



**TURUN
YLIOPISTO**
Oikeustieteellinen
tiedekunta

Työnantajan korvausvastuu työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta syntyneestä aineettomasta vahingosta

OTMU1087 Vastuun tulevaisuus

Notaarityö

Laatija:

Toni Heikkilä

22.3.2024

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

ON-työ / Tutkielma

Oppiaine: Oikeustiede

Tekijä: Toni Heikkilä

Otsikko: Työnantajan korvausvastuu työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta aiheutuneesta aineettomasta vahingosta

Ohjaaja: Mika Viljanen

Sivumäärä: 28 sivua

Päivämäärä: 22.3.2024

Tämän notaarityön aiheena on työnantajan korvausvastuu työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta aiheutuneesta aineettomasta vahingosta. Tutkielmassa käsitellään myös aineellista vahinkoa, mutta keskitytään pääasiassa aineettoman vahingon korvaamiseen liittyviin kysymyksiin. Tutkimuskysymykset ovat: 1) Miten työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta maksettava korvaus jakautuu aineellisen ja aineettoman vahingon perusteella maksettavaan korvaukseen? 2) Miten työsopimuslain perusteella henkilöperusteisesta irtisanomisesta maksettava korvaus istuu vahingonkorvausoikeuden systematiikkaan ja vertautuu vahingonkorvauslain perusteella maksettavien korvausten tasoon? 3) Miten työsopimuslain perusteella maksettava irtisanomiskorvaus yhteensovitetään työttömyystukien sekä muiden lakien perusteella saatavien korvausten kanssa ja millaisia ongelmia tähän liittyy?

Tutkielmassa perehdytään lain esitöiden ja oikeuskirjallisuuden avulla siihen, milloin, miten ja miksi työsopimuslain henkilöperusteista irtisanomista koskeva korvausvastuu on saanut nykyisen muotonsa. Siinä käydään läpi työsopimuslain kehitysvaiheita 1970-luvulta nykypäivään ja analysoidaan niitä kehityskulkuja, jotka ovat johtaneet nykyisenlaiseen lainsäädäntöön. Tutkielmassa on siis mukana myös oikeushistoriallista näkökulmaa. Tutkielma selvittää lainopillisin keinoin vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Oikeuskirjallisuuteen ja lain esitöihin nojaten selvitetään voimassa olevan oikeuden sisältöä ja muodostetaan kokonaiskuva tutkimusaiheesta sekä siihen liittyvistä relevanteista oikeudellisista kysymyksistä. Lainopin avulla tehtyjen havaintojen pohjalta esitetään *de lege ferenda* -kannanottoja eli ehdotuksia siitä, miten voimassa olevaa lainsäädäntöä voisi tulevaisuudessa kehittää.

Ensimmäinen tutkimustulos on se, että lainsäätäjät ovat tietoisesti irrottanut täyden korvauksen periaatteesta ja mahdollistanut syntyneitä vahinkoa suuremman korvauksen tuomitsemisen. Tämä näkyy siinä, että lainvastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta tuomittava vähimmäiskorvaus on kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa riippumatta siitä, onko aineellista vahinkoa syntynyt. Toinen tutkimustulos on se, että työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta aiheutuneesta aineettomasta vahingosta on mahdollista saada huomattavan suuria korvauksia verrattuna vahingonkorvauslain perusteella samansuuruisesta aineettomasta vahingosta tuomittaviin korvauksiin. Tämä asettaa vahinkoa kärsineet eri asemaan sen mukaan, onko vahinko syntynyt työsuhteessa vai sen ulkopuolella. Kolmantena havaintona on se, että tuomioistuimilta puuttuva velvollisuus eritellä aineellisesta ja aineettomasta vahingosta maksettava korvaus aiheuttaa haasteita irtisanomiskorvauksen yhteensovittamisessa työttömyystukiin sekä muiden lakien perusteella maksettuihin korvauksiin. Erittelyvelvollisuuden puuttuminen aiheuttaa myös sen, ettei aineettomasta vahingosta tuomittavan korvauksen mittaamista kuukausipalkassa tai sen verokohtelua voida muuttaa.

Tutkielman johtopäätöksissä esitetäänkin, että erittelyvelvollisuuden kirjaaminen lakiin selkeyttäisi siihen jääneitä ristiriitaisuuksia, yhtenäistäisi oikeuskäytäntöä ja helpottaisi aineettoman vahingon korvaamiseen liittyvien epäjohtonmukaisuuksien kriittistä tarkastelua.

Avainsanat: työsopimus, irtisanominen, vahingonkorvaus, aineeton vahinko, kärsimyskorvaus, hyvitys

Sisällys

Työnantajan korvausvastuu työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta syntyneestä aineettomasta vahingosta	I
Lähteet.....	VI
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkielman taustaa.....	1
1.2 Tutkimuskysymykset, rakenne ja rajaukset.....	2
1.3 tutkimusmenetelmät	4
2 Työsopimuslain mukaisen henkilöperusteisen irtisanomisen lähtökohdat .	5
3 Lainvastaisen irtisanomisen korvausvastuun historia.....	7
3.1 Vuoden 1970 työsopimuslaki	7
3.2 Vuoden 1984 irtisanomismenettelylaki.....	8
3.3 Irtisanomismenettelylain sulauttaminen työsopimuslakiin vuonna 1991	11
3.4 Vuoden 2001 työsopimuslaki	12
3.5 Erittelyvelvollisuuden poisjääminen vuoden 2001 työsopimuslaista.....	13
4 Työsopimuslain vastaisen irtisanomisen korvausvastuun suhde vahingonkorvauslakiin	17
4.1 Suhde kärsimyskorvaukseen	17
4.2 Työsopimuslain mukaisen aineettoman vahingon korvaustaso suhteessa vahingonkorvauslain perusteella maksettavan kärsimyskorvauksen tasoon .	19
4.3 Aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen mittaaminen kuukausissa	21
5 Työsopimuslain perusteella tuomittavan korvauksen suhde yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain perusteella maksettaviin hyvityksiin	23
6 Yhteenveto ja johtopäätökset	26

Lähteet

Kirjallisuus

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 2021.

Hemmo, Mika, Vahingonkorvausoikeus. WSOY 2005.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2023.

Jalanko, Risto – Siiki, Marika, Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeus 2009.

Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki, Vuoden 1970 työsopimuslaki. Oy Weilin + Göös Ab:n kirjapaino 1971.

Kavasto, Alexa, Työsuhteen päättäminen: henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset. Kauppakamari 2020.

Kirvesniemi, Ville, Korvaus työsopimuksen perusteettomasta yksilöperusteisesta päättämisestä – sattumanvarainen monen tekijän summa vai johdonmukaista kokonaisharkintaa? Pro gradu -tutkielma 2023.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2018.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. 4., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2019.

Miettinen, Tarmo, Oikeustieteellinen opinnäyte: artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita Publishing Oy 2016.

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

Paanetoja, Jaana – Kärkkäinen, Mika – Lohi, Markus, Määräajat ja saatavat työsuhteessa. Alma Talent Oy 2019.

Rautiainen, Hannu ja Äimälä, Markus, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. WSOYpro 2008.

Ståhlberg, Pauli, ja Karhu, Juha, Suomen vahingonkorvausoikeus. 7., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2020.

Tiitinen, Kari-Pekka, ja Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum 2012.

Virallislähteet

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 eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

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

HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta.

Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia: vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta, pysyvästä

haitasta sekä kärsimyksestä suoritettavien korvausten määrästä. 5.painos, Helsinki: Oikeusministeriö, 2020.

Työministeriön työryhmämietintö: Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan yhteensovitus. 27.10.2006.

Valtioneuvosto Julkaisuja 2023:58, Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.

Oikeustapaukset

Helsingin HO, Tuomio Nro 2232; Dnro S 13/2825.

KKO 2020:97.

Medialähteet

Surakka, Jani, Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Vahingonkorvauslain mukainen kärsimyskorvaus työsyrynnästä - KKO:2020:97. Edilex 30.12.2020. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/67158> (Luettu 12.02.2024).

Surakka, Jani, Hovioikeus: Kun työsopimuksen päättämiseen oli liittynyt työntekijän henkilöstä johtuvia perusteita, perustetta vähimmäiskorvauksen alittamiseen ei ollut. Edilex 21.11.2014. <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/42327> (Luettu 14.02.2024).

Anna, Näveri, Hallitus haluaa helpottaa potkujen antamista, mutta mikä on lain mukainen ”asiallinen syy”? Kysyimme asiantuntijoilta. Yle 16.7.2023. <https://yle.fi/a/74-20039923> (Luettu 25.02.2024).

Muut lähteet

Tilastokeskuksen tiedote, Palkansaajien mediaaniansiot korkeimmat 45–49-vuotiailla

vuonna 2021. Tilastokeskus 3.10.2022

<https://stat.fi/julkaisu/cktlbd2ko36ey0c55n2lkx2jx> (Luettu 27.02.2024).

1 Johdanto

1.1 Tutkielman taustaa

Työsopimuslaki on keskeinen työelämää säätelevä laki, jossa on säädetty työsuhteen kannalta keskeisistä asioista, kuten työsuhteen määritelmästä, työntekijän ja työnantajan velvollisuuksista sekä menettelytavoista ja korvausvastuusta työsuhdetta irtisanottaessa tai päätettäessä. Työsopimuslaki on myös jatkuvien poliittisten intohimojen kohteena, koska sillä on suuri merkitys työnantajien ja työntekijöiden asemaan ja sitä kautta yritysten toimintaan. Tässä työssä käsitellään työnantajan korvausvastuuta työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta keskittyen erityisesti aineettoman vahingon korvaamiseen. Aihe on sikäli ajankohtainen, että vuonna 2023 annettuun Petteri Orpon hallitusohjelmaan on kirjattu, että työsopimuslain mukaisten irtisanomisperusteiden ”asiallinen ja painava syy” muutettaisiin muotoon ”asiallinen” syy.¹ Se, miten tämä käytännössä vaikuttaisi irtisanomiskynnyksen madaltamiseen on vielä kovin epäselvää, ja alan asiantuntijatkin ovat esittäneet siitä toisistaan poikkeavia näkemyksiä.² Hallitusohjelmassa tavoitteeksi on kirjattu työmarkkinoiden joustavuuden lisääminen, jolla työsopimuslain uudistuksen osalta tarkoitetaan irtisanomiskynnyksen madaltamista. Tämä voisi helpottaa työntekijöiden irtisanomista ja vähentää työnantajan pelkoa siitä aiheutuvasta korvausvastuusta.

