin Vaasan hovioikeuden linja ei ole yhtenäinen, kun lisäksi otetaan huomioon se, että kyseinen hovioikeus on edellä viitatussa ratkaisussaan *30.10.2020 S 19/1011* ensin katsonut, ettei 3,5 vuoden työsuhte ole vielä pitkä aika, mutta on kuitenkin vain vajaat kaksi viikkoa myöhemmin edellä mainitulla ratkaisullaan *10.11.2020 S 20/709* evännyt jatkokäsittelyluvan asiassa, jossa käräjäoikeus on nimenomaan todennut kolmen vuoden työsuhteen olleen ajalliselta kestoaltaan suhteellisen pitkä.

Itä-Suomen hovioikeus 6.6.2019 S 19/388: Hovioikeus ei puolestaan myöntänyt ratkaisussaan jatkokäsittelylupaa. Pohjois-Savon käräjäoikeus toi esiin, että noin 6,5 vuoden työsuhdetta ei voitu pitää erityisen lyhyenä, toisin kuin esimerkiksi vuoden pituista työsuhdetta työtuomioistuimen ratkaisussa *TT 2016:64* oli pidetty. Työsuhteen ei voitu vielä kuitenkaan katsoa vaikeuttaneen työllistymistä muihin tehtäviin tavalla, joka olisi erityisesti lisännyt taloudellisen vahingon määrää.

Ratkaisun perusteluista voi tehdä sen johtopäätöksen, että käräjäoikeus olisi antanut enemmän painoarvoa työsuhteelle, jos työntekijä olisi ollut pidempään kuin 6,5 vuotta työsuhteessa. Näin ollen työntekijä olisi menettänyt pitkän työsuhteen myötä kykyä ja taitoa hoitaa muita erilaisia tehtäviä tulevaisuudessa.

Myös *Helsingin hovioikeus* katsoi ratkaisussaan *20.5.2020 S 19/1066*, että työntekijän viisi vuotta kestänyt työsuhte ei ollut kestänyt niin pitkään, että työsuhteen kestolla olisi ollut korvausta korottavaa vaikutusta. Korottava seikka sen sijaan oli noin 7,5 vuotta kestänyt työsuhte *Helsingin hovioikeuden* ratkaisussa *16.12.2020 S 19/462*, jossa hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut siltä osin kuin se oli katsonut, ettei työntekijän työsuhdetta ollut pidettävä lyhyenä. Tutkielman aineistossa nousi esiin useita ratkaisuja, joissa yli 8 vuoden pituinen työsuhte katsottiin jo korvausta korottavaksi tekijäksi.¹⁰⁷ Hovioikeuskäytäntöä tarkasteltaessa voidaan tehdä se johtopäätös, että työsuhteella alkaa olemaan lähtökohtaisesti

¹⁰⁷ Esimerkiksi hovioikeuksien ratkaisut Vaasan HO 14.4.2022 S 21/592 (työsuhte kestänyt lähes 8 vuotta), Itä-Suomen HO 1.3.2019 S 18/741 (yli 9 vuotta) ja Helsingin HO 19.11.2020 S 19/1698 (noin 10 vuotta).

korvausta korottava vaikutus noin 6–7 vuoden kohdalla, jolloin työsuhdetta ei voida pitää enää erityisen lyhyenä. Sen sijaan esimerkiksi vielä alle viiden vuoden pituisilla työsuhteilla ei olisi korvausta erityisemmin korottavaa tai laskevaa vaikutusta korvauksen kokonaisuudessa. Toisin sanoen osapuolten lojaliteettivelvollisuudella vaikuttaisi olevan yhä enemmän painoarvoa noin kuuden vuoden pituisen työsuhteen jälkeen. Sanottua näkemystä tukee vielä alla oleva Turun hovioikeuden antama ratkaisu.

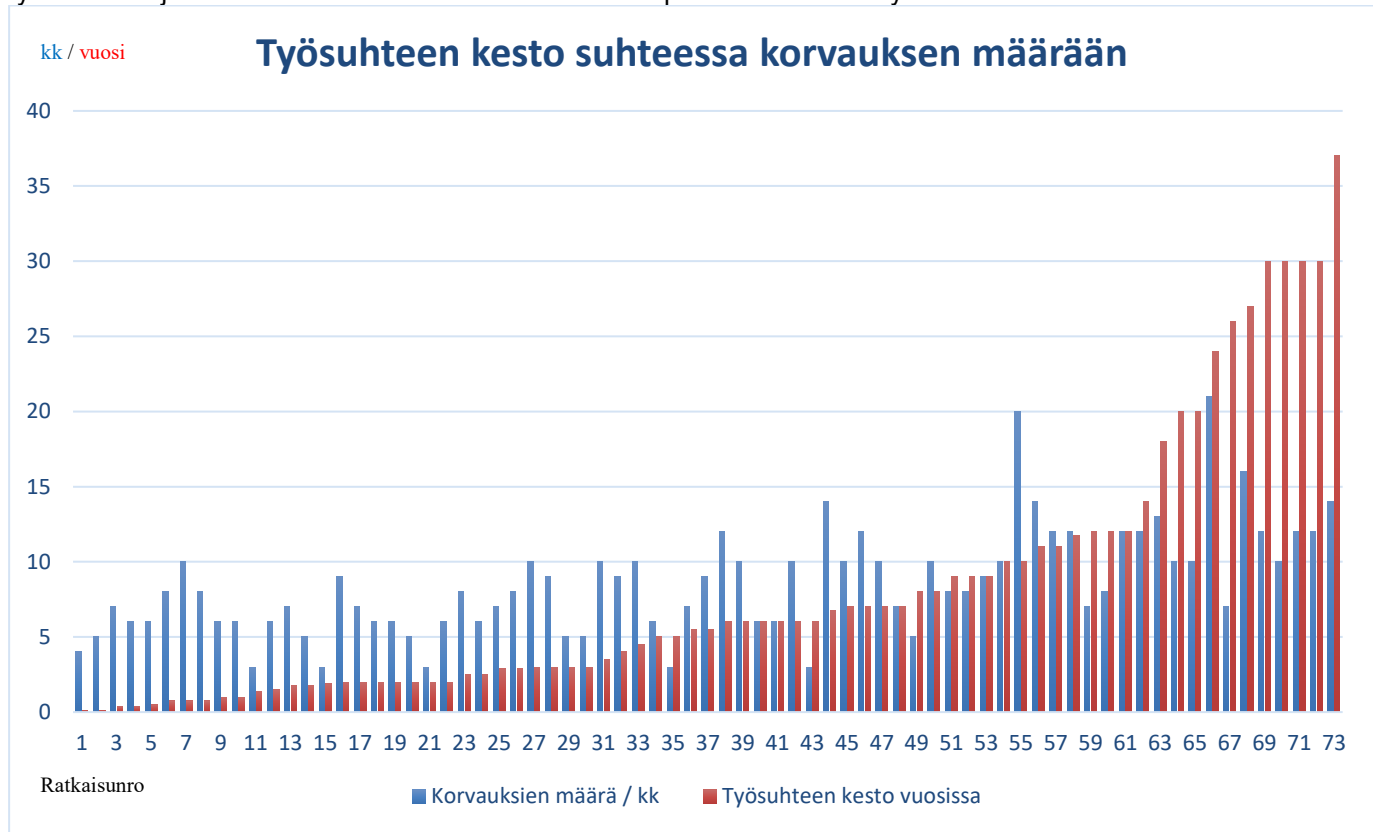
Turun hovioikeus 7.7.2022 S 21/77: Tapauksessa oli kyse kahdeksan henkilön yhteiskanteesta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Hovioikeus hyväksyi lisäämällään perusteilla (jotka eivät koskeneet työsuhteen kestoja) käräjäoikeuden johtopäätöksen ja lopputuloksen korvauksen määristä. Käräjäoikeus oli ratkaisunsa perusteluissa katsonut, että viiden työntekijän kohdalla korvausta korottavana tekijänä oli otettava huomioon, että työsuhde oli kestänyt noin 6 vuotta.

3.4.2 Hovioikeuksien ratkaisulinjan yhtenäisyyden arviointi ja johtopäätökset

Työsuhteen kesto oli huomioitu 105 korvaukseen päätyneestä ratkaisusta yhteensä 85 ratkaisussa, joten ainoastaan 20 ratkaisussa ei otettu kantaa työsuhteen keston vaikutukseen korvauksen määrässä. Huolimatta kyseisen arviointikriteerin esiintymisestä useassa ratkaisussa, työsuhteen pituuden todellisuudessa korvausta alentava tai korottava vaikutus on hovioikeuskäytännön perusteella haasteellista arvioida. Kuitenkin joitain päätelmiä oli hovioikeuskäytännön perusteella mahdollista tehdä. Edellä sanotuissa 85 ratkaisussa esiintyi yhteensä 73 sellaista työntekijöiden työsuhteisiin liittyvää arviointitapausta, joiden perusteella alla oleva taulukko on laadittu. Taulukosta on poissuljettu ne tapaukset, joissa työntekijä itse on antanut merkittävästi korvausta alentavaa aihetta työsuhteensa päättämiseen taikka kyse on ollut määräaikaisista työsuhteen perusteettomista päättämisistä.

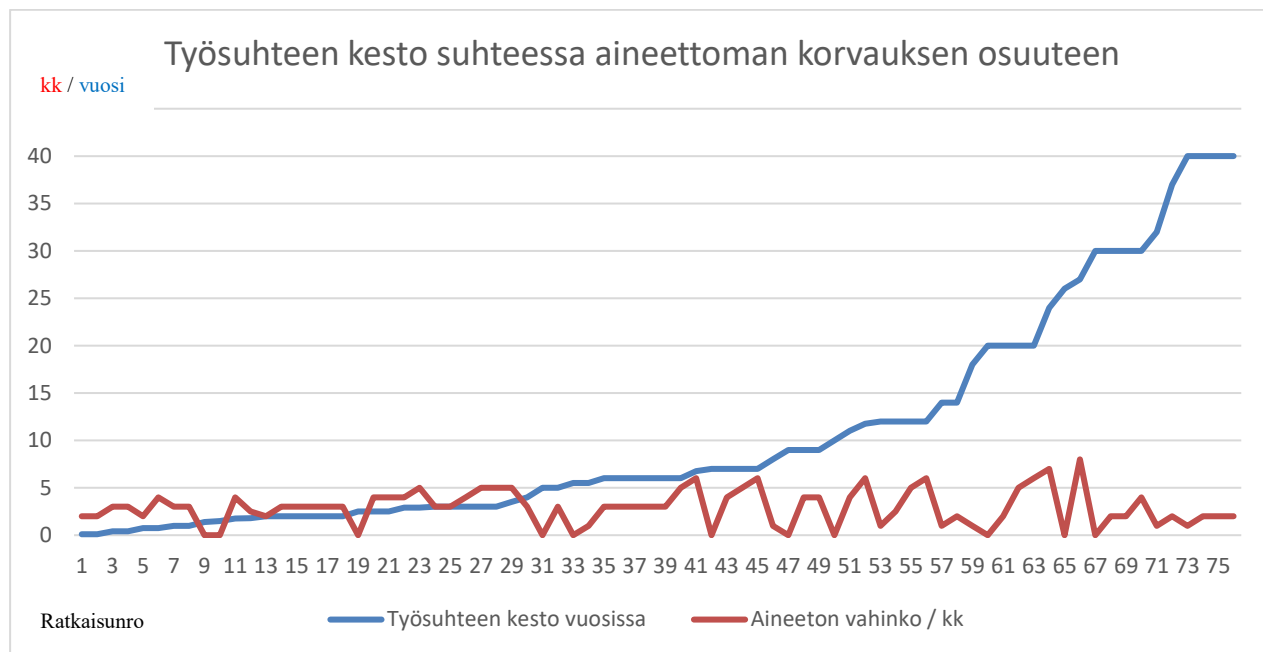
Kuvio 5. Työsuhteen kesto suhteessa korvauksen määrään

Kuvaajassa on listattu 73 tapausta työsuhteen pituuden mukaisessa järjestyksessä siten, että työsuhteen ajallisen keston rinnalla ilmenee kussakin tapauksessa määrätty korvauksen suuruus.



Kuten taulukosta voi osittain havaita, pidempään kestäneissä työsuhteissa myös määrätty korvaus on lähtökohtaisesti hieman suurempi. Aineiston perusteella ei ole johdettavissa mitään selviä yhtäläisyyksiä esimerkiksi aineettoman vahingon suuruudesta suhteessa työsuhteen keston. Huolimatta siitä, että oikeuskirjallisuudessa on esitetty työsuhteen pidemmällä kestolla olevan aineetonta korvausta korottava vaikutus, ei se kuitenkaan suoraan ilmene kerätystä aineistosta. Tämä johtuu osittain siitä, etteivät kaikki tuomioistuimet tee perusteluissaan erottelua aineellisen ja aineettoman vahingon välillä. Vaikutusta on myös sillä, että työnantajan moitittava menettely ja työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen vaikuttavat yhtä lailla – tai jopa enemmän – korvauksen aineettoman vahingon määrään kuin pitkän työsuhteen päättäminen. Tällöin aineettoman vahingon määrästä ei itsessään välttämättä selviä, onko päätetty työsuhde ollut kestopensa vuoksi korvausta korottava seikka. Alla vielä esitettyinä aineettoman vahingon määrä suhteessa työntekijöiden työsuhteen pituuteen niissä 75 ratkaisussa, joissa erittely aineettoman ja aineellisen vahingon välillä on tehty. Taulukossa ei ole huomioitu määräaikaista työsopimuksen päättämistilanteita.

Kuvio 6. Työsuhteen kesto suhteessa aineettoman korvauksen osuuteen



Kuvaajasta käy hyvin ilmi, ettei työsuhteen kestosta voida johtaa selviä päätelmiä sen yhteydestä aineettoman vahingon suuruuteen. Huolimatta siitä, että 6–8 kuukauden aineettomat vahingot ovat määrätty tapauksissa, joissa työsuhteen kesto on ollut vähintään noin seitsemän vuotta, vaihtelee aineettomasta vahingosta määrätty korvausosa tasaisesti työsuhteen kestosta riippumatta.

3.5 Työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä

3.5.1 Arviointikriteerin sisältö ja tulkinta

Työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä liittyvät arviointitekijöissä vahvasti työntekijän työllistymiseen tulevaisuudessa työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Kun arvioidaan työntekijän mahdollisuuksissa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, korvauksen määrän arviointiin vaikuttaa joko korottavasti tai vähentävästi se, missä ajassa työntekijällä voidaan katsoa olleen mahdollisuus työllistyä uudelleen. Tässä arvioinnissa otetaan huomioon työntekijän ikä, koulutus ja ammattikokemus.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Anttila 2021, s. 1657 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1071.

Oikeuskirjallisuudessa *Engblom* on tuonut esiin, että mikäli jo tuomion antamishetkellä työntekijä on ollut pitkään työttömänä, hänen on yleensä keskimääräistä vaikeampaa saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä. Lisäksi työpaikan löytymiseen voi vaikuttaa työntekijän iän lisäksi esimerkiksi hänen terveydentilansa sekä luonnollisesti myös yleinen työmarkkinatilanne.¹⁰⁹

Työntekijän korkea ikä voi nostaa korvausta, sillä iäkkäämmillä työntekijöillä voi olla haastavampaa löytää itselleen uutta työtä.¹¹⁰ Eryityisesti korkean työttömyysasteen vallitessa iäkkäämmillä ihmisillä työhön pääsemisen mahdollisuudet ovat varsin heikot.¹¹¹ Kun työntekijän ikä sekä mahdollisuus saada tulevaisuudessa ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä otetaan korvauksen määräämisessä huomioon, tuomioistuin pyrkii selvittämään, kuinka pitkästä työttömyysjaksosta työnantaja on vastuussa perusteettoman työsuhteen päättämisen seurauksena. Tällöin myös syy-yhteyden katkeamista tulee arvioida vertaamalla todellista tapahtumienkulkua hypoteettiseen tapahtumienkulkuun. Tällainen arviointi ja syy-yhteyden katkeaminen tulee suorittaa kussakin yksittäistapauksessa erikseen.¹¹² Arvioinnissa myös työntekijän uudelleen kouluttautuminen kokonaan uuteen ammattiin voi joissakin tapauksissa vaikuttaa korvauksen suuruuden kokonaisharkintaan alentavasti esimerkiksi työntekijän ollessa vielä suhteellisen nuori jäädessään työttömäksi.¹¹³

On syytä kuitenkin ottaa huomioon, että työntekijän ikä voi näyttäytyä työllistymismahdollisuuksien näkökulmasta sekä positiivisessa että negatiivisessa valossa, oli kyse sitten nuoresta tai iäkkäämmästä työntekijästä. Esimerkiksi nuorella työntekijällä voi olla tulevaisuuteen nähden paljon aikaa saada koulutustaan ja ammattiaan vastaavaa työtä, mutta toisaalta samaan aikaan työllistymistä voi haitata aiemman työkokemuksen puute.¹¹⁴

¹⁰⁹ Anttila 2021, s. 3977.