Syksyllä 2023 ja talvella 2024 onkin nähty harvinaisen laajoja poliittisia lakkoja, kun työntekijäpuoli on ammattiliittojen johdolla vastustanut hallituksen suunnittelemaa työmarkkinauudistuksia. Vaikka lakoilla vastustetaan muitakin hallituksen hankkeita kuin työsopimuslain muuttamista, kuvastaa ajankohtainen tilanne osuvasti sitä miten keskeisestä työelämää säätelevästä laista on kyse. Vaikka yhteiskunnallinen keskustelu työmarkkinoista ja työlainsäädännön uudistuksista on ollut viime aikoina poikkeuksellisen voimakasta, on työlainsäädäntö ollut jatkuvien uudistusten kohteena aiemminkin. Esimerkiksi nykyistä työsopimuslakia on uudistettu jokaisena vuonna sen jälkeen, kun se tuli voimaan vuonna 2001.

¹ Hallitusohjelma 20.06.2023 s. 63.

² Näveri 16.07.2023.

1.2 Tutkimuskysymykset, rakenne ja rajaukset

Tämän tutkielman tarkoituksena on tutkia työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaista työnantajan korvausvastuuta työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisissa henkilöperusteisissa irtisanomisissa eli tilanteissa, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän henkilöön liittyvällä syyllä ilman, että irtisanomiselle on ollut olemassa työsopimuslain edellyttämää asiallista ja painavaa syytä. Tutkielmassa käsitellään myös aineellista vahinkoa, mutta keskitytään pääasiassa aineettoman vahingon korvaamiseen liittyviin kysymyksiin. Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta maksettava korvaus jakautuu aineellisen ja aineettoman vahingon perusteella maksettavaan korvaukseen?
- 2) Miten työsopimuslain perusteella henkilöperusteisesta irtisanomisesta maksettava korvaus aineettomasta vahingosta istuu vahingonkorvausoikeuden systematiikkaan ja vertautuu vahingonkorvauslain perusteella maksettavien korvausten tasoon?
- 3) Miten työsopimuslain perusteella maksettava irtisanomiskorvaus yhteensovitetaan työttömyystukien sekä muiden lakien perusteella saatavien korvausten kanssa ja millaisia ongelmia tähän liittyy?

Tutkielmassa selvitetään päättämiskorvauksen jakautumista aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon ja pohditaan erityisesti aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen historiaa sekä suhdetta muuhun lainsäädäntöön ja vahingonkorvausoikeuden systematiikkaan. Kriittisen tarkastelun kohteena ovat nykylainsäädäntöön muodostuneet ristiriitaisuudet, kuten se, ettei tuomioistuimilta vaadita lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan korvauksen erittelyä aineettomaan ja aineelliseen vahinkoon, vaikka se usein olisi tarpeellista esimerkiksi työttömyystukien yhteensovittamiseksi. Tutkielmassa pohditaan myös lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan aineettoman vahingon korkeaa tasoa suhteessa yleisesti vahingonkorvausoikeudessa aineettomasta vahingosta tuomittuihin korvauksiin sekä pohditaan niitä ongelmia, joita aineettomasta vahingosta maksettavien korvausten mittaaminen kuukausissa aiheuttaa.³

³ Työsopimuslain 12 luvun 2§:n mukainen korvaus henkilöperusteisesta irtisanomisesta mitataan kuukausissa siten, että irtisanotulle työntekijälle on maksettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava summa.

Tutkielman ensimmäisessä luvussa on esitelty sen aihe, tausta, tutkimuskysymykset, rajaukset ja tutkimusmenetelmät. Toisessa luvussa avataan tutkielman kannalta keskeistä lainsäädäntöä. Luvussa kolme käsitellään lainvastaisen henkilöperusteisen irtisanomisen korvaamista koskevan lainsäädännön kehittymistä vuodesta 1970 tähän päivään pääasiassa hallitusten esitysten ja oikeuskirjallisuuden avulla. Lisäksi siinä tutkitaan, miten ja millaisten lainsäädäntöuudistusten kautta kyseinen lainsäädäntö on saanut nykyisen muotonsa. Neljännessä luvussa pohditaan lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan korvauksen suhdetta vahingonkorvauslain nojalla maksettaviin korvauksiin, keskittyen erityisesti aineettoman vahingon ja kärsimyskorvauksen suhteeseen. Luvussa viisi käsitellään mahdollisuutta saada muiden lakien nojalla lainvastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta korvausta sekä näiden korvausten yhteensovittamista. Luvussa kuusi käydään läpi päätelmiä ja johtopäätöksiä sekä pohditaan, miten lainsäädäntöä voitaisiin kehittää.

Tutkielmassa kiinnitetään huomiota työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen epäkohtiin ja epäjohtonmukaisuuksiin sekä seikkoihin, jotka asettavat vahinkoa kärsineet eriarvoiseen asemaan suhteessa toisiinsa. Kriittisen tarkastelun kohteena on erityisesti tuomioistuimilta puuttuva velvollisuus eritellä työsopimuslain nojalla tuomittava korvauksen jakautuminen aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon sekä siitä aiheutuvat epäjohtonmukaisuudet.

Tutkielmassa sivutaan taloudellisten ja tuotannollisten syiden⁴ perusteella tehtävää irtisanomista, mutta sen tarkempi tutkiminen on rajattu työn ulkopuolelle. Käsiteltävänä on näin ollen vain lainvastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta aiheutuva korvausvastuu. Kyseisen korvausvastuun osalta käsitellään sekä aineellista että aineetonta vahinkoa, mutta tutkimuskysymykset ja niiden perusteella tehdyt havainnot keskittyvät pääasiassa aineettomaan vahinkoon ja siitä maksettavaan korvaukseen. Tämä johtuu myös siitä seikasta, ettei aineellisen vahingon korvaamiseen liity samanlaisia ongelmia kuin aineettoman vahingon korvaamiseen. Tutkielma perustuu suomalaiseen lähdeaineistoon ja aihetta tutkitaan suomalaisen oikeusjärjestelmän kontekstissa.

⁴ ”Taloudellisella syillä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että kustannusten alentamiseksi ja kannattavuuden parantamiseksi joudutaan vähentämään henkilöstöä. Tuotannollisilla syillä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että tuotteiden tai palvelusten kysyntä on alentunut olennaisesti ja sen vuoksi joudutaan supistamaan toimintoja ja vähentämään henkilöstöä.” Hietala ym. 2023, s. 477.

1.3 tutkimusmenetelmät

Tutkielmassa käytetty tutkimusmenetelmä on lainoppi. Siinä pyritään selvittämään lainopillisin keinoin työnantajan korvausvastuuta työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta keskittyen erityisesti aineettomaan vahinkoon. Oikeuslähteiden avulla pyritään tulkitsemaan ja systematisoimaan voimassa olevaa oikeutta. Lähteisiin nojautuen pyritään argumentoimaan voimassa olevan lain sisältöä sekä havainnollistamaan niitä epäjohdonmukaisuuksia, joita tutkittavaan aiheeseen liittyy.

Tutkielmassa on myös oikeuspoliittisen tutkimuksen piirteitä, sillä esitän lainopin avulla tekemiäni havaintojen pohjalta *de lege ferenda* -kannanottoja eli ehdotuksia siitä, miten voimassa olevaa lainsäädäntöä voisi tulevaisuudessa kehittää.⁵ Tutkimusmenetelmänä on käytetty myös oikeushistoriallista tutkimusta, kun luvussa kolme käydään läpi työsopimuslain historiaa 1970-luvulta alkaen. Historiaa koskevassa tutkimuksessa lähdeaineistoina on käytetty pääasiassa lainsäädäntöaineistoja, joista tehtyjä havaintoja peilataan siihen, mitä oikeuskirjallisuudessa on samoista asioista kirjoitettu. Oikeushistoriallisen katsauksen tarkoituksena on valottaa nykyisen työsopimuslain taustalla olevaa pitkää oikeusjärjestyksen kehitystä.

⁵ Miettinen 2016, s.108.

2 Työsopimuslain mukaisen henkilöperusteisen irtisanomisen lähtökohdat

Tutkimuskysymyksen kannalta keskeisin lainsäädäntö on kirjattu työsopimuslakiin (TSL, 55/2001). TSL:n 7 luvun 1 § sisältää yleissäännöksen irtisanomisperusteista ja sen mukaan: ”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.” 7 luvun 2 §:ssä on säädetty henkilöperusteisen irtisanomisen edellytyksistä. Sen mukaan: ”Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.”

TSL:n 7 luvun 2 §:ssä on myös määritelty poissulkumetodilla esimerkkejä perusteista, joiden ei ainakaan voida katsoa täyttävän asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen edellytyksiä.⁶ Tämän lisäksi kyseinen lainkohta edellyttää työnantajaa antamaan varoituksen työntekijälle ja harkitsemaan mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muihin tehtäviin sekä antamaan työntekijälle mahdollisuuden korjata toimintaansa, ellei näiden edellyttäminen työnantajalta ole työntekijän rikkomusten vakavuuden vuoksi kohtuutonta.

TSL 7 luvun 2 §:n vastaisen henkilöperusteisen irtisanomisen korvausvastuusta säädetään saman lain 12 luvun 2 §:ssä. Sen mukaan tällaisesta irtisanomisesta työnantajan on maksettava yksinomaisena korvauksena työntekijälle vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle suoritetun korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka. Lainsäätäjä ei ole ottanut laissa suoraan kantaa siihen, onko korvaus tuomittava työntekijälle aiheutuneesta aineellisesta vai aineettomasta

⁶ Työsopimuslain 7 luku 2 § 2 mom. ”Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan: 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista; 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen; 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.”

vahingosta. Aineellisella vahingolla tarkoitetaan pääasiassa irtisanomisesta aiheutuneita palkan menetyksiä, ja aineettomalla vahingolla esimerkiksi irtisanomisen aiheuttamaa loukkausta. TSL:n 12 luvun 2 §:n 2 momentin korvauksen mittaamiseen vaikuttavien seikkojen luettelossa⁷ on kuitenkin sellaisia kriteerejä, jotka viittaavat aineettomaan korvaukseen. Esimerkiksi työnantajan menettelyä työsopimusta päätettäessä ja työsuhteen kestoja koskevat kriteerit viittaavat siihen, että laki mahdollistaa korvauksen mittaamisen kärsityn aineellisen vahingon lisäksi myös aineettomasta vahingosta.

Oikeuskirjallisuudessa lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan korvauksen on katsottu jakautuvan kolmeen osaan, jotka ovat työttömyydestä aiheutunut vahinko, arvioidusta työttömyyden jatkumisesta aiheutunut vahinko ja aineeton vahinko.⁸ Pääsäännön mukainen enimmäiskorvaus lainvastaisesta irtisanomisesta on 24 kuukautta. Tuomioistuimet kuitenkin yleensä antavat irtisanomista koskevat tuomiot, ennen kuin irtisanomisesta on kulunut 24 kuukautta. Tästä syystä tuomioistuimen on myös arvioitava työttömyyden jatkumisesta aiheutuvan aineellisen vahingon määrää. Seuraavassa luvussa tullaan tarkastelemaan, milloin, miten ja miksi aineettoman vahingon korvaaminen otettiin osaksi lainvastaisen irtisanomisen korvausperusteita.

⁷ Työsopimuslain 12 luku 2 § 2 mom. "Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon:

- 1) työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys,
- 2) määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika,
- 3) työsuhteen kesto,
- 4) työntekijän ikä
- 5) työntekijän mahdollisuudet saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä,
- 6) työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä
- 7) työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen,
- 8) työntekijän ja työnantajan olot yleensä
- 9) muut näihin rinnastettavat seikat."

⁸ Anttila 2021, s. 1653.

3 Lainvastaisen irtisanomisen korvausvastuun historia

3.1 Vuoden 1970 työsopimuslaki

Tässä luvussa käydään läpi työsopimuslain kehitystä 1970-luvun alusta nykypäivään. Lainsäädäntöhistorian ja lainsäätäjän silloisten kannanottojen läpikäyminen on välttämätöntä, jotta voimme ymmärtää, mistä vallitseva oikeustila johtuu, ja miksi nykylainsäädäntö on muotoutunut sellaiseksi kuin se on. Historiaa avataan pääasiassa hallitusten esitysten ja oikeuskirjallisuuden avulla. Pyrkimyksenä on selvittää, miten, miksi ja milloin työnantajan korvausvastuu työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta sai nykyisenkaltaisen muotonsa.

Nykyisin voimassa oleva työsopimuslaki on tullut voimaan vuonna 2001, mutta sen 12 luvun 2 §:n kaltainen korvausvastuu lainvastaisesta irtisanomisesta ulottuu paljon kauemmas. Nykyistä edeltävä työsopimuslaki (320/1970) on astunut voimaan vuonna 1970. Vuoden 1970 työsopimuslain 3 luvun 37 §:ssä työsuhteessa oleville työntekijöille säädettiin ensimmäistä kertaa yleinen irtisanomissuoja eli työnantajan oikeutta irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus rajoitettiin merkittävästi. Ennen kyseisen lain voimaan tuloa irtisanomisen edellytyksistä oli sovittu työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimuksilla, mutta vuodesta 1970 alkaen yleinen irtisanomissuoja säädettiin lain tasolla kattamaan kaikki vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät.⁹ Silloisen työsopimuslain 3 luvun 37 §:n mukaan: ”Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä.” Lakiin oli myös kirjattu esimerkinomainen lista syistä, joita ei ainakaan voida pitää lain tarkoittamina erityisen painavina syinä. Vuonna 1970 voimaan tullut säännös yleisestä irtisanomissuojasta on lainsäädäntöuudistuksista huolimatta muuttunut melko vähän ja pysynyt nykypäivään asti varsin samankaltaisena.

Vuoden 1970 työsopimuslaissa vahingonkorvausvelvollisuus lainvastaisesta irtisanomisesta määräytyi 5 luvun 51 §:ssä olevan yleisen vahingonkorvausvelvollisuuspykälän mukaisesti.¹⁰ Sen perusteella korvattiin kaikki työsuhteessa tapahtuneet vahingot, jotka johtuivat työsopimuksen velvoitteiden laiminlyömisestä. Kyseisen lainkohdan mukaan: ”Sen, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee korvata toiselle sopimuspuolelle siten aiheuttamansa vahinko.” Laissa ei

⁹ Kahri ja Vihma 1971 s.171.

¹⁰ Kahri ja Vihma 1971 s.179.

siis ollut määritelty korvauksen mittaamista millään tavalla, eikä myöskään annettu kriteerejä, jotka vaikuttaisivat korvauksen mahdolliseen määrään. Huomionarvoista on, että tuolloin voimassa olleen vahingonkorvaussäännöksen mukaan työnantajan tuli korvata työntekijälle menettelynsä aiheuttama vahinko. Tällöin lähtökohtana oli siis työnantajan menettelyn aiheuttaman aineellisen vahingon korvaaminen. Tuon ajan työsopimuslakia koskevassa oikeuskirjallisuudessakin on katsottu, ettei kyseisen lainkohdan nojalla yleensä korvata aineetonta vahinkoa.¹¹

3.2 Vuoden 1984 irtisanomismenettelylaki

Suuri muutos vallinneeseen oikeustilaan ja merkittävä askel kohti nykyisenkaltaista lainsäädäntöä otettiin vuonna 1984 voimaan astuneen irtisanomismenettelylain (125/1984) myötä. Tässä säädettiin lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan korvauksen mittaamisesta asettamalla maksettavalle korvaukselle vähimmäis- ja enimmäismäärä sekä määriteltiin kriteeristö, jonka pohjalta korvauksen määrä tulisi arvioida. Irtisanomismenettelylain 20 §:n mukaan: ”Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 20 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon paitsi työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä, erityisesti muun muassa työnantajan menettely työsopimusta irtisanottaessa, työntekijän itsensä antama aihe irtisanomiseen, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kestoaike, työntekijän arvioitu ansion menetys, hänen ikänsä ja mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä sekä muut näihin verrattavat seikat.”

Tuolloin voimaan tullut uusi laki oli radikaali muutos vallinneeseen oikeustilaan, sillä siinä hyväksyttiin lähtökohdaksi työnantajan velvollisuus maksaa korvausta työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta. Tämä käy ilmi muun muassa siitä, että maksettavan korvauksen alarajaksi säädettiin kolmen kuukauden palkka riippumatta aiheutuneesta vahingosta. Tämä vähimmäiskorvaus tuomitaan siis siinäkin tapauksessa, että irtisanottu työntekijä ei tosiasiallisesti ole kärsinyt aineellista vahinkoa.¹² Näin voi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on irtisanomisen jälkeen saanut välittömästi uuden vähintään yhtä hyvin palkatun työpaikan eikä hän pysty näyttämään, että irtisanominen olisi aiheuttanut hänelle aineellista vahinkoa.¹³ Jos henkilöperusteinen irtisanominen on tehty lainvastaisesti,

¹¹ Kahri ja Vihma 1971 s.231.

¹² Koskinen ym. 2018, s.1459.

¹³ Murto DL 2005 s.1232.

on lakiuudistuksen myötä katsottu, että se kohdistuu työntekijän henkilöön aina niin loukkaavasti, ettei kolmen kuukauden palkkaa vastaavan vähimmäiskorvauksen alittaminen ole mahdollista.¹⁴

Irtisanomismenettelylakia voidaan pitää radikaalina uudistuksena etenkin tuon ajan vahingonkorvausoikeudellisessa kontekstissa, jossa aineettomien vahinkojen korvaamiseen suhtauduttiin pidättyväisesti. Tavanomaista vahingon aiheuttamaa loukkausta ja mielipahaa pidettiin normaaliin elämään kuuluvana ja siten sietämisvaatimuksen piirissä olevana.¹⁵

Irtisanomismenettelylakia koskevassa hallituksen esityksessä onkin todettu, että ennen vuotta 1983 voimassa olleen työsopimuslain perusteella on ollut mahdollista, ettei laittomasta irtisanomisesta ole tuomittu lainkaan vahingonkorvausta.¹⁶ Esityksen mukaan työtuomioistuimien oli kuitenkin oikeuskäytännössään usein tuominnut työnantajan vahingonkorvausvastuuseen, vaikka työntekijän myötävaikutus irtisanomiseen olisi ollut suuri tai aineellista vahinkoa ei olisi juurikaan syntynyt.

Irtisanomismenettelylakia koskevassa hallituksen esityksessä on perusteltu säädökseen otettua kolmen kuukauden palkkaa vastaavaa vähimmäiskorvausta eri tavoin.¹⁷ Perusteluna käytetään esimerkiksi sitä, että lainvastaisesta irtisanomisesta syntynyttä vahinkoa tai sen määrää on vaikea näyttää toteen. Toinen hallituksen esityksessä esitetty perustelu on tuomittavaan korvaukseen liittyvät tehostepiirteet, joiden tarkoituksena on ennaltaehkäistä lainvastaisia irtisanomisia ja parantaa irtisanotun oikeussuojaa.¹⁸ Lakiuudistuksen myötä työnantajan moitittavasta käytöksestä tuli siis kriteeri korvauksen mittaamiselle. Tämän vastapainona työntekijän itsensä antama aihe irtisanomiseen katsottiin korvauksen määrää vähentäväksi tekijäksi. Hallituksen esityksessä myönnetään, että lainsäädäntöuudistuksen myötä lainvastaisen irtisanomisen kohdalla irtaudutaan ns. täyden korvauksen periaatteesta. Hallitus siis toteaa esityksessään, että lainvastaisen irtisanomisen korvauksen mittaamiseen liittyy sellaisia tehostepiirteitä, joiden perusteella voidaan luopua täyden korvauksen periaatteesta ja tietyissä tapauksissa tuomita syntynyttä vahinkoa suurempi korvaus.

Oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty näkemyksiä, joiden mukaan henkilöperusteiseen irtisanomisen korvaukseen kuuluu aina vähintään kolmen kuukauden palkan suuruinen

¹⁴ Tiitinen ja Kröger 2012, s.726.

¹⁵ Hemmo 2005 s.157.

¹⁶ HE 205/1983 vp, s.19.

¹⁷ HE 205/1983 vp, s.19–21.