¹¹⁰ Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksessa kesäkuussa 2023 yli 50-vuotiaita työttömiä ilmoitettiin olevan noin 93 300. TEM 6/2023, kohta ”Työttömyys laski 50 vuotta täyttäneillä sekä 20–29-vuotiaiden ikäryhmässä”.

¹¹¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1072 ja Anttila 2021, s. 1657.

¹¹² Murto 2005, s. 1238; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1067–1068 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 730 ja 733.

¹¹³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1068. Kirjoittajat ovat nostaneet esiin Itä-Suomen HO:n ratkaisun 16.11.2010 S 10/237. Tapauksessa A:n työsuhde oli laittomasti irtisanottu 2008, ja uuteen ammattiin A oli aloittanut opintonsa syksyllä 2009. Hovioikeus otti huomioon korvauksen määrää arvioitaessa työnantajan laiminlyönnit irtisanomisen yhteydessä sekä työntekijän 27 vuoden iän, työsuhteen lyhyen keston sekä hänen välinpitämättömän suhtautumisensa työhön ja työnantajan etuun. Hovioikeus katsoi kohtuulliseksi korvaukseksi neljän kuukauden palkkaa vastaavan määrän, sillä A oli lähtenyt opiskelemaan uuteen ammattiin. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1069. Vrt. KKO 2018:26.

¹¹⁴ Esimerkiksi nuoria alle 25-vuotiaita työttömiä työnhakijoita oli yhteensä noin 26 000 ja 25–29-vuotiaita suurin piirtein sama määrä. TEM 9/2023 sekä TEM 10/2023.

Sen sijaan iäkkäämmillä työntekijöillä sanottua työkokemusta on todennäköisemmin ehtinyt kertyä, mikä puolestaan voi edesauttaa työnhakijaa saamaan myös jatkossa osaamistaan vastaavaa työtä. Lisäksi nuoremmilla työntekijöillä työsuhteen laatu on usein erilaista, sillä nuoret työntekijät työskentelevät useammin määräaikaisissa työsuhteissa.¹¹⁵ Tällöin myös vakinaisten työsuhteiden löytäminen nuorilla voi olla etenkin työuran alkuvaiheessa samalla tavalla haastavaa suhteessa jo iäkkäämpiin työntekijöihin. Näistä syistä iän vaikutusta korvauksen suuruuteen ei tule täysin tarkastella tuomioistuintasollakaan henkilön iän perusteella, vaan on hyvä, että arviointikriteeriin kytkeytyy myös työntekijän mahdollisuus saada tulevaisuudessa ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä. Tällöin työntekijän iän lisäksi myös muut tosiasiaissa työllistymiseen vaikuttavat seikat, kuten koulutustausta sekä työkokemus voitaisiin ottaa huomioon arviointikriteerin tulkinnassa.

Työntekijän nuoren iän lisäksi juuri koulutustausta puolsi alla olevassa Vaasan hovioikeuden ratkaisussa korvauksen alentamista. Ratkaisussa hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun perustelut, joissa muun muassa työntekijän hyvät työllistymismahdollisuudet antoivat syyn korvauksen alentamiselle eli arvioitava seikka oli korvausta pikemminkin alentava kuin korottava tekijä.

Vaasan hovioikeus 15.10.2019 S 18/731: Hovioikeus hyväksyi ratkaisussaan Keski-Suomen käräjäoikeuden ratkaisun, jossa tuomioistuin katsoi oikeudenmukaiseksi korvaukseksi yhteensä neljän kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen. Käräjäoikeus oli ottanut korvauksen määrää arvioidessa huomioon työntekijän alle 30 vuoden iän sekä sen, että tämä oli koulutukseltaan yhteisöpedagogi. Näiden perusteella katsottiin, että työntekijällä oli hyvät työllistymismahdollisuudet, vaikkakin työntekijän itsensä mukaan työpaikoista juuri hänen koulutustaan vastaavalla alalla olikin kova kilpailu.

Kuten ratkaisusta ilmenee, työntekijän nuori ikä ja hyvät työllistymismahdollisuudet voivat olla korvausta alentava tekijä.¹¹⁶ Näkemystä vahvistaa myös korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2021:66, jossa korkein oikeus kumosi *Vaasan hovioikeuden 31.3.2020* antaman *ratkaisun S 19/293*. Korkein oikeus katsoi korvauksen määrää arvioidessaan, että muun muassa alle 30 vuoden ikä työsuhteen päättyessä puolsi alempaa korvausta kuin mitä käräjäoikeus oli katsonut.¹¹⁷ Kyseisen kriteerin tulkintaa ratkaisuissa voidaan kyseenalaistaa

¹¹⁵ Tilastokeskus 2020.

¹¹⁶ Ks. myös esim. Vaasan HO:n ratkaisu 14.4.2022 S 21/592, jossa hovioikeuden mukaan vuonna 1991 syntyneen kantajan ikä oli pikemminkin korvausta alentava kuin korottava seikka. Vastaava esimerkki on Itä-Suomen HO:n ratkaisu 28.1.2021 S 20/900, jossa kantajan 29 vuoden ikä puolsi alempaa korvausta.

¹¹⁷ KKO 2021:66, perusteluiden kohta 21.

siitä lähtökohdasta, että aiemmin todetusti nuorten työllistyminen ei ole iän perusteella automaattisesti helpompaa ja nopeampaa kuin vanhemmilla ikäryhmillä. Tästä huolimatta tuomioistuinten ratkaisuihin työntekijöiden nuori ikä ja sitä kautta myös osittain hyvät mahdollisuudet saada tulevaisuudessaan ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä alentavat korvauksen määrää. Yhtä lailla työttömyysasteen perusteella voitaisiin katsoa, että vielä esimerkiksi 45–49-vuotiaidenkin kohdalla vaikutussuunta korvauksen määrään tulisi olla sama kuin nuorilla työntekijöillä, sillä tilastotietojen mukaan esimerkiksi 30–34-vuotiaita työntekijöitä on vuoden 2023 syyskuussa jopa yli 5000 enemmän työttömänä kuin 45–49-vuotiaita.¹¹⁸ Tällöin myös keski-ikä saavuttaneiden kohdalla työntekijän iän tulisi ainakin työttömyysasteen valossa puoltaa korvauksen jäämistä alhaisemmaksi.

Sen sijaan työntekijän korkea ikä vaikuttaa tyypillisesti päinvastaisesti korvauksen määrään ja näin ollen korottaa korvausta, kun työntekijän ansiotulot laskevat työsuhteen päättymisen jälkeen myös työllistymismahdollisuuksien heikentyessä iän myötä. Seuraava hovioikeuden ratkaisu havainnollistaa tätä ikää koskevaa rajanvetoa, jonka perusteella korkea ikä on lähtökohtaisesti korvausta korottava tekijä.

Itä-Suomen hovioikeus 18.3.2020 S 19/998: Ratkaisussa hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun perustelut pois lukien kokonaisarvioinnin perusteella tehdyn lopullisen korvauksen määrän, jota hovioikeus laski X:n kohdalla 6 kuukauden ja Y:n kohdalla 8 kuukauden palkkaa vastaavaksi, kun korvaukset olivat Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa X:llä 8 kuukautta ja Y:llä 11 kuukautta. Korvauksiin vaikutti melko paljon työntekijöiden oma toiminta. Perusteluissa käräjäoikeus oli ottanut huomioon X:n 50 vuoden iän irtisanomishetkellä, joka ei tuomioistuimen mukaan vielä sinällään ollut niin korkea, että se olisi merkittävästi lisännyt työsopimuksen päättämisen vaikutusta työntekijän asemaan ja sen mahdollista loukkaavuutta. Työntekijä Y puolestaan oli irtisanomishetkellä 62-vuotias. Iän katsottiin olevan niin korkea, että se merkittävästi lisäsi työsuhteen päättämisen vaikutusta työntekijän asemaan. Lisäksi Y:n työllistymismahdollisuudet olivat olleet erittäin heikot jo irtisanottaessa hänen ikänsä vuoksi. Käräjäoikeus piti Y:n ikää sellaisena tekijänä, joka olisi puoltanut korkeampaa korvausta.

Ratkaisusta voi havaita, että vielä yli 50 vuoden ikä ei itsessään ollut korvausta korottava tekijä, mutta ei toisaalta myöskään sitä alentava. Sen sijaan 60 ikävuotta ylittäneen Y:n ikä katsottiin jo työllistymistä merkittävästi heikentäväksi ja siten myöskin korvausta korottavaksi tekijäksi. Myös monissa muissa hovioikeuksien ratkaisuihin työntekijän yli 60

¹¹⁸ Vuoden 2023 syyskuussa 25–29-vuotiaita työttömiä oli 25 908, 30–34-vuotiaita 29 485 ja 45–49-vuotiaita 23 716. TEM 9/2023.

vuoden ikä oli sellainen tekijä, joka katsottiin korvausta korottavaksi seikaksi.¹¹⁹

Hovioikeuskäytännössä vaikuttaisi olevan tietyn asteinen linja sanotusta 60 ikävuoden rajasta alaspäin siitä, milloin työntekijän voidaan katsoa olevan tarpeeksi vanha, jotta työntekijän ikää voitaisiin pitää korvausta korottavana seikkana. Lähtökohtaisesti kantajan yli 50 vuoden ikä on ollut siinä määrin korkea, että tuomioistuimet ovat katsoneet iän ja työllistymismahdollisuudet korvausta korottavaksi tekijäksi. Yhdessä ratkaisusta jo 49 vuoden iän katsottiin olevan jo siinä määrin korkea, että se mainittiin osana korvausta korottavia tekijöitä.¹²⁰ Sitä vastoin taas alla olevassa Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 52 vuoden iän ei vielä katsottu olevan rajoittava tekijä työllistymismahdollisuuksille, joten poikkeuksiakin hovioikeuden ratkaisuisa ilmeni.

Vaasan hovioikeus 22.3.2022 S 21/335: Ratkaisussaan hovioikeus hyväksyi Keski-Suomen kärjäoikeuden perustelut korvauksen määrästä muun muassa siltä osin kuin kärjäoikeus oli todennut työntekijän iästä ja työllistymismahdollisuuksista seuraavaa: ”X:llä on koulutusta useaan ammattiin ja hänellä on myös monipuolista työkokemusta. Koulutuksen ja työkokemuksen perusteella voidaan arvioida, että X:n työllistymismahdollisuudet ovat suhteellisen hyvät. X on 52-vuotias, joten hänen ei voida katsoa olevan vielä niin iäkäs, että ikä rajoittaisi hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Näiden seikkojen perusteella kärjäoikeus katsoo, etteivät työttömyyden arvioitu kesto ja X:n ikä ja mahdollisuudet saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä vaikuta tuomittavaa korvausta korottavasti, mutta eivät myöskään merkittävästi alentavasti.”

Muutamina esimerkkeinä kantajan 50 vuoden iän korvausta korottavasta vaikutuksesta voidaan mainita *Helsingin hovioikeuden ratkaisut 26.8.2020 S 18/2201 sekä 9.10.2020 S 19/1216*. Ensin mainitussa hovioikeus hyväksyi korvauksen osalta Helsingin kärjäoikeuden perustelut, joissa korvausta korottavana tekijänä oli otettu huomioon muun muassa työntekijän 54 vuoden ikä. Jälkimmäisessä ratkaisussa puolestaan hovioikeus toi esiin perusteluissa ainoastaan lyhyesti mainiten, että työntekijän 51 vuoden ikä on otettava huomioon korvausta korottavana tekijänä.

¹¹⁹ Ks. esim. Vaasan HO 25.2.2019 S 18/249, Itä-Suomen HO 3.8.2022 S 22/370 ja Rovaniemen HO 11.2.2021 S 21/73.

¹²⁰ Vaasan HO 1.12.2022 S 22/825. Hovioikeus ei myöntänyt ratkaisussa jatkokäsittelylupaa eli se hyväksyi Keski-Suomen kärjäoikeuden ratkaisun perustelut myös korvauksen osalta. Perusteluissaan kärjäoikeus mainitsi muun muassa, että ”Kantaja on ollut irtisanomishetkellä 49-vuotias. Kantajan koulutuksesta ei ole tietoa, mutta hänen työhistoriansa on koostunut mm. koneenkuljettajan ja maatalouslommittajan tehtävistä. Hän ei ole työllistynyt vakituisesti irtisanomisen jälkeen. Hän ei ole antanut aihetta irtisanomiseensa. Työnantajan taloudelliset olot ovat olleet hyvät. Nämä seikat puhuvat korkeamman korvausmäärän puolesta.”

Kuitenkin joissain tapauksissa työntekijän yli 50 vuoden ikä ei itsessään ole ollut sellainen seikka, joka olisi automaattisesti ollut korvausta korottava tekijä. Tällaisissa tapauksissa on nimittäin ollut mahdollista, että työntekijän ammatti tai koulutus ovat puhuneet korkeammasta iästä huolimatta siltikin hyvien työllistymismahdollisuuksien puolesta kuten alla olevista esimerkeistä ilmenee.

Helsingin hovioikeus 20.5.2020 S 19/1066: Ratkaisussa hovioikeus alensi Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden tuomion 14 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen 7 kuukauteen. Hovioikeus toi perusteluissaan esiin, että työntekijän 59 vuoden ikä tulee ottaa korvausta korottavana tekijänä huomioon. Tämän jälkeen hovioikeus kuitenkin totesi, että työntekijä on ollut ammatiltaan myyjä, minkä vuoksi hänen mahdollisuutensa saada ammittaan vastaavaa työtä ovat verrattain hyvät. Painoarvoa hovioikeus on saanut edellä sanotulle näkemykselleen sillä perusteluistaan ilmenevällä seikalla, että työntekijä on työllistynyt yli vuoden kuluttua irtisanomisestaan.