¹⁸ HE 205/1983 vp, s.3.

korvaus aineettomasta vahingosta.¹⁹ Tätä on perusteltu nimenomaisesti sillä seikalla, että työ sopimuslain mukaan henkilöperusteisen korvauksen vähimmäismäärä on kolmen kuukauden palkka riippumatta syntyneestä aineellisesta vahingosta. On kuitenkin mahdollista, että tapauksissa, joissa aineellista vahinkoa on syntynyt, korvaus aineettomasta vahingosta jää alle kolmen kuukauden palkkaa vastaavan rahamäärän suuruiseksi. Aineettomasta vahingosta maksettujen korvausmäärien hahmottamista hankaloittaa se, ettei laki velvoita tuomioistuimia erittelemään, mihin vahinkolajiin tuomitut korvaukset kohdistuvat.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu kolmen kuukauden alarajan osoittavan, että lainvastaista henkilöperusteista irtisanomista on pidettävä niin moitittavana, että siitä on tuomittava kolmen kuukauden vähimmäiskorvaus riippumatta syntyneestä aineellisesta vahingosta.²⁰ Hallituksen esityksessä esiin nostetut tehoste piirteet, lainvastaisen irtisanomisen moitittavuus sekä täyden korvauksen periaatteesta irtautuminen puhuvat yhdessä sen puolesta, että lainvastaisesta irtisanomisesta tuomituissa korvauksissa on nähtävissä punitiivisen eli rangaistusluonteisen vahingonkorvauksen piirteitä. Lainvastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta maksettavan korvauksen onkin katsottu rankaisevan työnantajaa epäasianmukaisesta toiminnasta.²¹ Tällaisessa korvausvastuussa korostuu usein sen preventiovaikutus, eli sillä halutaan ennaltaehkäistä työnantajan moitittavaa toimintaa.²²

Irtisanomismenettelylakia koskevassa hallituksen esityksessä uuden lainsäädännön tavoitteeksi on asetettu laittomien irtisanomisten ehkäiseminen sekä työsuhteturvan parantaminen.²³ Tämä käy ilmi myös siitä, että hallituksen esitys on otsikoitu ”Hallituksen esitys eduskunnalle työsuhteturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.”

Irtisanomismenettelylailla on myös sikäli tavoiteltu merkittävää parannusta, että ennen sen voimaan tuloa alioikeudet ovat tuominneet lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavaksi keskimäärin 3–5 kuukauden palkkamäärän suuruisia korvauksia.²⁴ Uudessa laissa säädettiin korvauksen mittaamista varten 3–20 kuukauden palkkamäärää vastaava korvausasteikko, joten lainsäädännöllä on selvästi haluttu edistää työntekijän mahdollisuutta saada suurempia korvauksia lainvastaisesta irtisanomisesta.

¹⁹ Jalanko ja Siiki. 2009, s.211.

²⁰ Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2019, s.1063.

²¹ Rautiainen ja Ämmälä 2008, s.319.

²² Ståhlberg ja Karhu 2020 s.21.

²³ HE 205/1983 vp, s. 3 ja s. 9.

²⁴ HE 205/1983 vp, s. 7.

3.3 Irtisanomismenettelylain sulauttaminen työsopimuslakiin vuonna 1991

Vuonna 1984 voimaan astunut irtisanomismenettelylaki ehti kuitenkin olla voimassa ainoastaan seitsemän vuotta, sillä jo vuonna 1991 tehtiin uusi lainsäädäntömuutos, jonka myötä koko irtisanomismenettelylaki kumottiin. Uudistuksessa irtisanomismenettelylain säännökset sisällytettiin toimiviksi katsotuilta osiltaan voimassa olleeseen työsopimuslakiin. Näin toimittiin, koska irtisanomismenettelylain suhde työsopimuslakiin oli jäänyt epäselväksi ja oikeuskäytännössä oli tehty tulkintoja, joiden mukaan työtekijä voisi nostaa kanteen samasta asiasta joko irtisanomismenettelylain tai työsopimuslain nojalla.²⁵

Irtisanomismenettelylaki siis sulautettiin työsopimuslakiin, koska haluttiin estää päällekkäiset ja rinnakkaiset vahingonkorvauskanteet. Sulauttamista koskevan hallituksen esityksen keskeiseksi tavoitteeksi kirjattiinkin työsuhdeturvajärjestelmän yksinkertaistaminen ja selkeyttäminen.²⁶

Irtisanomismenettelylain sulauttamisen yhteydessä lainvastaisen henkilöperusteisen irtisanomisen korvausvastuu ja sen perusteet pysyivät suurilta osin muuttumattomina. Hallituksen esityksestä käy kuitenkin ilmi, että korvauksen suuruutta määrittävät perustelut on ryhmitelty työsopimuslakiin uudelleen.²⁷ Uudelleen ryhmittelyn myötä työntekijän olosuhteisiin liittyvät seikat on mainittu lainkohdassa ensimmäisinä, koska ne vaikuttavat esityksen mukaan oleellisesti tuomittavaan korvaukseen. Tätä on perusteltu sillä, että työntekijän olosuhteisiin liittyvät seikat vaikuttavat pääasiassa aineellisen vahingon määrään, kun taas menettelylliset seikat liittyvät pääasiassa aineettoman vahingon määrään.

Toinen merkittävä muutos kyseisessä lainsäädäntöuudistuksessa oli korvausasteikon muuttaminen.²⁸ Vähimmäiskorvauksen taso pidettiin ennallaan kolmessa kuukaudessa, mutta enimmäismäärää korotettiin 20 kuukauden palkasta 24 kuukauden palkkaan. Hallituksen esityksessä kyseistä muutosta perusteltiin sillä, että vaikka tuomittavan korvauksen enimmäismäärää oli edellisessä lainsäädäntöuudistuksessa asetettu aiempaa oikeuskäytäntöä selvästi korkeammalle tasolle, eivät korvausmäärät kuitenkaan olleet oikeuskäytännössä juuri muuttuneet. Hallitus siis halusi säätää enimmäiskorvauksen aiempaa suuremmaksi, jotta tuomioistuimet määräisivät irtisanomisista aiempaa suurempia korvauksia. Hallituksen

²⁵ HE 291/1990 vp s. 6.

²⁶ HE 291/1990 vp s. 3.

²⁷ HE 291/1990 vp s. 15.

²⁸ HE 291/1990 vp s. 15.

esityksessä huomiota herättää se, että lainsäätäjät selvästi halusi nostaa lainvastaisista irtisanomisista maksettavaa korvausta, mutta se ei tehnyt muutoksia korvauksen mittaamisessa käytettäviin kriteereihin. Lainsäätäjän ainoa toimi yleisen korvaustason nostamiseksi oli siis lähettää tuomioistuimiin signaali nykyisen korvaustason riittämättömyydestä nostamalla korvausasteikon enimmäisrajaa. Ratkaisu on sikäli erikoinen, että aiemmin voimassa ollut 20 kuukauden palkkaa vastaava enimmäiskorvaus ei ollut estänyt tuomioistuinta nostamasta korvaustasoa, sillä keskimääräiset korvaukset olivat olleet 3-5 kuukauden palkkaa vastaavia. Lainsäätäjät siis luotti siihen, että korvauksen enimmäismäärän nostaminen 4 kuukaudella ja hallituksen esityksessä julkilausuttu tavoite yleisen korvaustason nostamisesta riittäisivät signaaliksi tuomioistuimille, jotta ne nostaisivat korvausten tasoa oleellisesti.

3.4 Vuoden 2001 työsopimuslaki

Nykyisin voimassa oleva työsopimuslaki astui voimaan vuonna 2001, kun vuonna 1970 voimaan tullut työsopimuslaki kumottiin. Suurin muutos lainvastaisen irtisanomisen korvausvastuuseen oli se, että taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehty lainvastainen irtisanominen yhdistettiin samojen korvauseriaatteiden alle kuin henkilöperusteinen irtisanominen.²⁹ Tämä mahdollisti sen, että myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotuille työntekijöille tuli mahdollisuus saada korvausta aineettomasta vahingosta. Näin ollen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella tuli korvattavaksi kaikki vahingot, jotka aiheutuvat työsuhteen ennenaikaisesta päättämisestä.³⁰ Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehdyn lainvastaisen irtisanomisen yhteydessä ei kuitenkaan sovelleta kolmen kuukauden palkkaa vastaavaa vähimmäiskorvausta. Perusteluina vähimmäiskorvauksesta poikkeamiselle on esitetty, ettei se ole tarkoituksenmukainen, mikäli lainvastainen irtisanominen ei kohdistu työntekijän henkilöön loukkaavasti tai muutoin epäasiallisesti.³¹ Lainsäätäjät on katsonut, että tällaisissa tapauksissa työnantajan menettely ei välttämättä ole siinä määrin moitittavaa, että kolmen kuukauden vähimmäiskorvausta olisi syytä soveltaa.

Koska henkilöperusteisen irtisanomisen kohdalla kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksesta ei voida poiketa, tulee tuomioistuimen punnittavaksi ajoittain kysymys siitä, onko irtisanominen johtunut työntekijän henkilöön liittyvistä perusteista. Tällaista punnintaa on

²⁹ HE 157/2000, s.118.

³⁰ Tiitinen ja Kröger 2012, s.723.

³¹ HE 157/2000 vp, s. 119–120.

tehnyt esimerkiksi Helsingin hovioikeus tapauksessa (Tuomio Nro 2232; Dnro S 13/2825), jossa työnantaja oli vedonnut muun muassa työsuhteen määräaikaisuuden loppumiseen sekä taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Hovioikeus ei kuitenkaan luopunut kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksesta, koska se katsoi irtisanomisen olevan henkilöperusteinen.³²

Vuoden 2001 työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä aineettomasta vahingosta oli kirjoitettu enemmän kuin aiempien lainsäädäntöuudistusten yhteydessä. Tämä näkyy muun muassa siinä, että hallituksen esityksessä aineettoman vahingon korvaamista oli kirjoitettu seuraavasti: ”Korvauksen määrään vaikuttaisi se, liittyykö työsopimuksen päättämisperusteeseen tai päättämismenettelyyn työntekijän henkilöä loukkaavia piirteitä. Perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittavan aineettoman vahingon korvauksen tulisi olla sitä suuremman, mitä enemmän työntekijää loukkaavia piirteitä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia asiassa on ilmennyt.”³³ Lakia uudistaessa hallitus on siis ottanut selvän kannan sen puolesta, että aineeton vahinko on vakiintunut osa lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavaa korvausta.

3.5 Erittelyvelvollisuuden poisjääminen vuoden 2001 työsopimuslaista

Hallituksen esityksessä työsopimuslain 12 luvun 2 § oli sisältänyt myös ehdotuksen 4 momentista, joka oli jätetty lopullisesta laista pois.³⁴ Sen mukaan tuomioistuimen olisi tullut tarkkaan eritellä, mikä osuus kyseisen lainkohdan perusteella tuomittavasta korvauksesta on korvausta aineellisesta vahingosta ja mikä aineettomasta. Koska kyseistä vaatimusta ei ollut lopulliseen lakiin jätetty, oli tuomioistuimella harkintavalta siitä, missä määrin ne erittelevät tuomittujen korvausten kohdistumista aineettomiin ja aineellisiin vahinkoihin. Aiheesta tehdyn tutkielman perusteella ainakin hovioikeuksien käytännöt korvausten erittelystä eri vahinkolajeihin eivät ole yhteneväiset, vaan vaihtelevat tuomioittain.³⁵ Tutkielmassa oli tutkittu työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta tuomittujen korvausten tasoa ja aineistona oli käytetty 182 hovioikeuden ratkaisua vuosilta 2019–2022. Tutkielman mukaan erittely aineettomaan ja aineelliseen vahinkoon oli tehty 75 ratkaisussa.³⁶

³² Surakka 21.11.2014.

³³ HE 157/2000, s.119.

³⁴ HE 157/2000 vp, s. 162–163.

³⁵ Kirvesniemi 2023, s.47 ja 75–76.

³⁶ Kirvesniemi 2023, s.9 ja 47.

Nykyisin voimassa olevaa työsopimuslakia säädettäessä lakivaliokunta katsoi, että ehdotus tuomioistuimen velvollisuudesta eritellä maksettava korvaus aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon on vastoin kokonaiskorvauksen periaatetta, jonka mukaisesti tuomittavan korvauksen tulee perustua tuomioistuimen kokonaisharkintaan. Näin ollen se poisti erittelyvelvollisuuden säännösehdotuksesta.³⁷ Työsopimuslain 12 luvun 3 §:ssä säädettiin kuitenkin siitä, miten työttömyystuet on yhteensovittettava lainvastaisesta irtisanomisesta tuomittuihin korvauksiin.³⁸ Lain mukaan työntekijälle tuomittavasta korvauksesta on vähennettävä maksettuja työttömyystukia siltä osin, kun tuomiossa on korvattu tuomion antamiseen mennessä irtisanomisesta koituneita palkan menetyksiä.³⁹

Yhteensovittamisvelvollisuus kohdistuu siis ainoastaan aineellisesta vahingosta tuomittavaan korvaukseen, eikä vähennystä kuuluisi tehdä aineettoman vahingon osalta tuomittavasta korvauksesta.⁴⁰ Koska tuomioistuimilla ei ole velvollisuutta eritellä aineellisen ja aineettoman vahingon osuutta tuomitusta korvauksesta, on oikeuskäytäntö muodostunut ristiriitaiseksi. Työtuomioistuin on oikeuskäytännössään yleisesti katsonut, ettei tuomitun korvauksen erittely erittely eri vahinkolajeihin ole mahdollista, vaan se on soveltanut yhteensovittamissäännöstä koko korvaussummaan.⁴¹ Yleiset tuomioistuimet taas ovat välillä avanneet kokonaiskorvauksen jakautumista ja jättäneet aineettomasta vahingosta tuomitun korvauksen yhteensovittamisen ulkopuolelle.⁴² Yhteensovittamisen ulkopuolelle on joissain tuomioissa jätetty myös kolmen kuukauden palkkaa vastaava osuus, koska sen on katsottu olevan henkilöperusteisessa irtisanomisessa aineettoman vahingon vähimmäismäärä.⁴³ Oikeuskäytäntö on siis tältä osin varsin kirjavaa ja erittelyvelvollisuuden puuttuessa yhteensovitetuksi voi tulla lain sanamuodon ja lainsäätäjän tarkoituksen⁴⁴ vastaisesti myös se osa irtisanomisesta maksettavasta korvauksesta, joka kohdistuu aineettomaan vahinkoon.⁴⁵

³⁷ Jalanko ja Siiki 2009, s.212.

³⁸ Työsopimuslain 12 luku 3 § 1 mom. ”Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä: 1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta; 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettusta peruspäivärahasta; sekä 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.”

³⁹ Hietala ym. 2023, s. 697.

⁴⁰ Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2019, s.1086.

⁴¹ Työministeriön työryhmämietintö 2005, s.15.

⁴² Työministeriön työryhmämietintö 2005, s.15.

⁴³ Malenko ja Siiki. 2009, s.213.

⁴⁴ Hallituksen esityksen mukaan maksettujen työttömyystukien vähentämistä ei tehtäisi siitä osasta korvausta, joka kohdistuu aineettoman vahingon korvaukseen tai muusta kuin palkkaetujen menetyksestä aiheutuneen taloudellisen vahingon korvaamiseen. HE 157/2000 vp, s. 121.

⁴⁵ Jalanko ja Siiki. 2009, s.219.

Erittelyvelvollisuuden puuttuminen on johtanut myös siihen, että lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan korvauksen verokohtelu voi vahingonkärsijän kannalta olla epäedullinen. Koska erittelyvelvollisuutta ei ole, verotetaan tuomittua korvausta kokonaisuudessaan kuin se olisi palkkatuloa.⁴⁶ Tuloverolain 78 §:n mukaan ”Vahingonkorvaus tai muu siihen verrattava korvaus ei ole veronalaista tuloa, ellei sitä ole saatu veronalaisen tulon sijaan tai korvaukseksi elatuksen vähentymisestä.” Mikäli tuomio sisältää korvausta työntekijälle aiheutuneesta aineettomasta vahingosta, maksetaan siitä erittelyvelvollisuuden puuttumisen takia veroa kuin se olisi palkkatuloa. Tämä asettaa vahingonkärsijän epäedulliseen asemaan, sillä tuloverolain nojalla tämän kaltaiset vahingonkorvaukset ovat yleensä verovapaita, koska niitä ei ole saatu veronalaisen tulon sijaan. Korvaukseen sisältyvien eri vahinkolajien kohtelevinen verotuksellisesti eri tavoin ei ole mahdollista, koska tuomioistuimet eivät tavallisesti erittele korvauksen osatekijöitä.⁴⁷

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että erittelyvelvollisuuden jääminen pois lopullisesta laista on tehnyt oikeuskäytännöstä ristiriitaista ja osin myös lainsäätäjän tahdon vastaista. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu, että tuomioistuinten olisi mahdollista eritellä lainvastaisesta irtisanomisesta tuomittuja korvauksia aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon kokonaiskorvauksen periaatteen estämättä.⁴⁸ Tätä näkemystä tukee se seikka, että osassa annetuista tuomioista yksiselitteinen erittely on jo nykyisellään tehty. Erittely on myös tehtävä työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 4 momentin perusteella, mikäli korvaus perustuu sopimukseen tai tuomioistuimen vahvistamaan sovintoon.⁴⁹ Ristiriitaisena voidaan pitää sitä, että nykyisessä oikeustilassa erittelyvelvollisuus riippuu siitä, perustuuko korvaus riita-asiassa tehtyyn sovintoon vai siinä annettuun tuomioon.⁵⁰ Erittelyvelvollisuuden ulottaminen tuomioistuinten ratkaisuihin mahdollistaisi tuomittujen korvausten läpinäkyvyyden ja yhtenäisen oikeuskäytännön. Tämä puolestaan edistäisi vahingonkärsijöiden yhdenmukaista kohtelua ja lainsäätäjän tarkoitusta yhteensovittaa työttömyystuet ainoastaan aineellisesta vahingosta tuomitun korvauksen kanssa. Tämä avaisi myös mahdollisuuden harkita lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavien korvausten verokohtelua uudelleen siltä osin, kun kyse on aineettoman vahingon korvaamisesta.

⁴⁶ Hietala ym. 2023, s. 685.

⁴⁷ Rautiainen ja Ämmälä 2008, s.322

⁴⁸ Jalanko ja Siiki. 2009, s.217-2018.

⁴⁹ Rautiainen ja Ämmälä 2008, s.322

⁵⁰ Jalanko ja Siiki. 2009, s.213.

Tuomioistuinten ei siis tarvitse eritellä mistä vahinkolajeista lainvastaisesta irtisanomisesta tuomittava korvaus muodostuu eikä perustella korvauksen mittaamista tai sen määrään vaikuttavia seikkoja. Tämä on omiaan heikentämään tuomion läpinäkyvyyttä ja asianosaisten mahdollisuuksia arvioida, onko tuomio tyydyttävä vai olisiko siitä syytä valittaa.

Erittelyvelvollisuuden olemassaolo voisi näin ollen parantaa asianosaisten oikeusturvaa ja kykyä arvioida tuomion oikeellisuutta, koska se pakottaisi tuomioistuimet perustelemaan tuomittuja korvauksia nykyistä kattavammin.

4 Työsopimuslain vastaisen irtisanomisen korvausvastuun suhde vahingonkorvauslakiin

4.1 Suhde kärsimyskorvaukseen

Työsopimuslain vastaisen henkilöperusteisen irtisanomisen korvaamisesta herää kysymys siitä, millä tavalla kyseinen korvaus istuu vahingonkorvausoikeudelliseen systematiikkaan ja vertautuu vahingonkorvauslain perusteella maksettavien korvausten tasoon. Tässä luvussa verrataan näiden kahden lain vahingonkorvausoikeudellisia eroja ja yhtäläisyyksiä ja analysoidaan tehtyjä havaintoja.