Turun hovioikeus 29.10.2021 S 21/314: Ratkaisussa hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut koskien korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Käräjäoikeus otti yhtäältä perusteluissaan huomioon sen, että raskaiden ajoneuvojen kuljettajana kantajalla voitiin vastaajan esittämän selvityksen perusteella arvioida olleen kohtuulliset mahdollisuudet työllistyä, mutta toisaalta hänen ikänsä teki työllistymisestä vaikeampaa. Kantaja oli käräjäoikeuden oikeudenkäynnin aikaan iältään 57-vuotias.¹²¹

Luvussa läpikäydyistä ratkaisuista on johdettavissa se tulkinta, että työntekijän korkeampi ikä – eli suurin piirtein viidestäkymmenestä ikävuodesta ylöspäin – on lähtökohtaisesti korvausta korottava seikka. Kuitenkin työntekijän ammatti ja koulutusta vastaava alan työllisyystilanne voivat vaikuttaa siten, ettei työntekijän korkeammalla iällä lopulta ole korvausta korottavaa eikä alentavaa vaikutusta. Työntekijän iän ollessa korkea, lähtökohtaisesti kuitenkin myös työllisyysnäkömät heikkenevät, jolloin myös arvioitavana oleva ikä ja työllistymismahdollisuudet toimivat korvausta korottavina. Iän ja työllistymismahdollisuuksien yhteisvaikutuksella näyttäisi olevan neutraali vaikutus korvauksen määrään silloin, kun työntekijä on jo yli 45 vuoden iässä, mutta työntekijän ammatti, koulutus sekä työllistymismahdollisuudet puoltavat hyvää työllistymistä vielä

¹²¹ Aineiston joukossa oli myös yksi oivallinen esimerkkitapaus aiheesta, mutta koska hovioikeudessa ei ollut enää kyse korvauksen suuruudesta, karsiutui ratkaisun tarkempi läpikäynti tutkielman lainopillisen osion ulkopuolelle. Ohessa kuitenkin avattuna ratkaisun käräjäoikeuden perustelut korvauksen määrän arvioinnista siltä osin, kuin se koski arviointia työntekijän iästä ja tulevaisuuden työllistymisnäkömistä. *Rovaniemen hovioikeus 18.2.2021 S 19/860:* Ratkaisussa hovioikeus ei muuttanut Oulun käräjäoikeuden ratkaisua, jossa se määräsi korvaukseksi työntekijälle 4 kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Käräjäoikeus katsoi huolimatta työntekijän 57 vuoden iästä, että työntekijän työllistymistä rakennusalalle ei voitu pitää erityisen haastavana, kun otettiin huomioon rakennusalan oletetut työllisyysnäkömät sekä työntekijän ammattitaito ja kokemus. Näin ollen käräjäoikeuden mukaan työntekijän ikä ei ainakaan merkittävässä määrin voinut vaikuttaa korvauksen määrään sitä korottavasti.

tulevaisuudessa. Jos taas työntekijä on hänen työsuhteensa päättyessä nuori, hänellä lähtökohtaisesti voidaan katsoa olevan myös hyvät työllistymismahdollisuudet, jolloin ikä ja työllistymismahdollisuudet vaikuttavat korvaukseen alentavasti. Viimeksi sanottua ratkaisusta johdettua linjaa voidaan kritisoida siitä näkökulmasta, että nuorten työttömien työntekijöiden määrä tilastojen valossa on jopa korkeampi kuin esimerkiksi 45–49 vuotiaiden kohdalla, jolloin puhtaasti nuorempi ikä ei tulisi olla automaattisesti korvausta alentava tekijä.

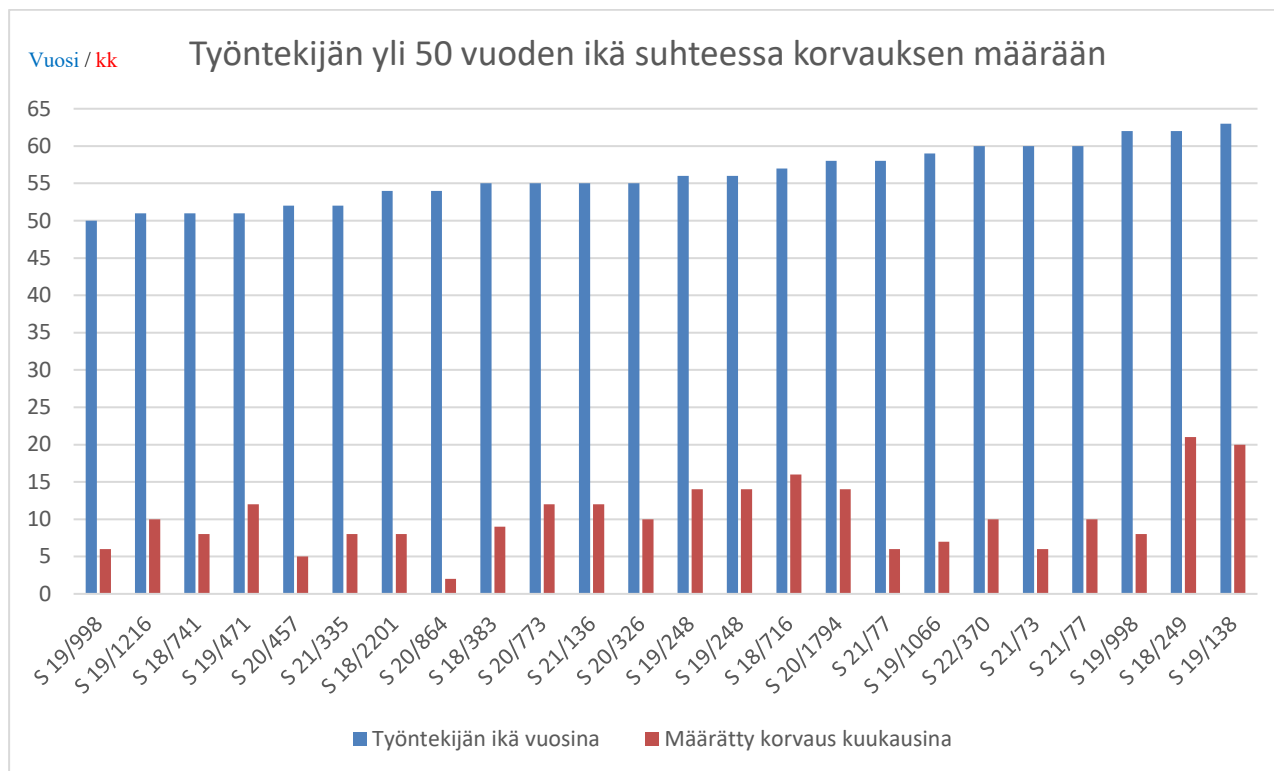
Näkemykseni mukaan tuomioistuimet voisivatkin antaa enemmän painoarvoa arviointikriteerin tulkinnassa työntekijän mahdollisuuksille saada tulevaisuudessa ammatiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä riippumatta siitä, minkä ikäinen työntekijä on. Jos esimerkiksi nuori työntekijä jää työttömäksi, hänen korvauksensa ei tulisi olla automaattisesti alhaisempi siitä syystä, että hänen ikänsä puoltaa tätä. Sen sijaan korvauksen suuruudessa pitäisi iän ohella ottaa huomioon esimerkiksi se, onko työntekijällä tosiasiallisesti realistisia mahdollisuuksia päästä takaisin työelämään nopeammin kuin esimerkiksi lähempänä eläkeikää olevilla, joilla lähtökohtaisesti vanhempi ikä korottaa korvauksen määrää.

3.5.2 Hovioikeuksien ratkaisulinjan yhtenäisyyden arviointi ja johtopäätökset

Tutkielmaa varten kerätyistä hovioikeuksien ratkaisuksista oli mahdollista tehdä joitain empiirisiä havaintoja siitä, miten nimenomaan työntekijän ikä on vaikuttanut korvauksen suuruuteen. Alla olevasta kuvaajasta ilmenee, että 24 ratkaisussa työntekijän iän ollessa vähintään 50 vuotta, korvauksen vähimmäismäärä on ollut keskimäärin noin 10 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Taulukosta on poissuljettu ratkaisut, joissa on ollut kyse määräaikaista työsopimuksista, työntekijän ikä on ollut alle 50 vuotta tai työntekijän ikää ei ole selvästi tuotu esiin ratkaisun perusteluissa.

Kuvio 7. Työntekijän yli 50 vuoden ikä suhteessa korvauksen määrään

Kuvaajassa 24 ratkaisun määrättyjen korvausten keskiarvo oli yhteensä noin 10 kuukauden palkkaa vastaava määrä.



Taulukossa esiintyy kaksi alle kuuden kuukauden korvaustapausta. *Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 21.9.2021 S 20/864* työntekijän oma myötävaikutus alensi korvauksen määrää, sillä työntekijä oli laiminlyönyt työntekovelvollisuuksiaan tavalla, joka oli antanut työnantajalle perusteet irtisanoa työntekijä, mutta ei kuitenkaan purkaa työsopimusta.

Työntekijän oman myötävaikutuksen johdosta korvauksen määrä oli lopulta kahden kuukauden palkkaa vastaava määrä. *Vaasan hovioikeuden ratkaisussa 2.7.2020 S 20/457*, jossa hovioikeus ei myöntänyt jatkokäsittelylupaa, korvausta merkittävästi alentavaksi tekijäksi puolestaan katsottiin muun muassa työnantajan heikko taloudellinen tilanne kahden henkilön yrityksenä. Korvausta tuomittiin yhteensä viiden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Vertailun vuoksi niissä 21 ratkaisussa, joissa oli otettu huomioon työntekijän alle 50 vuoden ikä ja muutoin hyvät työllistymismahdollisuudet, korvausten keskiarvo oli tasan seitsemän kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Näissä tapauksissa korvausten määrät vaihtelivat aina yhden kuukauden palkkaa vastaavasta määrästä 12 kuukauden palkkaan. Vertailujoukossa ei myöskään otettu huomioon määräaikaisten työsopimusten päättämistilanteita.

Karkea arvio korvauksen vähimmäismäärästä olisi suurin piirtein noin kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä silloin, kun työntekijän ikä ja sitä kautta myös työllistymismahdollisuudet toimivat korvausta korottavina tekijöinä. Tämä edellyttäisi tietysti työntekijän työttömyyden lisäksi sitä, että työntekijä ei itse ole antanut merkittävästi aihetta työsopimuksen päättämiseksi taikka työnantajan olosuhteet eivät vahvasti puolla korvauksen merkittävää alentamista. Myös esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen päättäminen voisi vaikuttaa korvauksen määrään. Luonnollisesti pidempään jatkunut työttömyys tai jopa työntekijän eläköityminen lähitulevaisuudessa korottavat korvauksen määrää entisestään.

3.6 Työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä

Yksi keskeinen korvauksen määrään vaikuttava tekijä on työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä. Kyseisen tekijän vaikutus tulisi näkyä lain esitöiden mukaan korvauksen aineetonta vahinkoa arvioitaessa.¹²² Työnantajan menettelyn moitittavuudesta voidaan erottaa työnantajan syyllisyys käytetyn päättämisperusteen osalta sekä toisaalta niiden menettelysäännösten osalta, joita työsuhteen päättämiseen lain mukaan liittyy (esim. TSL 9:2:n mukainen kuulemisvelvollisuus).¹²³ Työnantaja voi esimerkiksi työsuhteen päättäessään toimia tarkoituksellisesti lainvastaisesti, jolloin työntekijälle maksettava korvaus on lähtökohtaisesti suurempi, sillä työnantajan voidaan katsoa toimellaan menettelleen työntekijää henkilönä loukaten.¹²⁴ Vastaavasti kyseistä korvaukseen vaikuttavaa tekijää arvioitaessa huomiota kiinnitetään työnantajan toimintaan menettelysääntöjen osalta. Jos esimerkiksi työnantaja on rikkonut TSL 9:2:n mukaista kuulemisvelvoitetta, voi tällä olla korvausta korottava vaikutus.¹²⁵

Keskeistä arvioinnissa on erityisesti se, tiedostaako työnantaja itse oman menettelynsä luonteen. Jos työnantaja on toiminut piittaamattomasti ja tiedostanut toimivansa työsuhdetta päätettäessä lainvastaisesti, osoittaa tämä työnantajalta moitittavaa menettelyä lain asettamia velvoitteita kohtaan.¹²⁶ Esimerkiksi päättämisperusteena olevat yksinomaisesti työn

¹²² HE 157/2000 vp, s. 119.

¹²³ HE 157/2000 vp, s. 112; Hietala ym. 2020, s. 643 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1073–1074.

¹²⁴ Murto 2005, s. 1238 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 730–731.

¹²⁵ Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1074. Ks. myös esim. jäljempänä tarkemmin käsiteltävät Itä-Suomen HO:n ratkaisut 1.3.2019 S 18/741 ja 5.3.2020 S 19/399, joissa TSL 9:2:n rikkominen katsottiin korvausta korottavaksi seikaksi. Tutkielman kerätyn aineiston perusteella 19 korvausvelvollisuuteen johtaneessa ratkaisussa tuomioistuimien oli nimenomaisesti tuonut esiin, että työnantaja oli menettänyt TSL 9:2:n mukaisen kuulemisvelvoitteen vastaisesti.

¹²⁶ Murto 2005, s. 1238.

väheneisestä johtuvat asianmukaisin menettelyin toimitetut irtisanomiset eivät yleensä kohdistu henkilöön loukkaavasti, jolloin korvausta aineettomasta vahingosta ei määrätä.¹²⁷ Työsopimuksen päättämisen perusteena olevat riittämättömät työntekijän henkilöön liittyvät seikat voidaan sen sijaan katsoa pitävän sisällään usein myös henkilöön liittyvän loukkauksen, jolloin korvausta aineettomasta vahingosta voidaan määrätä maksettavaksi.¹²⁸ Tällöin arvioidaan päättämisperusteen lainvastaisuuden astetta, joka riippuu pitkälti siitä, kuinka paljon työntekijä on itse antanut aihetta työsuhteensa päättämiseksi.¹²⁹ Mikäli syrjivät henkilöön liittyvät perusteet tai selvästi aiheettomat epäilyt ovat johtaneet työsopimuksen laittomaan irtisanomiseen tai purkamiseen, korvauksen määrän punninnassa ei painotu työttömyyden kesto, vaikka työntekijä olisi pian työllistynyt uudelleen.¹³⁰ Tutkielmaa varten kerätyn hovioikeuskäytännön joukossa oli muutama sanotun kaltainen ratkaisu, joissa selvästi korostui työnantajan moitittava menettely korvausta korottavana seikkana, vaikka työntekijä oli onnistunut työllistymään suhteellisen nopeastikin työsopimuksen päättymisen jälkeen.

Helsingin hovioikeus 21.8.2019 S 19/1634: Ratkaisussaan hovioikeus ei myöntänyt jatkokäsittelylupaa. Käräjäoikeus oli nimenomaisesti jaotellut korvauksen aineelliseen 2 kuukauden palkkaa vastaavaan vahinkoon, josta tuli maksaa korvausta työntekijän menetetyistä palkkaeduista alemman palkkatason ja tämän työttömyyden vuoksi. Lisäksi käräjäoikeus määräsi 6 kuukauden verran korvausta aineettomasta vahingosta. Sen perusteeksi tuomioistuimien katsoi työnantajan selvästi loukkaavan menettelyn. Työnantaja oli muun muassa laiminlyönyt kuulemisvelvoitettaan, antanut aiheettoman varoituksen sekä päättänyt työsopimuksen varoitukseen liittyvillä sekä muilla perusteilla, joista ei ollut varoitettu. Lisäksi käräjäoikeuden mukaan työntekijä oli joutunut työnantajan epäsuosioon osallistuttuaan toisen työntekijän kuulemistilaisuuteen. Työntekijä oli työllistynyt suhteellisen nopeasti työsuhteen päätyttyä alemmalla palkalla.

Itä-Suomen hovioikeus 28.1.2021 S 20/900: Ratkaisussaan hovioikeus ei myöntänyt jatkokäsittelylupaa. Käräjäoikeuden ratkaisun perusteluissa todettiin työnantajan käyttäytyneen erittäin epäasiallisesti työntekijää kohtaan työsuhteen aikana ja sitä päättäessään, eikä hän ollut riidattomasti ennen työsopimuksen päättämistä kuullut kantajaa työsopimuksen päättämisen syistä TSL 9 luvun edellyttämällä tavalla. Lisäksi työnantaja ei ollut antanut työntekijälle työtodistusta. Muun muassa nämä seikat korottivat korvauksen määrää. Alhaisempaa korvausmäärää puolsi puolestaan työntekijän nuoren iän lisäksi vain se, että hän oli työllistynyt jo noin puolen vuoden päästä irtisanomisesta. Käräjäoikeus totesi johtopäätöksensä, että ottaen huomioon työnantajan erittäin moitittava menettely työntekijää kohtaan, käräjäoikeus katsoi yhteensä 10 kuukauden palkkaa vastaavasta korvauksesta kuuden kuukauden palkan

¹²⁷ HE 157/2000 vp, s. 119 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 318.

¹²⁸ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 318 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 726.

¹²⁹ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 318–319.

¹³⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1073–1074.

olevan korvausta työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta ja neljän kuukauden palkan määrän olevan korvausta kantajan menettämistä palkkaeduista.

Alla olevissa ratkaisuissa on käyty läpi enemmän muun muassa työnantajan tietoista loukkaavaa toimintaa työsuhteen päättämistilanteissa sekä kuulemisvelvoitteen rikkomisen vaikutusta korvaukseen.