Aineellista vahinkoa, joka TSL 12 luvun 2 §:n perusteella korvataan, voidaan vahingonkorvausoikeudellisessa systematiikassa pitää niin kutsuttuna puhtaana varallisuusvahinkona.⁵¹ Tämä johtuu siitä, ettei kyseisellä korvauksella ole yhteyttä sen enempää henkilö- kuin esinevahinkoon, vaan se kohdistuu puhtaasti taloudelliseen vahinkoon eli siihen palkkaan, joka työsopimuksen perusteettoman päättämisen vuoksi on työntekijältä jäänyt saamatta. Aineetonta vahinkoa taas on astetta vaikeampaa sijoittaa vahingonkorvausoikeudelliseen systematiikkaan. Vahingonkorvauslain perusteella korvattava kärsimyskorvaus ei edellytä muutosta esimerkiksi henkilön terveydentilassa tai varallisuusasemassa, vaan se on pikemminkin hyvitystä henkilön kokemista negatiivista tunnetiloista, kuten oikeudenloukkauksen aiheuttamasta järkytyksestä, surusta tai pelosta.⁵² Lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan aineettoman vahingon korvaamisessa on myös kysymys henkilöön kohdistuvan loukkauksen korvaamisesta ilman, että työntekijän terveydentilaan olisi aiheutunut muutoksia. Näin ollen lienee perusteltua ajatella, että työntekijälle maksettava korvaus aineettomasta vahingosta vastaa parhaiten vahingonkorvausoikeuden kärsimyskorvausta.

Se, että työsopimuslain vastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta maksettava aineettoman vahingon korvaus rinnastuisi vahingonkorvausoikeudellisessa korvauslajijaottelussa kärsimyskorvaukseen, saa tukea myös oikeuskäytännöstä, kuten korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2020:97. Siinä työntekijä C oli työskennellyt yrityksessä X. C:n määräaikainen työsopimus oli purettu työsopimuslain vastaisesti hänen ollessaan sairauslomalla. Hovioikeus oli lainvoimaisella tuomiolla tuominnut työnantajan

⁵¹ Ståhlberg ja karhu 2020, s. 369–370.

⁵² Ståhlberg ja karhu 2020, s. 350–351.

maksamaan C:lle hyvityksenä yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä yhteensä 4000 euroa sekä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä kuuden kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen. Perusteluissaan hovioikeus oli todennut, että kuuden kuukauden palkkaa vastaavasta korvauksesta kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä kohdistui työntekijälle aiheutettuun aineettomaan vahinkoon.

Asiassa korkeimman oikeuden ratkaistavaksi tuli kysymys siitä, voitiinko hovioikeuden tuomitsemien korvausten lisäksi C:lle tuomita vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n mukaisia korvauksia työnantajan loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä. Korkein oikeus viittasi ratkaisussaan KKO 2020:97 vahingonkorvausoikeuden ns. täyden korvauksen periaatteeseen, jonka mukaan vahingonkärsijän menetykset on korvattava kokonaisuudessaan sekä ns. rikastumiskiellon periaatteeseen, jonka mukaan vahingonkärsijä ei saa hyötyä taloudellisesti vahingotapahtumasta. TSL 12 luvun 2 §:n 2 momentissa ei ole mainintaa siitä, että perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta tulisi yhteensovittaa vahingonkorvauslain kärsimyskorvausta koskevien säännösten perusteella maksetun vahingonkorvauksen kanssa, eikä tällaisesta yhteensovittamisesta ole mainintaa myöskään vahingonkorvauslaissa. Näin ollen korkein oikeus joutui nojaamaan mainitsemiinsa vahingonkorvausoikeuden yleisiin periaatteisiin. Kysymys kiteytyikin siihen, rinnastuuko vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n mukainen kärsimyskorvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaiseen aineettoman vahingon korvaukseen siinä määrin, että jos C:lle olisi tuomittu maksettavaksi myös kärsimyskorvauksia irtisanomisen vuoksi, olisi se johtanut suurempiin korvauksiin kuin itse vahinko oli ollut, ja rikkoisi näin rikastumiskiellon periaatetta. Toisin sanoen korkein oikeus pohti, oliko hovioikeuden tuomitsema aineettoman vahingon korvaus sisältänyt jo korvauksen siitä kärsimyksestä, jonka vuoksi C nyt haki vahingonkorvausta.

Lopulta korkein oikeus päätyi näkemykseen, jonka mukaan kärsimyskorvauksen tuomitseminen rikkoisi vahingonkorvausoikeuden rikastumiskiellon periaatetta. Näin ollen sen voidaan tulkita katsoneen, että C:lle aiemmin tuomittu aineettoman vahingon korvaus piti sisällään korvauksen myös irtisanomisen aiheuttamasta vahingonkorvauslain mukaisen kärsimyksestä. Korkein oikeus siis tuli määritelleeksi, että tämän kaltaisissa tuomioissa työsopimuslain nojalla tuomittu aineeton korvaus rinnastuu kärsimyskorvaukseen tavalla, joka pakottaa ottamaan sen huomioon kärsimyskorvausta kyseisestä teosta tuomittaessa.

Korkeimman oikeuden tuomiossa tekemää linjavetoa on myös kritisoitu. Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen on ottanut kantaa korkeimman oikeuden päätökseen ja

hänen mukaansa korkeimman oikeuden tekemä kannanotto ei välttämättä noudata lainsäätäjän tahtoa ja näin ollen sen tekeminen olisi kuulunut lainsäätäjälle.⁵³ Hän katsoo, ettei työsopimuksen päättämisestä maksettava korvaus sisällä korvausta työntekijän kokemasta kärsimyksestä tuomioistuimen esittämällä tavalla. Toisaalta hän antaa kuitenkin ymmärrystä tarpeelle yhteensovittaa eri korvausjärjestelmät rikastumiskiellon valossa.

4.2 Työsopimuslain mukaisen aineettoman vahingon korvaustaso suhteessa vahingonkorvauslain perusteella maksettavan kärsimyskorvauksen tasoon

Kuten aiemmin tässä työssä on esitetty, on henkilöperusteinen irtisanominen katsottu lainsäätäjän toimesta siinä määrin moitittavaksi teoksi, että sen takia työnantaja on tuomittava maksamaan työntekijälle vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa. Näin on silloinkin, kun irtisanotulle ei ole syntynyt lainvastaisesta irtisanomisesta lainkaan aineellista vahinkoa. Miten tällainen korvaustaso sitten vertautuu vahingonkorvauslain mukaisesta kärsimyksestä maksettaviin vahingonkorvauksiin? Työsopimuslain mukaan lainvastaisesta irtisanomisesta tuomitaan 3–24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Työsopimuslaissa ei ole määritelty sitä, miten kuukausipalkka lasketaan, mutta siihen on katsottu soveltuvan laskentatapa, jota käytetään irtisanomisajan palkan laskemiseen.⁵⁴ Vuonna 2021 kokoaikaisten palkansaajien kokonaisansioiden mediaani oli 3 314 euroa kuukaudessa.⁵⁵ Tämä tarkoittaa, että puolet palkansaajista sai tätä enemmän ja puolet tätä vähemmän palkkaa. Näin ollen mediaanipalkan voidaan arvioida edustavan sitä korvaustasoa, jota tuomioistuimet tyypillisesti tuomitsevat maksettavaksi. Mediaanipalkan mukaan laskettu kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa olisi 9 942 euroa. Ville Kirvesniemen tutkielmassa oli käytetty aineistona hovioikeuksien antamia tuomioita, joissa oli käsitelty henkilöperusteisen irtisanomisen lainvastaisuutta. Niissä tuomioissa, joissa oli eritelty aineettoman ja aineellisen vahingon osuudet tuomitusta korvauksesta korvaus oli vaihdellut nollan ja kahdeksan kuukauden palkkaa vastaavan summan välillä asettuen yleisimmin kuitenkin kahden ja viiden kuukauden välille.⁵⁶ Mediaanipalkalla laskettuna vaihteluväli olisi siis ollut 0–26 512 euroa asettuen yleisimmin 6 628 ja 16 570 euron välille.

⁵³ Surakka, 30.12.2020.

⁵⁴ Anttila 2021, s. 1655.

⁵⁵ Tilastokeskuksen tiedote 2022.

⁵⁶ Kirvesniemi 2023, s.47-48.

Vahingonkorvauslain perusteella maksetun kärsimyskorvauksen tasosta parhaan käsityksen saa tarkastelemalla henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia, joissa on käyty läpi tuomioistuinten korvauskäytäntöä sekä annettu suosituksia henkilövahingoista maksettavien vahingonkorvausten määrästä. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan antamissa suosituksissa on käsitelty muun muassa vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kärsimyksestä suoritettavan korvauksen määrää. Kyseiset suositukset perustuvat lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön, ja vaikka niillä ei ole oikeudellisesti sitovaa roolia, ne vaikuttavat silti siihen, miten tuomioistuimet mittaavat aineettomista vahingoista maksettavaa korvausta. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunta onkin perustettu sitä varten, että se edistäisi henkilövahinkojen ja kärsimyksen korvauskäytännön yhtenäisyyttä.⁵⁷

Minkälaisesta vahingonkorvauslain mukaisesta kärsimyksestä tulisi olla kysymys, jotta vahingonkorvaus vastaisi määrältään sitä korvausta, joka työsopimuslain nojalla aineettomasta vahingosta yleensä tuomitaan? Henkilövahinkoasiain neuvottelukunta on kerännyt oikeuskäytäntöä vuodelta 2018 peräisin olevista tuomioista. Aineiston mukaan puolet kaikista kärsimyksestä tuomituista vahingonkorvauksista oli jäänyt alle 1 000 euron ja 95 % korvauksista oli jäänyt alle 6000 euron. Ainoat rikostyyppit, joissa keskimääräinen korvaus oli ylittänyt 10 000 euroa, olivat panttivangin ottaminen ja ihmiskauppa.⁵⁸

Esimerkiksi raiskauksista ja törkeistä raiskauksista kerätyn tutkimusaineiston perusteella 50 % tuomituista kärsimyskorvauksista oli jäänyt alle 3 000 euron ja 95 % alle 10 950 euron.⁵⁹ Henkirikoksen yrityksestä tuomituista kärsimyskorvauksista 50 % oli jäänyt alle 3 378 euron, ja 95 % tuomituista korvaussummista oli alle 5084 euroa tapauksissa, joissa loukatulle ei ollut aiheutunut ruumiinvammaa.⁶⁰

Näkemykseni mukaan lainvastaisesta irtisanomisesta aiheutuva aineeton vahinko vertautuu kärsimyskorvauksen alaisista vahinkotyypeistä parhaiten kunnianloukkaukseen, vaikka siinä saattaa olla piirteitä myös muista vahinkotyypeistä. Kunnianloukkaukselle ja lainvastaiselle irtisanomiselle tyypillisiä piirteitä ovat teon kohteena olevalle henkilölle aiheutettu häpeä sekä tämän kunnian ja maineen loukkaaminen. Vaikka vahinkotyyppit eivät täysin vastaakaan toisiaan, ovat ne siinä määrin samankaltaiset, että kyseisistä vahingoista maksettujen korvausten vertailua voidaan pitää relevanttina. Kunnianloukkauksesta maksettavista

⁵⁷ Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2020 s.14.

⁵⁸ Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2020 s.131 ja s.133.

⁵⁹ Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2020 s.124.

⁶⁰ Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2020 s.159.

korvauksista 50 % on jäänyt alle 600 euron ja 95 % korvauksista alle 2420 euron.⁶¹ Kunnianloukkauksen perusteella maksettujen vahingonkorvausten yleinen taso jää siis selvästi alle 1 000 euron, kun taas lainvastaisen irtisanomisen aiheuttamasta aineettomasta vahingosta maksettujen korvausten yleinen taso on noin 10 000 euroa, vaikka siinä onkin suurta vaihtelua. Toteutuneen oikeuskäytännön tarkastelu osoittaa vahingonkorvauslain perusteella aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen maltillisen tason suhteessa työsopimuslain vastaisen henkilöperusteisen irtisanomisen korvauksiin.

Kun korvausmääriä verrataan keskenään on silmiinpistävää, miten vakavuusasteeltaan samankaltaisesta loukkauksesta on työsopimuslain perusteella mahdollisuus saada moninkertainen korvaus. Huomiota herättää myös se, miten törkeä kärsimystä aiheuttaneen teon on täytynyt olla, jotta vahingonkorvauslain perusteella maksettava korvaus ylittäisi samalle tasolle työsopimuslain perusteella maksettavien korvausten kanssa. Nykyisessä oikeustilassa työsopimuslain ja vahingonkorvauslain perusteella korvattavien aineettomien vahinkojen korvaustasossa onkin nähtävissä räikeä epäsuhta, joka asettaa vahinkoa kärsineet hyvin eri asemaan sen mukaan, onko loukkaus koettu työsuhteessa vai sen ulkopuolella. Oikeuskirjallisuudessa tähän epäsuhtaan ei juuri ole otettu kantaa, vaikka työsopimuslain mukaista kolmen kuukauden vähimmäiskorvausta olikin perusteltu ennaltaehkäisyllä ja tehostevaikutuksella sekä työntekijän aseman parantamisella. Näkisin, että tätä epäsuhtaa olisi syytä käsitellä oikeudellisessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa, jotta sen perusteita voitaisiin tarkastella kriittisesti.

4.3 Aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen mittaaminen kuukausissa

Edellisessä alaluvussa esitetyssä vertailussa lähtökohdaksi on otettu kokoaikaisten palkansaajien mediaanipalkka, joka kuvastaa hyvin yleistä palkkatasoa. On kuitenkin huomattava, että työntekijöiden kuukausipalkat vaihtelevat suuresti. Työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta maksettava korvaus mitataan kuukausissa ja lopullinen korvaussumma määräytyy kokonaisuudessaan työntekijän ansaitseman kuukausipalkan perusteella. Tuomioistuimet eivät siis pohdi, mikä rahamääräisen korvauksen tulisi olla, vaan ne mittaavat korvauksen tasoa ainoastaan kuukausissa.

⁶¹ Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia 2020 s.146.

On luonnollista ajatella, että lainvastaisesta irtisanomisesta aiheutuneen aineellisen vahingon korvaaminen mitataan työntekijän ansaitseman kuukausipalkan mukaan, koska sillä korvataan niitä palkkatuloja, jotka häneltä lainvastaisen irtisanomisen vuoksi ovat jääneet saamatta. On kuitenkin syytä pohtia, johtaako aineettoman vahingon korvaaminen kuukausilla mitattuna siihen, että samansuuruisista vahingoista maksetaan perusteettomasti erisuuruisia korvauksia. Esimerkiksi voidaan ottaa tilanne, jossa työntekijä X:n palkka on 2000 euroa kuukaudessa ja työntekijä Y:n palkka on 6000 euroa kuukaudessa. Työntekijät irtisanotaan henkilöperusteisesti samankaltaisilla menettelyillä, joista tuomioistuimien katsoo aineetonta vahinkoa aiheutuneen kolmen kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Kummassakin irtisanomisessa työnantajan menettely katsotaan yhtä moitittavaksi ja aineeton vahinko yhtä suureksi. Lopputuloksena työntekijä X saa korvausta aineettoman vahingon perusteella 6 000 euroa ja työntekijä Y 18 000 euroa.

Työsopimuslaissa on hyväksytty lähtökohdaksi se, että samankaltaisten aineettomien vahinkojen korvausmäärät ovat riippuvaisia vahinkoa kärsineen tulotasosta. Nähdäkseni tämä asettaa vahingonkärsijät epätasa-arvoiseen asemaan, sillä vaikka korvaustaso kuukausissa mitattuna olisi yhteneväinen, voi se todellisuudessa johtaa rahamääräisesti hyvin eri suuruisiin korvauksiin samantyyppisistä vahingoista. Myös tämän kysymyksen tarkempaa analysointia hankaloittaa se, että tuomioistuimet eivät ole velvollisia erittelemään aineettoman vahingon osuutta kokonaiskorvauksesta. Aineettomasta vahingosta työsopimuslain perusteella maksettavien euromääräisten korvausten riippuminen työntekijän palkkatasosta herätti huomiota tutkielmaa tehdessä, mutta sitä ei ollut nostettu esille tai käsitelty niissä lähdemateriaaleissa, joita on tutkielmaa varten läpikäyty. Näkisin, että myös tähän epäsuhtaan olisi syytä kiinnittää huomiota oikeudellisessa keskustelussa ja mahdollisissa tulevilla lainsäädäntöhankkeissa. Mikäli lakia muutettaisiin siten, että tuomioistuimilla olisi velvollisuus eritellä aineettomasta ja aineellisesta vahingosta tuomittu korvaus, voitaisiin myös harkita aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen mittaamista kuukausien sijasta euromääräisesti. Näin vahingon kärsijän tulotaso ei vaikuttaisi aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen tasoon ja samansuuruiset vahingot tulisivat korvatuksi yhdenvertaisesti.

5 Työsopimuslain perusteella tuomittavan korvauksen suhde yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain perusteella maksettaviin hyvityksiin

Tässä luvussa käydään läpi, minkä muiden lakien perusteella työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta on mahdollista saada korvausta sekä millä perusteella ja miten nämä korvaukset on yhteensovittettava keskenään. Työnantajan korvausvastuu henkilöperusteisesta irtisanomisesta ei tyhjenny TSL 12 luvun 2 §:n mukaiseen korvausvastuuseen, vaan työntekijällä voi olla mahdollisuus saada korvausta samasta teosta myös muiden lakien perusteella. Tietyissä tapauksissa työntekijällä voi olla mahdollisuus saada korvausta myös yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain nojalla.⁶² Niiden nojalla maksettavaa korvausta kutsutaan hyvitykseksi, koska sen ei ole katsottu olevan korvausta aineellisesta tai aineettomasta vahingosta.⁶³ Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki taas kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Kummankin lain perusteella työntekijällä on mahdollisuus saada hyvitystä työnantajan lainvastaisesta irtisanomisesta, jos työntekijän irtisanominen on johtunut laissa kielletystä syrjivästä perusteesta.⁶⁴

Yhdenvertaisuuslain 5 luvun 24 § koskee hyvityksen määrää ja sen mukaan: ”Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus.” Tasa-arvolaisissa vastaava säännös löytyy 11 §:stä, jonka mukaan: ”Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.” Sekä yhdenvertaisuuslain⁶⁵ että tasa-arvolain⁶⁶ hyvityksen määrää koskevissa hallituksen esityksissä on viitattu työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella maksettavaan korvaukseen esimerkkinä huomioon otettavasta korvauksesta. Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ään lisättiin maininta yhteensovittamisesta yhdenvertaisuuslain uudistamisen yhteydessä vuonna 2014, ja sen

⁶² Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2019, s.1049.

⁶³ Tiitinen ja Kröger 2012, s.721.

⁶⁴ Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2019, s.1118.

⁶⁵ HE 19/2014 vp, s.90.

⁶⁶ HE 195/2004 vp, s.42-43.

mukaan: ”Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.”. Vaikka kyseistä yhteensovittamissäännöstä ei tasa-arvolain osalta työ sopimuslaista löydykään, on oikeuskirjallisuudessa katsottu, että tasa-arvolain perusteella maksettavan hyvityksen yhteensovittaminen työ sopimuslain perusteella maksettuun korvaukseen on tehtävä samoilla periaatteilla kuin yhdenvertaisuuslain kanssa tehdään.⁶⁷

Edellä kuvattujen säännösten ideana on siis se, että hyvitystä tai päättämiskorvaustakorvausta tuomittaessa on otettava huomioon samasta teosta toisen lain nojalla tuomittu hyvitys tai korvaus, jotta samasta syrjivästä teosta ei tuomittaisi päällekkäisiä korvauksia.

Yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä yhteensovittamista on perusteltu myös sillä, ettei kanteiden nostamisjärjestyksellä voida vaikuttaa samasta teosta tuomittavan korvauksen kokonaismäärään.⁶⁸ Usein työntekijän on kuitenkin mahdollista saada aineettomasta vahingosta sekä työ sopimuslain mukaista korvausta, että tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että työ sopimuslain perusteella korvattavaan aineettomaan vahinkoon vaikuttavat yleensä useammat tekijät kuin pelkkä syrjivä menettely.⁶⁹ Toiseksi yhdenvertaisuustoimikunnan mietinnössä on nostettu esiin, että syrjinnän perusteella maksettavassa hyvityksessä ei ole kysymys taloudellisen tai aineettoman vahingon korvaamisesta, vaan se on syrjinnän kiellon rikkomiseen liittyvä seuraus, jonka tarkoituksena on korvata syrjinnän aiheuttamaa loukkausta ja nöyryytystä.⁷⁰ Sen on siis katsottu poikkeavan luonteeltaan työ sopimuslain mukaisesta aineettoman vahingon korvaamisesta. Kolmanneksi työ sopimuslain mukaisen päättämiskorvauksen ja syrjinnästä maksettavan hyvityksen on katsottu suojaavan eri oikeushyviä.⁷¹

Työ sopimuslaista, yhdenvertaisuuslaista, tasa-arvolaista tai niiden esitöistä ei löydy tarkempia ohjeita yhteensovittamisen suorittamiselle. Laki ainoastaan ohjeistaa tuomioistuimet ottamaan huomioon muiden lakien perusteella samasta vahingosta tuomitut korvaukset, mutta ei konkretisoi huomioon ottamisen tarkempaa menettelyllistä sisältöä. Näin ollen lainsäätäjä on

⁶⁷ Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2019, s.1126-1127.