Helsingin hovioikeus 6.2.2019 S 18/963: Ratkaisussa hovioikeus totesi, ettei sillä ollut aihetta arvioida käräjäoikeuden ratkaisun perusteluja korvauksen määrän arvioinnin osalta toisin. Perusteluissaan käräjäoikeus toi esiin riidattomana seikkana, että työntekijälle oli ilmoitettu tämän sairauslomalla työsuhteen purkamisesta. Tämän jälkeen käräjäoikeus katsoi ensinnäkin, että kantajalle varattu tilaisuus tulla kuulluksi ei täyttänyt työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä kuulemiselle asetettuja vaatimuksia. Näin ollen työnantajan menettely oli otettava huomioon korvausta määrättäessä korottavana seikkana. Tämän jälkeen käräjäoikeus jatkoi tuomalla perusteluissaan esiin, että työnantaja oli tiennyt usean työntekijän hengitystie- ja silmäoireista työskentelyn yhteydessä työnantajan työtiloissa. Siihen nähden, että kantaja oli sairastunut työssä, työnantajan menettely oli ollut erityisen moitittavaa ja korvauksen määrää korottava tekijä. Käräjäoikeus ja sittemmin hovioikeus tuomitsivat työnantajan korvaamaan työntekijälle yhteensä 6 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joista 3 kuukauden palkka vastasi aineetonta vahinkoa.

Turun hovioikeus 30.4.2020 S 19/138: Hovioikeus hyväksyi enimmälti käräjäoikeuden perustelut ja johtopäätöksen korvauksen määrästä. Käräjäoikeus toi perusteluissaan esiin, että työnantajan esittämät perusteet työntekijän työsuhteen purkamiseksi olivat osoittautuneet ilmeisen keinotekoisiksi ja perusteettomiksi. Työntekijä oli ajettu työsuhteessaan varsin ahtaalle. Työsuhteen olennaisia ehtoja oli asetettu kyseenalaisiksi, työntekijän tiedusteluihin oli vastattu huomattavalla viiveellä, jos ollenkaan, ja erityisesti hallituksen puheenjohtajan lähettämissä sähköposteissa oli ollut ivallinen sävy. Työsuhteen purkamisen jälkeen työntekijän tiedusteluihin työsuhteen päättämisperusteista ei ollut vastattu ja päättämisen syyt olivat selvinneet työntekijälle vasta oikeudenkäynnin aikana käräjäoikeudessa. Lisäksi työnantaja oli rikkonut TSL 9:2:n kuulemisvelvoitetta. Käräjäoikeus otti huomioon myös sen, ettei työntekijä ollut itse antanut aihetta työsuhteen päättämiseksi, vaikka työnantaja lukuisista yrityksistä huolimatta oli niin väittänyt. Muun muassa nämä seikat vaikuttivat käräjäoikeuden määräämän korvauksen lopputulokseen, joka oli 20 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Helsingin hovioikeus 24.5.2022 S 20/1794: Ratkaisussa hovioikeus toi esiin korvausta korottavana seikkana työnantajan menettelyn työntekijän työsuhdetta päätettäessä. Vaikka työntekijän työsopimuksensa irtisanomista oli työnantajan toimesta arvioitu työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisen kollektiiviperusteiden nojalla, oli irtisanomisen taustalla tosiasiaa katsottava olleen hänen henkilönsä liittyvä syy. Näin ollen irtisanomiseen liittyi hovioikeuden mukaan sellaisia työntekijän henkilöä loukkaavia piirteitä, joiden vuoksi tämä oli oikeutettu korvaukseen myös työsuhteen päättämisestä aiheutuneesta aineettomasta vahingosta. Hovioikeus hyväksyi osittain käräjäoikeuden ratkaisun perustelut korvauksen määrästä ja katsoi samalla tavoin

käräjäoikeuden kanssa korvauksen määräksi yhteensä 14 kuukautta, joista 4 kuukautta oli korvausta aineettomasta vahingosta.

Kuten edellä esitetyistä ratkaisuista ilmenee, hovioikeudet ottavat huomioon työnantajan menettelyn arvioinnissa vahvasti työnantajan syyllisyyden päättämisperusteen taustalla sekä menettelysäännösten rikkomisen. Sekä yllä olevissa että monissa muissa tutkielman aineiston ratkaisuissa työnantajan oma tietoisuus lainvastaisesta toiminnasta on toiminut tekijänä, joka on säännöllisesti vaikuttanut korottavasti korvauksen määrään aineetonta vahinkoa arvioitaessa. Kun työnantaja on tiedostanut toimivansa piittaamattomasti lain säädöksiä kohtaan, osoittaa toiminta pääsääntöisesti korostunutta moitittavuutta suhteessa lain asettamiin velvoitteisiin. Edellä sanottua on tuotu esiin vielä konkreettisemmin alla olevan Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisun myötä. Ratkaisusta ilmenee myös se, millainen korottava vaikutus työnantajan perusteettomien määräaikaisten sopimusten ketjuttamisella voi olla työsuhteen päättyessä.¹³¹

Itä-Suomen hovioikeus 9.9.2021 S 21/773: Hovioikeus ei myöntänyt ratkaisullaan jatkokäsittelylupaa valitukselle käräjäoikeuden ratkaisusta. Käräjäoikeuden ratkaisun perusteluissa oli todettu, että työnantaja oli laiminlyönyt solmia kantajan kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jota on pidettävä ensisijaisena määräaikaiseen verrattuna. Käräjäoikeuden mukaan työnantajan tuli olla tietoinen määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen kiellosta ilman hyväksyttävää perustetta. Tämän työnantajan menettelyn käräjäoikeus oli ottanut huomioon, kun se määräsi yhteensä 9 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen perusteettomasta työsuhteen päättämisestä, josta 4,5 kuukautta oli korvausta aineettomasta vahingosta.

Työnantajan menettelyllä voi myös olla korvausta alentava vaikutus. Tämä käytännössä edellyttää työnantajalta sitä, että hän on aidosti ollut siinä uskossa, että hän on toiminut lain mukaisesti ja pyrkinyt selvittämään työsuhteen päättämiseen liittyviä seikkoja.¹³² Tästä syystä työnantajan asianmukainen menettely tulisi näkyä korvausta alentavana seikkana kuten on tapahtunut alla selostetuissa hovioikeuksien ratkaisuissa, mukaan lukien jo aiemmin luvun 3.3.1 yhteydessä mainitussa Vaasan hovioikeuden ratkaisussa.

Helsingin hovioikeus 27.2.2020 S 18/2955: Ratkaisussa hovioikeus katsoi, että esitetyn selvityksen perusteella ei ollut aihetta epäillä sitä, etteikö työsopimuksen ehtojen muuttaminen olisi ollut välttämätöntä työntekijän työsuhteen jatkamiseksi. Toisaalta työntekijä ei ollut itse antanut mitään aihetta työsopimuksensa päättämiseen.

¹³¹ Ks. myös ratkaisut Rovaniemen HO 23.10.2020 S 19/703 (4kk edestä aineetonta vahinkoa) ja Itä-Suomen HO 26.8.2019 S 19/438 (2kk aineetonta vahinkoa), joissa molemmissa työnantaja oli lainvastaisesti ketjuttanut määräaikaisten sopimuksia.

¹³² Murto 2005, s. 1238.

Hovioikeus määräsi kokonaisuutena arvioiden yhteensä 5 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen, joka oli kokonaisuudessaan korvausta menetetyistä palkkaeduista, eli työnantajan menettely ei aiheuttanut tässä tapauksessa aineetonta vahinkoa.

Vaasan hovioikeus 28.4.2021 S 20/143: Ratkaisussa hovioikeus määräsi työntekijälle korvattavaksi ainoastaan kolmen kuukauden palkkaa vastaavan vähimmäiskorvauksen. Yksi syy tälle oli hovioikeuden perusteluiden mukaan se, että työnantajan menettelyyn työsuhteesta päätettäessä ei liittynyt mitään henkilökohtaista loukkausta, vaan työsuhteen päättämistilanne oli ollut tulkinnanvarainen ja työnantaja on pyrkinyt selvittämään oikeaa tulkinnanvaraisuuteen johtanutta toimintatapaa työntekijän oppisopimuskoulutuksen järjestäjältä. Hovioikeus ei ottanut kantaa korvauksen erittelyyn aineettoman ja aineellisen vahingon välillä, mutta perustelut viittaavat vahvasti siihen, että edellä kuvattu työnantajan menettely on ollut korvausta pikemminkin alentava kuin korottava tekijä.

Turun hovioikeus 15.2.2022 S 20/612: Hovioikeus totesi perusteluissaan, että koska irtisanomisessa ei ollut työntekijään kohdistuvia henkilöä loukkaavia piirteitä eikä asiassa tullut esiin, että työnantaja olisi osoittanut piittaamattomuutta velvoitteitaan kohtaan, asiassa ei ollut perusteita määrätä korvausta aineettomasta vahingosta. Näin ollen työntekijä oli oikeutettu korvaukseen puhtaasti aineellisesta vahingosta yhteensä 9 kuukauden palkkaa vastaavalta määrältä.

Kuten yllä olevistakin ratkaisuissa ilmenee, työnantaja rikkoo ajoittain myös menettelysääntöjä perusteettoman irtisanomisen ohella. Myös jo pelkästään TSL 9:2:n mukaisen kuulemisvelvoitteen rikkominen voi vaikuttaa lainvastaisen työsuhteen päättämisen yhteydessä tuomittavan korvauksen aineettomaan määrään. Samalla tavoin esimerkiksi varoitusten antamatta jättäminen ennen työsuhteen päättämistä sekä TSL 9:1:ssä säädetyn irtisanomisen toimittamisen määräajan rikkominen voivat korottaa korvauksen määrää työnantajan menettelyä koskevan arviointikriteerin alla.¹³³ Kuitenkaan pelkästään menettelysääntöjen noudattamatta jättäminen ei itsessään aktualisoi työnantajan korvausvelvollisuutta, jos työnantajalla on ollut laillinen peruste työsuhteen päättämiseksi.¹³⁴ Siten korvauksen määrää mahdollisesti korottava menettely edellyttää aina myös lain vastaista työsuhteen päättämistä menettelysääntöjen rikkomisen lisäksi. Tämä käy ilmi esimerkiksi alla olevasta Helsingin hovioikeuden ratkaisusta.

¹³³ Helsingin HO 2.11.2021 S 19/3005, jossa hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut, joissa se katsoi korvausta korottavana tekijänä, ettei työnantaja ollut antanut työntekijälle varoitusta, ja että työnantajan purkamisen kuulemismenettelyssä oli ollut puutteita. TSL 9:1:ää oli puolestaan rikottu Rovaniemen HO:n ratkaisussa 11.2.2021 S 21/73. Myös TSL 7:2.4:n perusteella tapahtuva työn tarjoamisvelvollisuuden laiminlyönti voi vaikuttaa korvaukseen. Ks. esim. Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 5.3.2020 S 19/399.

¹³⁴ Anttila 2021, s. 1659 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1075.

Helsingin hovioikeus 6.2.2019 S 17/2474: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut kuulemisvelvoitteen laiminlyönnin osalta. Käräjäoikeuden mukaan ”Y:n kertomuksesta ilmenee, ettei X:ää ole kuultu työsopimuksen päättämisen syistä työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaisesti. Kuulemisvelvollisuuden laiminlyöntiä ei ole kuitenkaan sanktioitu työsopimuslaissa erikseen eikä sen laiminlyönnistä seuraa työsopimuksen päättämislmoituksen tehottomuus. Kuulemisvelvollisuuden laiminlyömisellä voisi olla merkitystä työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä tarkoitetun korvauksen määrää harkittaessa.” Tapauksessa hovioikeus ei määrännyt työntekijälle lainkaan korvauksia.¹³⁵

Työnantajan menettelyvirheen rikkomisesta perusteettoman työsopimuksen päättämisen yhteydessä ei myöskään voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Kun otetaan huomioon, ettei menettelyvirhe vielä itsessään aiheuta työnantajan korvausvelvollisuutta, ei esimerkiksi TSL 9:2:n kuulemisvirheen noudattamatta jättäminen itsessään lähtökohtaisesti vaikuta korvaukseen juurikaan korottavasti. Alla on esitettyä yksi hovioikeuden ratkaisu, jossa työnantaja ei ollut menetellyt kuin työsopimuksen päättämistavan osalta väärin, eli purkanut lainvastaisesti työsopimuksen irtisanomisen sijasta. Työntekijä oli muutoin itse antanut aiheutta työsopimuksen päättämiseen irtisanomiskynnyksen ylittävältä osin. Työnantaja oli kuitenkin laiminlyönyt asiassa TSL 9:2:n mukaisen kuulemisvelvoitteen.

Turun hovioikeus 31.1.2019 S 17/1119: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut korvauksen määrän ja niihin liittyvien perusteluiden osalta. Käräjäoikeus otti ratkaisussaan huomioon kantajan antaman aiheen työsopimuksen päättämiseen, työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetyt korvauksen määrän arvioinnissa muuten huomioon otettavat tekijät sekä kuulemisvelvoitteen laiminlyönnin. Näiden perusteella käräjäoikeus arvioi kohtuulliseksi korvaukseksi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joka oli korvausta työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta. Tapauksessa yhden kuukauden palkka oli siis oikeutettu pitkälti sen perusteella, että työnantaja oli laiminlyönyt kuulemisvelvoitteen työsopimuksen päättämisen yhteydessä.

Kaiken kaikkiaan läpikäytyjen ratkaisujen ja muiden oikeuslähteiden valossa vaikuttaa siltä, että työnantajan moitittavalla menettelyllä voi olla hyvinkin suuri vaikutus lopulta siihen, miten suureksi korvauksen kokonaismäärä lopulta asettuu. Työnantajan oma piittaamaton menettely ja toiminta, joka työsopimuksen päättämisen yhteydessä kohdistuu työntekijään erityisen loukkaavasti, voi asettaa korvauksen selvästi korkeammalle kuin mitä se olisi ilman

¹³⁵ Vastaavia tapauksia, joissa työntekijä ei ollut oikeutettu korvauksiin huolimatta kuulemisvelvoitteen rikkomisesta on esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 8.9.2022 S 22/481. Lisäksi samalla tavoin menettelytapasäännöksen rikkomisen vaikutus ilmenee esimerkiksi TSL 9:3:n selvitysvelvollisuuden kohdalla. Turun hovioikeuden ratkaisuissa 3.2.2021 S 20/955 ja 3.9.2021 S 21/1121 tuomioistuimien katsoi, että selvitysvelvollisuuden laiminlyönnistä ei seuraa työsopimuksen päättämistoimen pätemättömyyttä, mutta se voidaan kuitenkin ottaa huomioon määrättäessä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

työnantajan moitittavaa menettelyä. Toimimalla annettujen ohjeistusten mukaisesti ja työntekijää kunnioittaen on vaikea nähdä, että työnantajan korvausvelvollisuutta voitaisiin korottaa puhtaasti toteamalla syyksi työnantajan työntekijää henkilönä loukkaavan menettelyn. Sen sijaan tällaisissakin tilanteissa on mahdollista, että työnantajan menettelyvirhe työsuhdetta päätettäessä katsotaan sellaiseksi toimeksi, jossa työnantajan menettely toimii korvausta korottavana (vaikkakaan ei sitä merkittävästi korottavana) tekijänä.

3.7 Työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen

Myös työntekijän omalla käyttäytymisellä on merkitystä lopullista korvauksen määrää arvioitaessa erityisesti korvausta alentavana tekijänä.¹³⁶ Työntekijän oma moitittava toiminta, joka on antanut aiheita työsuhteen päättämiseksi, luonnollisesti vaikuttaa korvauksen määrään alentavasti. Näin ollen perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä voidaan määrätä vähemmän korvauksia työntekijän moitittavan menettelyn johdosta, vaikka työntekijän velvollisuuksien rikkominen ei itsessään täyttäisikään työsopimuksen päättämisperusteita.¹³⁷ Työntekijän moitittavan menettelyn johdosta on myös mahdollista, että korvaus aineellisesta vahingosta, eli lähinnä työttömyydestä seuranneista menetetyistä palkkaeduista, määrätään huomattavasti työttömyydestä aiheutuvaa vahingon määrää alhaisemmaksi.¹³⁸ Esimerkkinä työntekijän moitittavasta menettelystä on provosoiva käyttäytyminen tai muu työtehtävien hoitoon liittyvä epäasiallinen käyttäytyminen, joka ei kuitenkaan ole oikeuttanut esimerkiksi suoraan työsuhteen purkamiseen.¹³⁹

Itä-Suomen hovioikeus 18.3.2020 S 19/998: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun perustelut korvausmääristä lukuun ottamatta käräjäoikeuden kokonaisarviointia ja johtopäätöksiä. Kaikkia käräjäoikeuden tuomiossa mainittuja arviointiperusteita kokonaisuutena arvioidessaan hovioikeus päätyi siihen, että kohtuullinen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä oli X:n kohdalla kuuden kuukauden ja Y:n kohdalla kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava korvaus, joista kummastakin aineettoman vahingon osuus oli yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Hovioikeus painotti erityisesti työnantajan menettelyä työsuhdetta irtisanottaessa ja X:n ja Y:n omaa myötävaikutusta irtisanomisiin. Työntekijät olivat työssään koulussa ottaneet erään oppilaan takin omaan säilytyslokeroonsa, mikä näyttäytyi työnantajan silmiin rikoksena. Tästä syystä työnantajan mielestä työntekijät olivat syyllistyneet työtehtävissään epärehellisyyteen ja pyrkineet myös salaamaan tekonsa. X oli ollut työsuhteen päättämisestä työttömänä reilun vuoden, jonka jälkeen

¹³⁶ HE 157/2000 vp, s. 119. Ks. esim. myös KKO 1992:25, TT 2000-25, TT 2000-44 ja TT 1999-70.

¹³⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1075; Murto 2005, s. 1238 ja Anttila 2021, s. 1658–1659.

¹³⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 731–732.

¹³⁹ Hietala ym. 2020, s. 644. Ks. myös esim. KKO 2021:66 ja Helsingin HO 21.9.2021 S 20/864.

työllistynyt määrä- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Y puolestaan oli ollut työttömänä työsuhteen päättämisen jälkeen, eikä hänelle ollut kertynyt eläkettä enää 63 ikävuoden jälkeen.

Avatussa ratkaisussa työttömyyksien kesto ja esimerkiksi Y:n ikä huomioon ottaen hovioikeuden korvausmäärät ovat maltillisia, mutta toisaalta ratkaisu korostaa työntekijän oman myötävaikutuksen merkitystä korvauksen määrässä.

Hallituksen esityksessä ei ole todettu tarkemmin, onko työntekijän antamalla aiheella työ sopimuksen päättämiseen vaikutusta korvauksen aineetonta vahinkoa arvioitaessa. Hallituksen esityksessä aineettoman korvauksen määräytymisestä on nimittäin ainoastaan todettu, että aineettoman vahingon korvauksen tulisi olla sitä suurempi, mitä enemmän työntekijää loukkaavia piirteitä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia asiassa on ilmennyt.¹⁴⁰ Näin ollen lain esityöt eivät suoraan ilmaise, että työntekijän antamalla aiheella olisi vaikutusta korvauksen aineettoman vahingon määrän arvioinnissa. Kuitenkin esimerkiksi oikeuskirjallisuudessa on tuotu esiin, että myös työntekijän itsensä antama aihe olisi yksi tekijä, jolla voi olla vaikutusta korvauksen aineettoman vahingon määrässä.¹⁴¹ *Äimälä* ja *Kärkkäinen* ovat havainnollistaneet tilannetta esimerkillä, jossa työ sopimuksen päättämisen perusteena ovat olleet työntekijän henkilöön liittyvät riittämättömät seikat. Tällöin kirjoittajien mukaan päättämiseen sisältyy usein myös työntekijän henkilöön liittyvä loukkaus, joka aktualisoi työnantajan velvollisuuden maksaa korvausta myös aineettomasta vahingosta. Aineettoman vahingon suuruuden arviointiin vaikuttaa näissä tapauksissa erityisesti päättämisperusteen lainvastaisuuden aste, joka taas on riippuvainen työntekijän itsensä antamasta aiheesta työ sopimuksen päättämiseen.¹⁴²

Alla oleva Helsingin hovioikeuden tapaus kuvastaa myös oikeuskirjallisuudessa esitettyä näkemystä siitä, että työntekijän omalla toiminnallaan voisi olla vaikutusta korvauksen aineettoman vahingon määrään.

Helsingin hovioikeus 20.5.2020 S 19/1066: Hovioikeuden mukaan korvausta jossain määrin alentavana seikkana pidettiin sitä, että työntekijän työskentely ei ollut aivan moitteetonta. Hän oli ennen varoituksen saamistaan toistuvasti syönyt työnantajan myytäviksi tarkoitettuja tuotteita, mitä oli hovioikeuden mukaan pidettävä vakavana rikkeenä eikä sellaiseen ollut voinut syyllistyä työntekijän työkokemus huomioon

¹⁴⁰ HE 157/2000 vp, s. 119.

¹⁴¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1063–1064 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 650–651.

¹⁴² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 651.

ottaen ajattelemattomuudesta. Työntekijä oli ollut työttömänä yli vuoden ja työllistynyt tuolloinkin vasta pienemmällä tuntimäärillä kuin aiemmassa työssään. Hovioikeus katsoi korvauksen määräksi yhteensä 7 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joka ei osaksikaan ollut korvausta aineettomasta vahingosta.

Huolimatta siitä, että työntekijä sai korvauksia 7 kuukauden palkkaa vastaavalta ajalta, ei tästä osaksikaan ollut korvausta aineettomasta vahingosta. Tapauksesta on siis tulkittavissa, että työnantajan menettely ei ole ollut erityisen moitittavaa tai työntekijää henkilönä loukkaavaa, sillä työntekijä itse on omalla toiminnallaan antanut aiheutta työsopimuksensa päättämiseksi. Aineettoman korvauksen vähäinen määrä näkyy myös alla olevissa ratkaisuisissa.

Helsingin hovioikeus 21.9.2021 S 20/864: Hovioikeuden mukaan työntekijä oli oikeutettu yhteensä kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Hovioikeuden mukaan työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa työsopimusta, mutta oikeus työsopimuksen irtisanomiseen oli ollut. Tämä johtui muun muassa siitä, että työntekijä oli toiminut tietoisesti vastoin työnantajan ohjeistusta työntekijälle henkilökohtaisesti kohdistetuista määräyksistä huolimatta ja menetellyt muutenkin epärehellisesti työnantajaa kohtaan. Tästä syystä korvaus tuli tuomittavaksi lähinnä työsopimuksen päättämisen aiheuttaman aineettoman vahingon hyvityksenä. Työntekijä oli ollut työttömänä noin viiden kuukauden ajan.

Itä-Suomen hovioikeus 5.10.2021 S 21/578: Ratkaisussa hovioikeus hyväksyi kärjäoikeuden perustelut korvauksen määrän arvioinnin osalta. Kärjäoikeus toi esiin perusteluissaan, että työntekijä oli omalla toiminnallaan (tapauksessa alkoholin juomisella työpaikalla ja vapaa-ajalla) antanut aiheutta työsopimuksen päättämiseen, mikä vaikutti alentavasti korvauksen määrää arvioitaessa samoin kuin työntekijän oikeudenkäynnin aikana työnantajaa kohtaan esittämät uhkaukset. Kärjäoikeus otti korvauksen määrässä myös huomioon työsopimuksen lyhyen keston, työtä vaille jäämisen keston sekä työntekijän mahdollisuuden uudelleentyöllistymiseen. Uudelleentyöllistymisen osalta arvioinnissa oli huomioitu lisäksi se, että työntekijä oli omalla toiminnallaan menettänyt ajokorttinsa. Tuomioistuimien määräsi korvauksen suuruudeksi yhteensä kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joka kokonaisuudessaan oli korvausta aineellisesta vahingosta.

Yllä oleva Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu 5.10.2021 S 21/578 korostaa työntekijän oman moitittavan menettelyn painoarvoa aineettoman korvauksen määrän arvioinnissa. Erikoisen ratkaisusta tekee kuitenkin se, että tuomioistuimien antoi ratkaisussaan painoarvoa korvauksen suuruutta arvioitaessa seikalle, joka oli tapahtunut vasta työsopimuksen päättämisen jälkeen. Työntekijän työnantajaan kohdistama uhkailu oikeudenkäynnin aikana tekstiviesteillä oli otettu huomioon osana työntekijän moitittavaa menettelyä. Ratkaisu tämän osalta on yllättävä, sillä lain esitöissä ja lain sanamuodossa tuodaan esiin ainoastaan työntekijän itsensä antama aihe *työsopimuksen päättämiseen*. Tällöinhän kärjäoikeus on ottanut huomioon työsopimuksen päättämisen jälkeen sattuneita seikkoja, jolloin sillä ei pitäisi olla merkitystä ainakaan nyt

käsillä olevaa seikkaa arvioitaessa. Toisaalta mikään ei estä tuomioistuinta ottamasta kyseistä seikkaa huomioon TSL 12:2.2:ssa luetellun viimeisen arviointikriteerin valossa eli ”muiden TSL 12:2.2:ssa lueteltuihin seikkoihin rinnastettavien seikkojen” perusteella. Käräjäoikeus ei kuitenkaan ole tehnyt tarkempaa erottelua siitä, minkä laissa mainitun korvaukseen vaikuttavan seikan nojalla se otti uhkailun korvauksen määrässä huomioon.

Edellä mainitut ratkaisut osoittavat, että työntekijän itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseksi voi tarkoittaa korvauksen suuruutta arvioitaessa sitä, ettei koettu vahinko todellisuudessa kompensoidu kokonaan TSL 12:2:lle ominaisesta tehostevaikutuksesta huolimatta lopullista korvausta määrättäessä. Esimerkiksi yllä olevassa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 21.9.2021 S 20/864 työntekijän oma menettely oli jo niin moitittavaa, että myös TSL 12:2.3:ssa tarkoitettu kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksesta voitiin poiketa.

Oikeuskirjallisuudessa on toisaalta myös katsottu, että työntekijä voi omalla normaalilla ja asianmukaisella toiminnalla, jolla hän ei ole antanut minkäänlaisia perusteita työsopimuksensa päättämiseen, vaikuttaa korvauksen aineettoman vahingon määrään korottavasti. Taustalla on näkemys, jonka mukaan tällaisissa tapauksissa työntekijään kohdistuva loukkaus on suurempi kuin silloin, kun työntekijän toiminta on ollut selvästi moitittavaa, muttei kuitenkaan niin moitittavaa, että työsopimus olisi tuomioistuimen mielestä voitu päättää.¹⁴³ Myös useissa hovioikeuksien ratkaisuisissa on tuotu esiin, miten työntekijä ei itse ole antanut aihetta työsopimuksen päättämiseksi.

Vaasan hovioikeus 22.3.2022 S 21/335: Hovioikeus hyväksyi enimmälti käräjäoikeuden ratkaisussa antamat perustelut korvauksen määrälle. Käräjäoikeus toi perusteluissaan esiin, että työntekijän rikkeet ja huolimattomuus olivat olleet vähäisiä. Työntekijän ei siten voitu katsoa antaneen aihetta työsopimuksen päättämiseen. Tämä seikka vaikutti tuomittavaan korvaukseen sitä korottavasti. Hovioikeus katsoi korvauksen määräksi lopulta yhteensä 8 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, joista 4 kuukautta oli korvausta aineettomasta vahingosta.

Käräjäoikeuden perustelut antavat olettaa, että korvausta korottaa jo se lähtökohta, että työntekijä on toiminut normaalisti työtehtäviensä edellyttämällä tavalla. Lähtökohta on kuitenkin yllättävä ottaen huomioon TSL:n esityöt sekä irtisanomismenettelylain esityöt, joihin vanhassakin työsopimuslain esitöissä on viitattu ja joista nykyinenkin voimassa oleva

¹⁴³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 651.

TSL on saanut osan sisällöstään.¹⁴⁴ Esitöiden mukaan työnantajan syyllisyyden tulisi lisätä korvauksen määrää ja vastaavasti työntekijän itsensä irtisanomiseen antama aihe vähentää sitä.¹⁴⁵ Toisin sanoen työntekijän normaalista tai esimerkillisestä työskentelystä ei ole sanottu työsopimuslain esitöissä mitään korvauksen korottavana tekijänä.

Toisaalta on hyvin mahdollista, että tuomioistuin on perusteluissaan lähestynyt tilannetta pikemminkin edellä mainitusta oikeuskirjallisuudessa esitetystä näkökulmasta, jonka mukaan työnantajan toiminnan moitittavuuden ja loukkaavuuden aste nousee, mikäli työntekijä ei itse ole antanut lainkaan aihetta työsopimuksensa päättämiseksi. Tämän näkemyksen nojalla työntekijän moitteeton menettely ja hänen toiminnallaan työnantajalle antama aihe olla päättämättä työsopimusta voisi korottaa korvausta, mikäli tuomioistuin arvioi samassa yhteydessä myös työnantajan toiminnan loukkaavuutta. Samanlainen korvausta korottava vaikutus esiintyy myös seuraavissa ratkaisuisissa.

Turun hovioikeus 11.6.2019 S 18/716: Hovioikeus ei muuttanut kärjäoikeuden lopputulosta korvauksen määrästä ja katsoi, että työntekijän menettely ei ollut niin moitittavaa, että kärjäoikeuden korvauksen määrää olisi tullut muuttaa. Kärjäoikeuden mukaan ”*Esitetyn näytön perusteella X ei ole antanut itse mitään aihetta työsopimuksen päättämiseksi, vaan vastaaja on oikeudenkäynnissä tuntemattomaksi jääneestä syystä halunnut irtisanoa X:n työsopimuksen.*” Muun muassa sanottu seikka oli otettava kärjäoikeuden mukaan huomioon korvausta korottavana tekijänä.

Vaasan hovioikeus 1.12.2022 S 22/825: Hovioikeus ei myöntänyt ratkaisussaan jatkokäsittelylupaa. Kärjäoikeuden ratkaisussa on todettu, että ”Kantaja on ollut irtisanomishetkellä 49-vuotias. Kantajan koulutuksesta ei ole tietoa, mutta hänen työhistoriansa on koostunut mm. koneenkuljettajan ja maatalouslomittajan tehtävistä. Hän ei ole työllistynyt vakituisesti irtisanomisen jälkeen. *Hän ei ole antanut aihetta irtisanomiseensa.* Työnantajan taloudelliset olot ovat olleet hyvät. Nämä seikat puhuvat korkeamman korvausmäärän puolesta.”

Johtopäätöksenä kootusti edellä esitettyjen ratkaisujen valossa voi todeta, että työntekijä voi alentaa saamansa korvauksen määrää omalla moitittavalla toiminnallaan. Esimerkkitalanteita voivat olla työntekijän epärehellinen tai työnantajan ohjeiden vastainen toiminta, joiden perusteella lopulta työsopimus päätetään kuitenkin jollain tapaa lainvastaisesti. Muita korvausta alentavia toimintatapoja voivat olla myös esimerkiksi ansionmenetystä koskevassa luvussa aiemmin arvioitu työn vastaanottamatta jättäminen, huolimaton toiminta työtehtävissä

¹⁴⁴ Ks. viittaus irtisanomismenettelylain 20 §:ään HE 291/1990 vp, s. 15.

¹⁴⁵ HE 205/1983 vp, s. 21. Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 119.

sekä piittaamattomuus annettuja varoituksia kohtaan.¹⁴⁶ Sen sijaan työntekijän omalla normaalilla tai sitä paremmalla toiminnalla työtehtävissä voi olla myös korvausta korottava vaikutus huolimatta siitä, että TSL:n esityöt eivät itsessään tällaista mahdollisuutta suoraan tuo esiin. Suurimmasta osasta tutkielmaa varten kerätyistä ratkaisuista ilmenevillä perusteilla lähtökohtana vaikuttaisi kuitenkin olevan, että mikäli työntekijä ei ole antanut itse aiheutta työsopimuksensa päättämiseksi, ei kyseisellä seikalla silloin ole korvausta suuntaan tai toiseen muuttavaa vaikutusta, vaan asia tuodaan ainoastaan ratkaisun perusteluissa esiin maininnan tasolla. Näin asian myös tulisi olla ainakin TSL:n sanamuodon sekä lain esitöiden perusteella.