⁶⁸ HE 19/2014 vp, s.126–127.

⁶⁹ Paanetoja, Kärkkäinen ja Lohi 2019, s.288.

⁷⁰ Tiitinen ja Kröger 2012, s.721.

⁷¹ ”Päättämiskorvaus ja syrjinnästä maksettava hyvitys suojaavat eri oikeushyviä. Päättämiskorvaus turvaa perustuslain (731/1999, PL) 18 §:n mukaista oikeutta pysyä työssä. Hallituksen esityksen (HE 309/1993 vp) mukaan perustuslain 18 §:n säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksytyä heikomman osapuolen suojaa. Hyvitys puolestaan suojaa perustuslain 6 §:n mukaista oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjimättömyyteen.” Paanetoja, Kärkkäinen ja Lohi 2019, s.288.

jättänyt lainsoveltajalle varsin laajan harkintavallan siihen, missä määrin yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain nojalla tuomittu hyvitys ja työsopimuslain nojalla määrätty korvaus on yhteensovittettava. Kun vielä huomioidaan se seikka, ettei tuomioistuinten ole tuomioissaan määriteltävä lainvastaisen irtisanomisen perusteella maksettavan korvauksen jakautumista edes aineettoman ja aineellisen vahingon välillä, näyttää työsopimuslain mukaisen päättämiskorvauksen ja syrjinnästä maksettavan hyvityksen yhteensovittaminen perustuvan lähes yksinomaan tuomioistuinten omaan harkintaan ilman, että laki asettaisi harkinnalle minkäänlaisia raameja.

Kun yhteensovittamista kuitenkin tehdään, on irtisanotun työntekijän kannalta merkitystä sillä, korvataanko irtisanomisesta aiheutunut aineeton vahinko työsopimuslain mukaisena päättämiskorvauksena vai syrjinnästä maksettavana hyvityksenä. Tämä johtuu siitä, että vahinkolajien verokohtelu on erilainen. Työsopimuslain perusteella aineettomasta vahingosta maksettavaa päättämiskorvausta verotetaan kuin se olisi palkkatuloa. Yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain perusteella maksettava hyvitys taas on tuloverolain perusteella verovapaata tuloa.⁷² Lainsäätäjät ei ole määritellyt, kummasta korvauslajista yhteensovittamisen perusteella päällekkäiseksi katsottu korvaus tulisi vähentää. Tätä ei veroseuraamusten vuoksi voida kuitenkaan pitää vahingonkärsijän kannalta vähäpätöisenä seikkana.

Lainvastaisesta irtisanomisesta on mahdollista saada hyvitystä myös yhteistoimintalain perusteella, mikäli työnantaja ei ole noudattanut yhteistoimintalaissa säädettyjä muutosneuvotteluja koskevia menettelysäännöksiä. Kyseisen korvauslajin tarkempi käsittely on kuitenkin rajattu tämän tutkielman ulkopuolelle, sillä sen perusteella hyvitys voi tulla maksettavaksi ainoastaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotuille työntekijöille eikä se koske henkilöperusteisesti tehtyjä irtisanomisia.

⁷² Koskinen, Nieminen ja Valkonen 2019, s.1128.

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämä tutkielma keskittyi työsopimuslain vastaisen henkilöperusteisen irtisanomisen korvausvastuuseen ja siinä erityisesti aineettomaan vahinkoon kohdistuvaan korvaukseen. Siinä on käyty läpi lainsäädännön historiaa 1970-luvulta alkaen ja perehdytty hallitusten esitysten ja oikeuskirjallisuuden kautta siihen, milloin, miten ja miksi työsopimuslaki on korvausvastuun osalta saanut nykyisen muotonsa. Lainsäätäjällä on tutkielmassa esitetyllä tavalla irrottautunut työsopimuslaissa vahingonkorvausoikeudellisesta täyden korvauksen periaatteesta ja luonut korvausjärjestelmän, jossa voidaan tuomita syntynyttä vahinkoa suurempia korvauksia. Tätä lainsäätäjällä on perustellut työsuhdeturvan parantamisella, ennaltaehkäisyllä ja työnantajaan kohdistuvilla tehostevaikutuksilla.

Tutkielmassa ei varsinaisesti oteta kantaa siihen, onko työsopimuslain perusteella aineettomista vahingoista maksettavien korvausten taso oikea, mutta sitä verrataan vahingonkorvauslain perusteella korvattavien aineettomien vahinkojen korvaustasoon. Työsopimuslain mukaisessa henkilöperusteisen irtisanomisen korvausvastuussa on aineettoman vahingon korvaamisen osalta selkeä epäsuhta verrattuna siihen, miten samankaltaista aineetonta vahinkoa korvataan vahingonkorvauslain nojalla. Työsopimuslain nojalla tuomittavat korvaukset ovat tasoltaan selkeästi suurempia, joten lainsäätäjällä on tullut asettaneeksi vahingonkäräjät eriarvoiseen asemaan sen perusteella, onko vahinko aiheutettu työsuhhteesta vai sen ulkopuolella.

Tutkielmassa nostetaan esiin myös kyseisen lainsäädännön epäjohtonmukaisuuksia. Ensimmäinen huomio on se, että lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavan päättämiskorvauksen erittelyvelvollisuuden poisjättäminen nykyisestä työsopimuslaista on aiheuttanut ristiriitoja lain sisälle. Erittely tulisi kuitenkin usein tehdä, jotta työttömyystukien yhteensovittaminen päättämiskorvauksen kanssa kohdistuisi lainsäätäjän tahdon mukaisesti ainoastaan aineelliseen vahinkoon. Nykyisellään tuomioistuinten ratkaisukäytännöt ovat kirjavia ja asettavat vahinkoa kärsineet keskenään eri asemaan sen suhteen, miten tuomittu korvaus yhteensovitetään työttömyystukien kanssa.

Tutkielmassa käsitellään myös sitä työsopimuslain perusteella maksettavaa korvauksen erityispiirrettä, että se mitataan kuukausissa, ja että lopullinen korvaussumma riippuu vahinkoa kärsineen henkilön kuukausipalkasta. Korvauksen mittaaminen kuukausissa voidaan nähdä ongelmaksi aineetonta vahinkoa korvattaessa, koska samankaltaiset vahingot voivat

tulla korvatuksi hyvin eri suuruisilla rahamäärillä riippuen irtisanotun työntekijän palkkatasosta.

Työsopimuslain perusteella aineettomasta vahingosta maksettavan korvauksen verokohteluun kiinnitetään myös huomiota. Verotuksellisesti kyseistä korvausta kohdellaan palkkatulona, vaikka se tuloverolain nojalla ja muiden lakien perusteella aineettomista vahingoista maksettavien korvausten verokohtelun perusteella voitaisiin pikemminkin nähdä kuuluvan verovapaiden korvausten joukkoon.

Tutkielman perusteella nykyisen työsopimuslain mukaisessa korvausvastuussa suurin haaste on se, ettei tuomioistuinten tarvitse eritellä aineellisen ja aineettoman vahingon osuutta päättämiskorvauksesta. Näkemykseni mukaan erittelyvelvollisuuden ottaminen työsopimuslakiin poistaisi lakiin jääneitä ristiriitaisuuksia ja epäjohtonmukaisuuksia, muokkaisi oikeuskäytäntöä yhtenäisempään suuntaan sekä tekisi tuomioista aiempaa läpinäkyvämpiä ja asianosaisille helpommin ymmärrettäviä. Erittelyvelvollisuuden lisääminen lakiin avaisi myös mahdollisuuden siihen, että aineettoman vahingon mittaamista kuukausissa voitaisiin harkita muutettavaksi rahassa mitattavaksi. Tämä poistaisi kuukausipalkalla mitattujen korvausten aiheuttamat erisuuruiset korvaukset samansuuruisista vahingoista.

Mikäli aineettomasta vahingosta maksettava korvaus mitattaisiin rahassa, voitaisiin samansuuruisista vahingoista tuomita yhdenvertaiset korvaukset vahingonkärsijän tulotasosta riippumatta. Tämä myös mahdollistaisi sen arvioimisen, onko työsopimuslain perusteella korvattavien aineettomien vahinkojen korkea korvaustaso vahingonkorvauslain perusteella aineettomista vahingoista tuomittuihin korvauksiin verrattuna perusteltu.

Erittelyvelvollisuuden myötä myös aineettoman vahingon verokohtelun kriittinen tarkastelu ja tarvittaessa kyseisen vahinkolajin verokohtelun muuttaminen tulisi mahdolliseksi.

Silmiinpistävää on se, että tutkielman pohjalla käytetyssä oikeuskirjallisuudessa, ei ole otettu kantaa aineettomasta vahingosta tuomittavan korvaustason oikeellisuuteen tai esitetty kriittisiä näkökulmia kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksen tasosta. Aineettoman vahingon korvaamiseen kuukausiperusteisesti ei myöskään otettu kantaa lähdeaineistossa.

Lähdeaineistossa kritiikkiä oli kohdistettu lähinnä siihen, ettei nykyinen työsopimuslaki edellytä tuomioistuimilta vahinkolajien erittelyä, vaikka työttömyystukien yhteensovittamissäännös käytännössä edellyttäisi erittelyn tekemistä. Työoikeudellisesta kirjallisuudesta välittyi kuva, ettei aineettomasta vahingosta maksettavien korvausten tasoon

tai niiden mittaamiseen kuukausilla ole kiinnitetty huomiota. Kyseiseen korvausjärjestelmään suhtaudutaan annettuna, eikä sen kritisoimiseen nähdä oikeuskirjallisuudessa aihetta. Suhtautumiseen vaikuttaneekin se tosiseikka, että lainvastaisesta henkilöperusteisesta irtisanomisesta maksettava vähimmäiskorvaus on ollut kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa vuodesta 1983 lähtien eli yli 40 vuotta. Tässä ajassa korvaustaso näyttää juurruttaneen asemansa varsin syväälle suomalaisen oikeusjärjestelmään.