3.8 Työntekijän ja työnantajan olot yleensä

Työsopimuksen laittoman päättämisen seurauksena tuomitun korvauksen määrään voi yhtä lailla vaikuttaa myös työntekijän ja työnantajan olot yleensä. Työntekijän olojen huomioimisella tarkoitetaan esimerkiksi hänen sosiaalista ja taloudellista asemaansa, huoltovelvollisuutta sekä terveydentilaa. Luetelluista seikoista heikko taloudellinen tila sekä huoltovelvollisien suuri määrä korottavat tyypillisesti korvauksen määrää.¹⁴⁷

Hovioikeuskäytännön perusteella edellä sanottu vaikuttaisi myös pitävän paikkaansa, sillä tyypillistä monelle tutkielmaa varten kerätyille hovioikeuden ratkaisulle oli työntekijän taloudellisen aseman huomioiminen viimeistään tuomioistuimen harkitessa TSL 12:3:n mukaista vähennystä korvauksen kokonaismäärästä. Siksi tutkielman kerätyssä aineistossa on otettu huomioon ratkaisujen perustelut koskien TSL 12:3:n mukaista yhteensovittamista. Sanottujen perustelujen huomioon ottaminen on tärkeää siitä syystä, että sekä TSL 12:2.2 että TSL 12:3.2 edellyttävät työntekijän olosuhteiden huomioon ottamista korvauksen määrää ja yhteensovitusta arvioidessa. Tästä syystä olosuhteiden arvioiminen TSL 12:3:n nojalla on vaikuttanut vähintäänkin taustalla myös TSL 12:2.2:n työntekijän ja työnantajan olosuhteita arvioidessa.

¹⁴⁶ Huolimattomuudesta esim. Vaasan HO 21.5.2019 S 18/497. Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 12.10.2020 S 19/615 puolestaan työntekijän moitittavuudessa otettiin huomioon myös taustalla olleet varoitukset, joista huolimatta ohjeistusten vastainen menettely jatkui.

¹⁴⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1078. Ks. myös esim. Rovaniemen HO 31.10.2019 S 18/559 ja Helsingin HO 20.5.2020 S 19/1066. Näkemys on johdettavissa myös TSL:n hallituksen esityksestä liittyen TSL 12:3:n soveltamiseen. Sen mukaan TSL 12:3:n mukainen kohtuullistamissäännöksen arvioinnissa voidaan ottaa huomioon työntekijän huoltovelvollisuuden määrä ja hänen kanssaan samassa taloudessa asuvien asema. HE 157/2000 vp, s. 121.

Lause ”ottaen huomioon korvauksen määrä ja taloudelliset olosuhteet tuomioistuin jättää työsopimuslain 12 luvun 3 §:n tarkoitetun vähennyksen kokonaan tekemättä” esiintyy monessa ratkaisussa eri muodoissa jättäen joko vähennyksen kokonaan tai osittain tekemättä viitaten työntekijän taloudellisiin olosuhteisiin.¹⁴⁸ Tällaisissa tilanteissa työntekijä on saattanut vedota suoraan hänen heikkoon taloudelliseen tilanteeseensa, tai kuten *Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 8.11.2022 S 20/773*, työntekijä on ilmoittanut joutuneensa turvautumaan toimeentulotukeen ja työttömyydestä on aiheutunut hänelle pitkäkestoinen taloudellisen tilanteen heikkeneminen. Tämän seurauksena tuomioistuin ei suoraan huomionnut sanottuja seikkoja TSL 12:2 mukaisessa korvauksen määrässä, vaan otti työntekijän taloudelliset olosuhteet huomioon TSL 12:3:n vähennyksessä, jossa se katsoi olevan perusteet pienentää vähennyksen määrää 50 prosentilla.

Vastaavaa perustelutapaa kuin edellä mainitussa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa noudatettiin myös Vaasan hovioikeuden jatkokäsittelyluparatkaisuihin 29.7.2019 S 19/503 ja S 19/505 – S 19/507.

Vaasan hovioikeus 29.7.2019 S 19/503 ja S 19/505 – S 19/507:

Jatkokäsittelyluparatkaisujen perusteena olevissa käräjäoikeuden ratkaisuihin TSL 12:2:n korvauksen määrää koskevissa perusteluissa ei ollut mainintaa työntekijöiden olosuhteista. Sen sijaan jokaisessa ratkaisuihin TSL 12:3:n mukaisessa yhteensovitusta koskevassa perustelukappaleessa oli otettu huomioon työntekijöiden ulkomaalaistaustaisuus ja heidän työskentelynsä aloittaminen työnantajan alaisuudessa vasta lyhyen ajan kuluttua maahan muuttamisensa jälkeen. Lisäksi yhteensovituksessa otettiin huomioon yksityishenkilön vähävaraisuus sekä heikohko työllistymisen tai pitkittynyt työttömyys, joka on entisestään vaikeuttanut taloudellista asemaa.

Sen sijaan *Vaasan hovioikeuden jatkokäsittelyluparatkaisujen 10.11.2020 S 20/709 – S 20/711* perusteena olevissa käräjäoikeuden ratkaisuihin käräjäoikeus otti jo TSL 12:2:n korvauksen määrää arvioidessaan huomioon sen, että työntekijät olivat ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden oleskelulupa oli ollut riippuvainen työnantajasta ja joilla on ollut Suomen kansallisia kieliä heikommin osaavina hankalampi perätä oikeuksiaan.¹⁴⁹

¹⁴⁸ Ks. muun muassa Helsingin HO 20.6.2019 S 19/750 ja Helsingin HO 8.11.2022 S 20/773.

¹⁴⁹ Käräjäoikeuden ratkaisuihin ulkomaalaiset työntekijät oli asetettu korkeamman suojan tarpeeseen sen perusteella, että heidän oleskeluoikeutensa riippuu työnteosta. Puuttumatta liialti käräjäoikeuden perusteluiden yksityiskohtiin, voidaan oleskeluoikeuden myötä tuleva riippuvuussuhde asettaa joko ”työntekijän olot yleensä” -kategorian alle taikka enemmän TSL 12:2.2:n ”muihin momentissa rinnastettaviin seikkoihin”, joita on käsitelty jäljempänä luvussa 3.9. Joka tapauksessa ratkaisuihin tuomioistuin katsoi korvauksen määrään korottavasti vaikuttavaksi tekijäksi ulkomaalaisen työntekijän oleskeluluvan riippumisen työnantajasta.

Taloudellisten olosuhteiden lisäksi työntekijän olosuhteiden arvioinnissa painoarvoa voi olla myös sosiaalisilla olosuhteilla. Esimerkiksi edellä mainittu huoltovelvollisuus taikka työntekijän terveydellinen tila esiintyi osassa tutkielmaa varten kerätystä aineistosta.

Rovaniemen hovioikeus 31.10.2019 S 18/559: Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut siltä osin kuin se oli todennut, että työntekijän mies oli eläkkeellä ja hän oli elatusvelvollinen. Näin ollen käräjäoikeus katsoi, että työntekijä oli merkittävässä määrin perheen elättäjä, mikä tuli ottaa huomioon korvausta korottavana seikkana. Myöhemmin käräjäoikeus katsoi myös perusteluissaan muun muassa edellä esitettyihin olosuhteisiin vedoten, ettei TSL 12:3:n mukaista vähennystä tullut tehdä.

Vaasan hovioikeus 22.3.2022 S 21/335: Ratkaisussa hovioikeus hyväksyi muutamalla lisäyksellä käräjäoikeuden perustelut korvauksen määrässä. Käräjäoikeus oli muun muassa ottanut huomioon, että työntekijä oli kahden lapsen yksinhuoltaja ja hänen taloudellinen tilanteensa oli tiukka. Työnantaja puolestaan oli pieni yritys, jonka taloudelliseen tilanteeseen tuomittavalla korvauksella oli tuntuva vaikutus. Työnantaja oli kuitenkin ollut voittoa tuottava yritys ja vuonna 2020 päättyneellä tilikaudella voitto oli ollut kasvussa verrattuna edelliseen tilikauteen. Käräjäoikeus katsoi, ettei kummankaan osapuolen oloissa ollut sellaista, mikä olisi vaikuttanut tuomittavaa korvausta korottavasti tai alentavasti.

Rovaniemen hovioikeus 15.11.2022 S 21/734: Hovioikeus otti huomioon korvauksen määrää koskevissa perusteluissaan myös työntekijän henkilökohtaiset olosuhteet, joista työntekijä oli hovioikeudessa kertonut siten, että työsuhteen päättymisen jälkeen hän oli joutunut taloudellisiin vaikeuksiin ja ollut vain lyhytaikaisissa työsuhteissa sekä jonkin verran myös sairauslomalla.

Yhtä lailla myös työnantajan taloudellisella tilanteella on merkitystä korvauksen määrän arvioinnissa. Ennen vanhan työsopimuslain 47 f §:n (säännös korvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä) säätämistä voimassa olleessa irtisanomismenettelylaissa ja sen esitöissä on avattu hieman työnantajan olojen huomioimisen taustalla vaikuttavia seikkoja. Irtisanomismenettelylain hallituksen esityksen mukaan lakiehdotusta laadittaessa huomiota on kiinnitetty Suomen elinkeinorakenteen voimakkaaseen pienyritysvaltaisuuteen. Tästä syystä sellaiset tilanteet, joissa määrättävän korvauksen suuruus aiheuttaisi yrityksen toiminnan jatkuvuuden vaarantumisen ja usein myös yrityksen muiden työntekijöiden työpaikkojen menetyksen, voitaisiin ottaa huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä. Hallituksen esityksessä todetaan ääritapauksena esimerkki, jossa jouduttaisiin jopa arvioimaan pienyrityksen mahdollisuuksia selvittää ylipäättään tuomittavista korvauksista ottaen tällöin huomioon lain mukaisen korvausasteikon koko laajuudessaan.¹⁵⁰ Myös nykyisen TSL:n esitöissä on otettu huomioon, että työnantajan olojen huomioiminen voisi tarkoittaa erityisesti

¹⁵⁰ HE 205/1983 vp, s. 20–21.

pienien yritysten erityistarpeiden huomioon ottamista. Hallituksen esityksen mukaan, mikäli yrityksen toiminnan jatkuminen saattaisi vaarantua korvauksen määrän vuoksi, ja siten myös muiden työntekijöiden työpaikat voisivat olla vaarassa, tulisi tämä seikka ottaa huomioon korvauksen suuruutta arvioitaessa.¹⁵¹

Vastaavasti työnantajan olot voivat vaikuttaa myös korvausta korottavasti. Tämä edellyttää sitä, että yrityksellä on kykyä ja resursseja noudattaa erityistä huolellisuutta normien noudattamisessa ja esimerkiksi muun työn tarjoamisvelvoitteen täyttämässä. Toisin sanoen yrityksen iso koko ja henkilöstöhallinnon olemassaolo saattavat joissain tapauksissa olla korvausta korottavia seikkoja.¹⁵²

Kerätyn hovioikeusaineiston perusteella työnantajan olosuhteissa painottuivat hyvin vahvasti TSL:n esitöissään esitetyt seikat työnantajan taloudellisesta asemasta.¹⁵³ Mitä suuremmasta ja vakavarammasta työnantajayrityksestä on kyse sitä todennäköisemmin työnantajan olosuhteet puoltavat korkeampaa korvausta. Vastavuoroisesti pieni työnantaja ja heikko taloudellinen tila otettiin huomioon korvausta alentavana seikkana.

Rovaniemen hovioikeus 16.8.2019 S 19/126: Hovioikeus hyväksyi kärjäoikeuden ratkaisun perustelut korvauksen määrän osalta (yhteensä 5kk). Kärjäoikeus otti perusteluissaan korvauksen määrää alentavana seikkana huomioon työnantajan henkilöstä ja olosuhteista johtuneen alentuneen potentiaalinen täyttää asianmukaisesti kaikki työnantajalle kuuluvat velvollisuudet. Lisäksi kärjäoikeus otti huomioon työnantajan taloudelliset olosuhteet, joista ilmeni, että työnantaja oli saanut toimeentulotukea.

Vaasan hovioikeus 2.7.2020 S 20/457: Hovioikeus ei myöntänyt asiassa jatkokäsittelylupaa. Kärjäoikeus toi esiin perusteluissaan, että asiassa tuli antaa suuri merkitys sille, että työnantaja oli pieni kahden henkilön yritys, jonka taloudellinen tilanne ei ollut edelleenkään vahva ja että irtisanomiselle olisi muuten ollut lailliset perusteet, jos se olisi tehty asiallisella ja ajankohdallisesti oikealla tavalla. Korvaukseksi muodostui yhteensä viiden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Vaasan hovioikeus 10.11.2020 S 20/709 – S 20/711: Hovioikeus ei myöntänyt asioissa jatkokäsittelylupaa. Kärjäoikeus totesi perusteluissaan, että palkanmaksun viivästyminen oli johtunut yhtiön huonosta taloudellisesta tilanteesta ja tämä voitiin katsoa korvauksia jonkin verran alentavaksi seikaksi.¹⁵⁴

¹⁵¹ HE 157/2000 vp, s. 118–119.

¹⁵² Ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1077.

¹⁵³ HE 205/1983, s. 21–22 ja HE 157/2000 vp, s. 119.

¹⁵⁴ Eräissä aineistossa esiintyneessä kollektiiviperusteisessa työsopimuksen päättämistilanteesta oli myös havainnollistava esimerkki aiheesta. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 15.5.2020 S 19/1206 hovioikeus

Mielenkiintoisena ratkaisuna aineiston joukossa oli myös alla oleva Rovaniemen hovioikeuden ratkaisu, jossa työnantaja oli reagoinut passiivisesti häntä kohtaan esitettyihin väitteisiin koskien korvauksen taloudellisesta vaikutusta työnantajan toimintaan.

Rovaniemen hovioikeus 4.4. S 22/33: Ratkaisussa työnantaja ei ollut ottanut hovioikeudessa kantaa työntekijän väitteeseen siitä, että työnantajayhtiö oli suuri ja maksukykyinen työnantaja, jolle työntekijälle maksettavaksi tuomitulla korvauksella ei ollut juurikaan taloudellista merkitystä. Tähän viitaten hovioikeus arvioi kohtuullisen korvauksen määräksi käräjäoikeuden arvioiman 16 kuukauden palkan määrän sijasta 12 kuukauden palkkaa vastaavan määrän, kun työnantajayhtiö ei ollut edes väittänyt, että korvauksen määrällä olisi sille olennaista taloudellista merkitystä. Ratkaisussa hovioikeus muutti siten käräjäoikeuden suorittaman kokonaisarvioinnin myötä tehtyä korvauksen määrää, mutta otti silti korottavana tekijänä huomioon työnantajan taloudelliset olosuhteet, kun työnantaja ei ollut ottanut asiassa esitettyyn väitteeseen muutoin kantaa.

Hovioikeuskäytännöstä voidaan tehdä johtopäätös siitä, että työntekijän ja työnantajan olosuhteet otetaan oikeuskirjallisuudessa esitetyllä tavalla huomioon korvauksen määrää arvioitaessa. Työnantajan olot voivat vaikuttaa korvaukseen sekä korottavasti että alentavasti edellä esitetyn tavoin. Työnantajan olosuhteiden korottava vaikutus edellyttää esimerkiksi valtakunnallista asemaa tai muutoin sitä, että työnantajalla on kykyä ja resursseja noudattaa erityistä huolellisuutta normien noudattamisessa. Korvausta alentava vaikutus taas syntyy työnantajan ollessa taloudellisesti huonossa asemassa.

Sitä vastoin työntekijän olosuhteiden huomioiminen näkyy usein TSL 12:3:n mukaisessa korvauksen yhteensovittamisessa jo maksettuaan työttömyyden aikaiseen työttömyysetuuteen. Jos työntekijän olosuhteet sitä puoltavat, ovat tuomioistuimet ottaneet nämä olosuhteet ensisijaisesti huomioon vasta TSL 12:3:ää koskevissa perusteluissa jättämällä osan korvauksesta tai korvauksen kokonaan vähentämättä maksetuista työttömyysetuuksista. Sen sijaan aineistona olleessa hovioikeuskäytännössä ei esiintynyt ratkaisuja, jossa työntekijän olosuhteilla olisi ollut korvausta alentava vaikutus. Oikeuskäytäntöön peilaten voisi kuitenkin olla mahdollista katsoa korvausta alentavaksi seikaksi se, että työntekijä on varakas

hyväksyi käräjäoikeuden perustelut korvauksen määrästä. Käräjäoikeus otti korvauksen määrää arvioidessaan korottavana seikkana huomioon työntekijän olot 54-vuotiaana alaikäisen huoltajana ja toisaalta työnantajayhtiön olot suurena valtakunnallisena työnantajana, jonka tulee asemansa ja kokonsa perusteella tuntea työlainsäädännön vaatimukset.

yksityishenkilö, jolle korvauksella ei juuri ole taloudellista painoarvoa, kun taas työnantaja on esimerkiksi pienyritys.

3.9 Muut työ sopimuslain korvaussäännökseen rinnastettavat seikat

Viime kädessä TSL 12:2.2:ssa säädetyistä arviointikriteereistä sovellettavaksi voivat tulla muut TSL 12:2.2:iin rinnastettavat seikat. Kuten TSL:n hallituksen esityksessäkin on tuotu esiin, TSL 12:2.2:n luettelo ei ole tyhjentävä ja siinä lueteltujen asioiden painoarvoa harkitessa tulisikin ottaa ne erityispiirteet huomioon, joita kuhunkin työ sopimuksen päättämisperusteeseen- ja tapaukseen liittyy.¹⁵⁵

Yksi korvaukseen vaikuttava seikka, joka edellä mainittujen seikkojen lisäksi korvauksen määrää arvioitaessa tulisi ottaa huomioon on esimerkiksi myöhempi laillinen peruste työ sopimuksen päättämiseksi. Mikäli työnantajalla ei alun perin ole ollut laillista perustetta irtisanoa työntekijää, mutta sille syntyy tällainen peruste vasta laittoman työsuhteen päättämisen jälkeen, voidaan tällainen seikka ottaa huomioon korvauksen kokonaisarvostelussa.¹⁵⁶ Esimerkki korvausta alentavasta tilanteesta voisi olla työnantajan konkurssi laittoman työsuhteen päättämisen jälkeen, jolloin peruste ei vapauta työnantajaa korvausvastuusta, mutta voi joissain tapauksissa toimia korvausta alentavana seikkana.¹⁵⁷ Syy korvauksen alentamiselle on se, että TSL 7:8:n mukaan työnantajan joutuminen konkurssiin oikeuttaa joka tapauksessa työnantajaa päättämään työntekijän työsuhteen konkurssista aiheutuvan 14 päivän erityisen irtisanomisajan jälkeen, jolloin työntekijä ei olisi enää oikeutettu tulevaisuudessa uusiin palkkatuloihin työnantajan palveluksessa. Tällainen seikka huomioidaankin ainoastaan korvauksen aineellista osuutta laskettaessa, eikä työnantajan konkurssilla ole vaikutusta korvauksen aineettomaan osuuteen.¹⁵⁸

Turun hovioikeuden ratkaisussa myöhemmän laillisen perusteen työ sopimuksen päättämiseksi toi tuomioistuimen mukaan koronaviruksen aiheuttama olosuhdemuutos, joka otettiin huomioon korvauksessa sitä alentavana seikkana.

¹⁵⁵ HE 157/2000 vp, s. 119.

¹⁵⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1078 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 320. Murto on lisäksi katsonut, että myös esimerkiksi oppisopimussuhde voisi olla tällainen ”muu huomioon otettava seikka”. Murto 2005, s. 1239.

¹⁵⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1078 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 320. Ks. myös KKO 1990:25 (ään.)

¹⁵⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1078.

Turun hovioikeus 7.4.2022 S 21/993: Ratkaisussaan hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden ratkaisua korvauksen määrän osalta. Käräjäoikeus otti korvauksen määrää arvioidessaan huomioon sen, että työnantajan toiminta oli huhtikuusta 2020 lukien ollut tauolla ja sen koko henkilöstö lomautettuna. Työnantajan edustajan kertoman mukaan koronavirus oli romahduttanut myynnin. Näin ollen, mikäli työntekijää ei olisi lokakuussa 2019 irtisanottu, hänetkin olisi tuolloin lomautettu. Palkanmaksu työntekijälle olisi siten joka tapauksessa tuolloin keskeytynyt. Tämä työnantajan olosuhteiden muutos tuli käräjäoikeuden mukaan ottaa huomioon korvauksen määrän kokonaisharkinnassa. Tästä erityispiirteestä johtuen aineellisen vahingon painoarvo ei käräjäoikeuden mukaan ollut korvausta työntekijälle mitattaessa merkittävä.

Ratkaisu kuvastaa hyvin työnantajan olosuhteiden äkillisestä muutoksesta irtisanomisen jälkeen aiheutunutta tilannetta, jossa muun muassa konkurssitapauksissa on voitu antaa painoarvoa yhtiön yllättäville taloudellisille liikavaikeuksille työsopimuksen päättymisen jälkeen. Yhtä lailla yllä olevassa esimerkkiratkaisussa työnantajan olosuhteet ovat muuttuneet täysin yllättäen maailmanlaajuisen pandemian saavuttua myös Suomeen vieden lukuisia työpaikkoja ilman, että työnantajat ovat voineet tällaiseen olosuhteiden muutokseen varautua.

Muita hovioikeuskäytännössä esiintyneitä TSL 12:2.2:ssa lueteltuihin tekijöihin rinnastettavia seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet TSL 12:2.2:n mukaiseen korvaukseen sitä korottavasti, ovat olleet muun muassa asian saama julkisuus¹⁵⁹ sekä työntekijän luottamusasema sekä siihen liittyvä luottamusmiessopimus, joka vaikutti työsuhteen päättämisen taustalla.¹⁶⁰ Sitä vastoin *Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 7.10.2020 S 20/345* työntekijän korkean aseman mukana tuleva korostunut lojaliteettivelvollisuus ei ollut sellainen seikka, jolla olisi ollut korvausta alentavaa vaikutusta. Sen sijaan tutkielman luvussa 3.7 esitetyssä *Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa 5.10.2021 S 21/578* työntekijän työnantajaa kohtaan esitetyt uhkaukset oikeudenkäynnin aikana voitiin katsoa korvausta alentavaksi seikaksi.

TSL 12:2.2:ssa mainitut korvaukseen vaikuttavat muut seikat voivat vaikuttaa korvaukseen hyvin tapauskohtaisesti. Luvussa esitetyissä ratkaisuissa kussakin otettiin huomioon tapauksen erityispiirteet, joiden korvausta korottavaa vaikutusta ei täsmällisemmin tuomioistuinten perusteluissa tuotu esiin. Poikkeuksena sanotusta on kuitenkin *Helsingin hovioikeuden ratkaisu 4.9.2020 S 20/1630*, jossa tuomioistuimen korvauksen määrän

¹⁵⁹ Turun hovioikeus 30.4.2020 S 19/138. Hovioikeus määräsi ratkaisussa lopulta työntekijälle korvaukseksi yhteensä 20 kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

¹⁶⁰ Helsingin hovioikeus 4.9.2020 S 20/1630. Hovioikeus ei myöntänyt käräjäoikeuden ratkaisulle jatkokäsittelylupaa.

arviointiin vaikutti nimenomaisesti taustalla vaikuttava luottamusmiessopimuksen mukainen korvauksen kymmenen kuukauden palkkaa vastaava vähimmäismäärä.

Kun kaikki TSL 12:2.2:n mukaiset korvauksen suuruuteen vaikuttavat kriteerit ovat läpikäyty, on syytä vielä korostaa kolmea tärkeää seikkaa korvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä. Ensinnäkin korvaus ei muodostu pelkästään taloudellisesta – niin sanotusta aineellisesta – vahingosta, vaan siinä on otettu huomioon myös aineeton vahinko, eli työntekijän henkilön loukkaavia piirteitä ilmentävät seikat sekä niiden johdosta koettu ja aiheutunut vahinko. Toisekseen korvauksen suuruutta arvioitaessa pyritään ottamaan huomioon myös korvauksen määräytymishetken jälkeen aiheutuva aineellinen vahinko, eli ikään kuin tuomion antamisen hetkellä ennustamaan ja ennakoimaan se aika, kuinka pitkään työntekijä tulee olemaan vielä työttömänä perusteettoman työsopimuksen päättämisen jälkeenkin.¹⁶¹ Kolmas huomionarvoinen seikka on se, että TSL 12:2:n nojalla määrättävä korvaus on kahdesta edellä mainitusta seikasta johtuen katsottava olevan kertakaikkinen korvaus lain vastaisesta työsuhteen päättämisestä. Siksi työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaatia enää myöhemmin lisäkorvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä aiheutuneista, korvauksen määräämishetken jälkeen sattuneista vahingoista. Näin ollen työntekijällä ei ole oikeutta saada esimerkiksi todellisuudessa 24 kuukautta kestäneeltä työttömyysjaksoltaan lisää korvausta, vaikka tuomioistuimien olisi lainvoimaisella tuomiolla määrännyt korvauksen suuruudeksi ainoastaan kuuden kuukauden suuruisen korvauksen.¹⁶²

¹⁶¹ On syytä myös todeta, että hovioikeudessa tuskin käytännössä esiintyy tällaista ennakointia edellyttäviä tilanteita, joissa ansionmenetystä määrättäisiin vielä ratkaisun antamisen jälkeiseltä ajalta, kun nykyiset käsittelyajat huomioon ottaen tapaukset ovat hovioikeudessa esillä lähes poikkeuksetta yli 24kk irtisanomisen jälkeen.

¹⁶² Ks. taloudellisesta vahingosta, korvauksen määräämisestä tuomion jälkeen ja kertakaikkisesta korvauksesta Rautiainen – Äimälä 2008, s. 321.

4 Lopuksi

Tutkielman tarkoituksena on ollut tarkastella TSL 12:2:ää, jossa on säännelty perusteettoman työsopimuksen päättämisen seurauksena maksettavasta korvauksesta ja sen määräytymisestä. Tutkielmassa on keskitytty yksilöperusteisiin työsopimuksen päättämistilanteisiin ja siihen, miten TSL 12:2.2:ssa luetellut korvauksen määrään vaikuttavat tekijät vaikuttavat yksilöperusteisiin työsopimusten päättämistä määrättävien korvausten suuruuteen. TSL 12:2.2:ssa korostetaan korvauksen kokonaisharkintaa, minkä vuoksi korvauksen määrän arviointi voi olla ajoittain haasteellista pelkästään lain sanamuotoa tai esitöitä tulkitsemalla. Tästä syystä korvauksen määräytymisen arvioinnissa tarvitaan lisäksi tukeutumista oikeuskäytäntöön, jotta lain soveltamisesta voidaan johtaa konkreettisia havaintoja siitä, miten TSL 12:2.2:n korvaukseen vaikuttavia seikkoja on arvioitu. Tämän tutkielman tarkoituksena on ollut suorittaa sanottua tarkastelua hovioikeuskäytännön osalta ja selkeyttää sitä, miten kutakin TSL 12:2.2:n mukaisen korvauksen määrään vaikuttavaa tekijää tulisi tulkita.

TSL 12:2.2:ssa korvaukseen vaikuttavia tekijöitä on lueteltu yhteensä kahdeksan asiakokonaisuuden verran. Korvauksen määräytyminen on näin ollen monesta liikkuvasta osatekijästä riippuvainen. TSL:n hallituksen esityksestäkin ilmenevä korvauksen jaottelu aineettomaan ja aineelliseen vahinkoon auttaa kuitenkin systematisoimaan korvaukseen vaikuttavien tekijöiden vaikutusta ja painoarvoa suhteessa kokonaiskorvauksen määrään. Esimerkiksi työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset näkyvät selvimminkin korvauksen aineellisen vahingon määrässä. Samalla tavalla myös työntekijän ikä ja mahdollisuus saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä tulevaisuudessa vaikuttavat korvauksen aineellisen vahingon arviointiin. Sen sijaan työnantajan menettely sekä työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseksi näkyvät tyypillisesti korvauksen aineettoman vahingon määrässä. Yhtä lailla työntekijän työsuhteen kestolla voi olla vaikutusta korvauksen suuruuteen ja sanottuun aineettoman vahingon määrään. Työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut TSL 12:2.2:iin rinnastettavat seikat puolestaan voivat vaikuttaa niin aineettoman kuin aineellisenkin vahingon muodossa.

Haastavaa korvauksen määrän arvioinnista tekee se, ettei TSL velvoita tuomioistuimia erittelemään korvauksen aineettoman ja aineellisen vahingon määriä. Tästä huolimatta osa tuomioistuimista tällaista erittelyä tekee. Osa tuomioistuimista erottelee aineellisen ja

aineettoman vahingon määrän puhtaasti ratkaisun perustelujen selkeyttämiseksi, osa taas siitä syystä, että TSL 12:3:n työttömyysetuuksien yhteensovitus koskeva säännös tätä osittain edellyttää. Korvauksen erottelematta jättämisestä seuraa, ettei tuomiosta välttämättä lainkaan ilmene, mikä osuus on tosiasiaa korvausta aineellisesta ja mikä aineettomasta vahingosta. Tämä aiheuttaa haasteita muun ohella työriitojen osapuolille heidän arvioidessaan, onko tuomioistuinten ratkaisuun tarpeen taikka kannattavaa hakea muutosta ja millä perustein. Hovioikeuksien korvauskäytännöstä on kuitenkin pystytty tekemään jo edellä luvun 3 yhteydessä tarkemmin perusteltuja johtopäätöksiä sen suhteen, miten eri korvaukseen vaikuttavat tekijät vaikuttavat lopulta korvauksen määrään. Tämä johtuu siitä, että tuomioistuimet ottavat johdonmukaisesti huomioon perusteluissaan korvauksen määrään vaikuttavat tekijät ja usein myöskin perustelevat niiden korottavaa tai alentavaa vaikutusta korvauksen kokonaismäärään.

Tutkimusaineistona olleen hovioikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että ansionmenetys ja työttömyyden arvioitu kesto vaikuttavat korvauksen määrään TSL 12:2.2:ssa luetelluista tekijöistä selkeimmin. Mikäli työntekijä on ollut työttömänä vähintään vuoden, eivätkä muut korvaukseen vaikuttavat tekijät puhu merkittävästi alemman tai korkeamman korvauksen puolesta, olisi työntekijälle määrättävä korvaus suurin piirtein hovioikeuskäytännön keskiarvokorvauksen suuruinen eli kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava. Täysin tarkkaa arviota ei kuitenkaan pystytä tutkielman aineiston perusteella antamaan tapausten yksittäisistä eroista johtuen, mutta aineistona olleiden ratkaisujen perusteella on selvää, ettei ansionmenetys tai työttömyyden kesto näy suoraan samansuuruisina korvauksen määrässä. Määräaikaisten työsopimusten kohdalla asia on eri, sillä niissä tapauksissa määräaikaisen sopimuksen jäljellä oleva kesto aika korreloi tarkastelluissa hovioikeuden ratkaisuihin hyvin pitkälle korvauksen määrää. Osasyynä tälle on se, että määräaikaisen sopimuksen jälkeistä aikaa ei lähtökohtaisesti oteta korvauksen määrään vaikuttavana seikkana huomioon, sillä työnantaja ei työsuhteen jatkuessakaan olisi maksanut työntekijälle tältä ajalta palkkaa. Tämä vastaa myös oikeuskirjallisuudessa ja lain esitöissä omaksuttua kantaa asiasta.

TSL:n esitöiden, oikeuskirjallisuuden ja tarkastellun oikeuskäytännön pohjalta voidaan todeta, että työsuhteen keston vaikutus taas korostuu, mitä pidempään työsuhte työntekijän palveluksessa on jatkunut. Pidempään jatkunut työsuhte vahvistaa lojaliteettivelvollisuutta työntekijän ja työnantajan välillä, minkä vuoksi myös korvaus pidempään jatkuneissa

työsuhteen päättämistilanteissa tulisi olla lähtökohtaisesti suurempi. Tutkielman aineistosta on käynyt ilmi, että noin 6–7 vuotta kestäneelle työsuhteelle on jo annettu korvausta korottava vaikutus. Pitkistä työsuhteista huolimatta korvauksen aineettoman vahingon määrä ei kuitenkaan säännönmukaisesti ole näkynyt hovioikeuskäytännössä suurempana, vaikka oikeuskirjallisuuden kannanottojen mukaan pitkien työsuhteiden perusteeton päättäminen kohdistuisi enemmän työntekijän henkilöön.

Työntekijän iän ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä voidaan tutkielman aineiston perusteella todeta vaikuttavan korvauksen määrään sekä sitä korottavasti että alentavasti. Korottava vaikutus työntekijän iällä alkaa olemaan 50 ikävuodesta ylöspäin edellyttäen, ettei työntekijän ammatti ja koulutus puolla hyviä työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa. Lisäksi korvauksen korottava vaikutus näkyy selkeimmin työntekijän lähestyessä eläkeikää eli ollessaan jo yli 60-vuotias. Korvausta alentava vaikutus taas on ennen kaikkea työntekijän nuorella iällä sekä niissä tilanteissa, joissa työntekijällä on jo lähtökohtaisestikin hyvät mahdollisuudet löytää myös tulevaisuudessa koulutustaan ja ammattiaan vastaavaa työtä.

Työnantajan menettelyllä voi yhtä lailla olla korvausta korottava tai alentava vaikutus. Työnantaja voi perusteettoman työsopimuksen päättämisen yhteydessä rikkoa niin sanottuja TSL:n menettelysääntöksiä ja loukata myös työntekijää henkilöä työsopimuksen päättämisperusteen osalta. Työnantajan menettelyllä on korvausta korottava vaikutus ennen kaikkea silloin, kun työnantaja on tietoisesti toiminut vastoin sille kuuluvia velvoitteita ja aiheuttanut työntekijälle samalla aineetonta vahinkoa. Sen sijaan pelkästään menettelysääntöjä rikkomalla työnantaja ei voi joutua TSL 12:2:n nojalla korvausvastuuseen, mutta tutkielman perusteella menettelysääntöjen, kuten TSL 9:2:n mukaisen kuulemisveloitteen noudattamatta jättäminen perusteettoman työsopimuksen päättämisen yhteydessä voi vaikuttaa korvauksen määrään korottavasti. Korottava vaikutus puhtaasti menettelysääntöjen noudattamatta jättämisestä ei kuitenkaan näy lähtökohtaisesti kovin merkittävästi korvauksien suuruuksissa. Työnantajan menettely ei aina ole korvausta korottava seikka. Työnantajan vilpittömän pyrkimyksen noudattaa lainsäädäntöä parantaa työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa menettelyllään korvauksen määrään sitä alentavasti. Esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa työnantaja on vilpittömästi luullut toimineensa asianmukaisesti, eikä se ole päättänyt työsopimusta työntekijän henkilöä loukaten, korvausta voidaan mahdollisesti alentaa.

Työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseksi on osittain ristiriitainen arviointikonaisuus, kun verrataan TSL:ää ja sen esitöitä oikeuskirjallisuuteen sekä tutkielmaa varten kerättyyn hovioikeuskäytäntöön. Laissa ja sen esitöissä on nimittäin todettu työntekijän omalla myötävaikutuksella olevan vaikutusta korvauksen määrään sitä alentavasti. Toisin sanoen työntekijän menetellessä tavalla, joka voisi antaa työnantajalle osittaista aihetta työsopimuksen päättämiseen, tulisi korvauksen määrässä työntekijän menettely näkyä korvausta alentavana seikkana. Sen sijaan laissa tai sen esitöissä ei ole mainittu työntekijän omalla toiminnallaan voivan vaikuttaa korvaukseen korottavasti. Tästä huolimatta hovioikeuskäytännössä on ilmennyt oikeuskirjallisuudessa esitetyn näkemyksen mukaisia ratkaisuja, joissa työntekijän oma joko esimerkillinen tai vastaavasti tavallinen tai muuten moitteeton työura ja työskentely on katsottu korvausta korottavaksi seikaksi. Näissä ratkaisuisissa on mahdollista, että työntekijään kohdistuvan työnantajan loukkauksen vakavuutta on pyritty arvottamaan suhteessa siihen, miten paljon työntekijä on itse antanut aihetta työsopimuksensa päättämiseen.

Työnantajan sekä työntekijän oma menettely työsopimuksen päättämistilanteissa ovat sellaisia seikkakokonaisuuksia, joiden yksittäistapaukselliset olosuhteet tekevät kyseisten kriteerien vaikutusten arvioinnista vaikeaa. Työnantajan ja työntekijän oma menettely voi vaikuttaa ennen kaikkea korvauksen aineettoman vahingon määrässä. Koska aineetonta vahinkoa arvioidaan henkilöön kohdistuvan loukkauksen perusteella, korvauksen määrän arviointi on hyvin tapauskohtaista. Tästä syystä aineettomaan korvaukseen vaikuttaa hyvin pitkälle se, kuinka moitittavasti työnantaja on esimerkiksi menettelyt päättäessään työntekijän työsopimuksen. Samalla tavalla myös työntekijän moitittavuuden aste on hyvin tapauskohtaista, joten asian havainnollistaminen erilaisten kaavioiden ja kuvaajien avulla tutkielman yhteydessä ei ole ollut mahdollista toteuttaa. Arviointia vaikeuttaa myös se, että työnantaja ja työntekijä ovat joissain tilanteissa voineet molemmat käyttäytyä toisiaan loukkaavalla tavalla. Tällöin aineettoman korvauksen määrään liittyy yhtä lailla sitä korottavia kuin myöskin alentavia tekijöitä.

Työntekijän ja työnantajan olot yleensä näkyvät hovioikeuskäytännön valossa TSL 12:3:n korvauksen yhteensovituksen yhteydessä. Tällöin on mahdollista, että esimerkiksi työntekijän heikon taloudellisen tilanteen tai sosiaalisten syiden vuoksi korvauksesta tehtävä vähennys jätetään osittain tai kokonaan tekemättä. Työnantajan olot puolestaan puhuvat lähtökohtaisesti korkeamman korvauksen puolesta, mikäli työntekijä pystyy näyttämään, että työnantajalla

olisi ollut kykyä ja resursseja noudattaa lain mukaisia velvoitteitaan, tai että korvauksen määrällä ei olisi merkittävää taloudellista vaikutusta työnantajan toimintaan. Sitä vastoin työnantajan heikko taloudellinen asema voi vaikuttaa korvaukseen alentavasti. Tutkielman aineistossa esiintyikin muutama ratkaisu, joissa nimenomaan työnantajan heikko taloudellinen tila otettiin hyvinkin selvästi korvauksen määrässä huomioon.

Myös työntekijän ja työnantajan olot yleensä ovat sellaisia tekijöitä, joiden selkeää vaikutusta korvauksen suuruuteen on hyvin haasteellista arvioida. Havaintoja esimerkiksi korvauksen korottavasta ja alentavasta vaikutuksesta työntekijän ja työnantajan olosuhteista voidaan tehdä suuntaa-antavasti, mutta selkeästi hahmotettavia kaavioita on vaikea rakentaa puhtaasti mittaamalla yleisten olosuhteiden vaikutusta korvauksen suuruuteen.

Viimeisenä korvaukseen vaikuttavana seikkana on tarkasteltu muita TSL 12:2.2:ssa mainittuihin kriteereihin rinnastettavia seikkoja. Muun muassa koronaviruksen aiheuttama myöhempi olosuhteiden muutos työnantajan toiminnassa otettiin korvauksen aineellisen määrän arvioinnissa huomioon. Myös työsopimuksen päättämisestä seurannut julkisuus sekä esimerkiksi luottamusmiehen erityisasema olivat sellaisia tekijöitä, joita tuomioistuin otti korvauksen määrässä huomioon. Tällaisten tekijöiden läsnäolo tekee korvauksen määrän arvioinnista yhtäältä ennalta-arvaamatonta, mutta toisaalta lainkäyttäjän näkökulmasta joustavaa. Tuomioistuin voi tällöin harkintavaltansa nojalla ratkaista, miten suuri painoarvo korvauksen määrässä yksittäistapauksen muille seikoille lopulta annetaan.

Korvauksen suuruuteen vaikuttavien tekijöiden tulkinnan ja arvioinnin lisäksi tutkielmassa on tarkasteltu sitä, onko eri hovioikeuksien ratkaisulinjat yhtenäisiä eli ovatko korvauksien määrät samanlaisia silloin, kun myös korvaukseen vaikuttaneet seikat ovat ratkaisujen kesken samanlaisia. Vastaus esitettyyn kysymykseen on tutkielman empiirisen aineiston läpikäynnin valossa sekä myönteinen että kielteinen. Aineiston perusteella hovioikeuksien ratkaisulinjassa on nähtävissä yhtäläisyyksiä juuri esimerkiksi työttömyyden keston tai työntekijän iän vaikutuksessa korvauksen määrään. Myös jo hovioikeuksien ratkaisukäytännön perusteella esitetty keskiarvovertailu luvussa 3.1.1 kertoo siitä, että korvausten suuruudet asettuvat suurin piirtein samalle asteikolle hovioikeuksien kesken. Eroavaisuudet syntyvät niissä tapauksissa, joissa tuomioistuimet ovat arvioineet aineettoman vahingon määrään vaikuttavia seikkoja, kuten työnantajan moitittavuuden astetta sekä työntekijän omaa myötävaikutusta korvauksen määrään. Eroavuuksien ilmeneminen osittain selittyy sillä, että esimerkiksi työnantajan

moitittavan menettelyn vaikutus tuskin on aina yhtä kaavamaisesti laskettavissa, minkä vuoksi siitä johdettava vaikutus korvauksen määrään vaihtelee väistämättä.

Kuitenkin yksi suuri syy sille, miksei korvauskäytännöstä voida tehdä pidemmälle vietyjä tulkintoja, on juuri edellä mainittu korvauksen tietyssä määrin jopa epämääräisesti säännelty jako aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon. Lisäksi TSL 12:2.2:n kahdeksan asiakokonaisuuden perusteella tehtävä kokonaisarviointi vaikuttaa merkittävästi korvauskäytännön arvioinnin haasteellisuuteen, eikä vähiten siksi, että yksi korvauksen vaikuttava tekijä on ”muut TSL 12:2.2:iin rinnastettavat seikat”. Kyseinen seikkakokonaisuus laajentaa korvauksen arviointiin vaikuttavien tekijöiden piiriä entisestään.

Toki kokonaisarvioinnissa on myös hyviä puolia. Se nimittäin antaa lainkäytön näkökulmasta mahdollisuuden tietynlaiselle joustavuudelle kunkin yksittäisen tapauksen ominaispiirteiden huomioon ottamisessa ja arvottamisessa. Lisäksi kokonaisarvioinnin voi nähdä myös positiivisena asiana tehokkuusnäkökulmasta katsoen: jos tapaukseen liittyy runsaasti pieniä korvauksen määrään vaikuttavia yksityiskohtia, kokonaisarviointi mahdollistaa sen, ettei tuomioistuimen tarvitse aivan täsmällisesti – esimerkiksi euron tarkkuudella – nimetä jokaisen arviontiin vaikuttavan seikan yksittäistä vaikutusta lopulliseen korvausmäärään. Sanottu näkökulma ei silti tarkoita sitä, etteikö tuomioistuinten olisi hyvä erotella aineellinen ja aineeton korvausosuus ratkaisujensa perusteluissa.

Edellä nostettujen TSL 12:2:n tulkinnallista haastetta aiheuttavien syiden valossa herää kysymys korvauksen erottelun tekemisestä nykyistä läpinäkyvämmäksi. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettava korvaus on kuitenkin erityisesti työntekijän työsuhdeturvan näkökulmasta merkittävä seuraamus, minkä vuoksi olisi ensiarvoisen tärkeää tehdä myös itse korvausta koskevasta sääntelystä johdonmukaisempaa ja läpinäkyvämpää. Tämä edistäisi myös oikeuskäytännön yhtenäisyyden tavoitetta sekä yksittäisen osapuolen näkökulmasta oikeudenkäynnin lopputuloksen ennakoitavuutta. Lopputuloksen ennakoitavuus on osapuolten oikeusturvan näkökulmasta oleellista jo riitojen alkuvaiheissa, jolloin harkitaan, onko kannetta järkevää nostaa vai ei. Työsuhderiitojen osapuolten oikeusturvaa pystyttäisiin ennakoimaan esimerkiksi jo silloin, jos tuomioistuimet tekisivät poikkeuksetta tarkemmin selväksi TSL 12:2:ää koskevissa perusteluissaan, mistä määrätyn korvauksen kokonaismäärä koostuu. Esimerkiksi tuomioistuin voisi todeta ratkaisussaan, että ”aiheutuneesta ansionmenetyksestä työntekijä on oikeutettu X-määrään korvauksia ja koetusta

aineettomasta loukkauksesta Y-määrään syiden X, Y ja Z vuoksi”. Tällä hetkellä tällainen erottelu oli tutkielmaa varten kerätyn aineiston perusteella melko puutteellista, mikä tekee jo lähtökohtaisestikin korvaukseen vaikuttavien tekijöiden painoarvon arvioinnista haasteellista. Lisäksi muutos lisäisi nykyisestäään läpinäkyvyyttä korvauksen määräytymiseen tosiasiallisesti vaikuttavista tekijöistä.

Toinen konkreettinen muutosehdotus TSL 12:2.2:n soveltamiselle ja tulkinnalle olisi vähentää korvaukseen vaikuttavien tekijöiden määrää ja asettaa tietyt laskennalliset perusteet korvauksen määrän arvioinnille. Ruotsissa sanottu malli on toteutettu pitkälti sitomalla korvaus työsuhteen pituuteen, eli mitä pidempään työntekijä on ollut työnantajansa palveluksessa, sitä suurempaan korvaukseen hän on oikeutettu. Suomessa vastaavanlaisista malleista ei aikoinaan korvaussäännöstä laadittaessa ole haluttu pitää kiinni siltä osin, kun se olisi asettanut työntekijät eri ryhmiin esimerkiksi työsuhteen keston vuoksi.

Irtisanomismenettelylain hallituksen esityksen mukaan tuomioistuimen harkintavaltaa korvauksen suuruutta määrättäessä ei tulisi tällaisin aina jossakin määrin sattumanvaraisin ryhmittelyin rajoittaa.¹⁶³ Mikäli hallituksen esityksen näkemyksestä haluttaisiin pitää yhä tulevaisuudessa kiinni, olisi tästäkin syystä korvauksen selvempi jaottelu tuomioistuimen perusteluissa aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon vaivattomin ratkaisu selkeyttää TSL 12:2.2:n tulkintaa.

Joka tapauksessa nykyinen TSL 12:2:n sisältö jättää runsaasti harkintavaltaa nimenomaan tuomioistuimille korvauksen määrän arvioinnissa. Tutkielman aineistostakin ilmenee, että keskimääräinen korvauksen suuruus viimeisen kolmen vuoden ajalta hovioikeuskäytännössä oli kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvaus yksilöperusteisesta perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä on siis keskimäärin kolmannes siitä, mitä se voisi enimmillään olla. Myös tämä tosiseikka herättää kysymyksen siitä, onko korvauksen 24 kuukauden yläraja asetettu turhan korkealle, jos korvausten määrät ylärajasta huolimatta määrätään keskimäärin asteikon alapäästä. Toisaalta taas voidaan kysyä, harkitsevatko tuomioistuimet korvausmäärän lähtökohtaisestikin jo nykyään tuon kahdeksan kuukauden keskiarvon lähettyviltä yhtenäisen korvauskäytännön turvaamiseksi. Kysymyksillä on vaikutusta työntekijöiden työsuhdeturvaan, minkä vuoksi TSL 12:2:n korvaussäännöstä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää sovellettavuudeltaan johdonmukaisempaan suuntaan.

¹⁶³ HE 205/1983, s. 19.