

*Allekirjoitin työnantajani painostuksesta irtisanomisen vaihtoehtona sopimuksen työsopimukseni päättämisestä, mitä olen jälkikäteen katunut. Minulle ei annettu aikaa harkita asiaa ja minun annettiin ymmärtää, että sopimuksen tekeminen on kannaltani "parempi vaihtoehto". Minulle on myöhemmin selvinnyt, ettei työnantajalla tosiasiaa ollutkaan väittämäänsä oikeutta irtisanoa minua ja koen työnantajani erehdyttäneen minut tekemään itselleni erittäin epäedullisen sopimuksen. Sitooko sopimus minua vai voinko jälkikäteen riitauttaa sen?*

*Nimimerkillä nimi paperissa*

Sopimukset, joilla työnantaja ja työntekijä sopivat työsopimuksen päättämisestä ovat käytännön työelämässä yleisesti käytössä. Useimmiten päättämissopimusta käytetään työnantajan aloitteesta sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja joutuu harkitsemaan työsopimuksen irtisanomista tai purkamista, mutta ei ole varma päättämisperusteesta tai laillista päättämisperustetta ei ole.

Valitettavasti toisinaan törmätään edelleen vastaaviin tilanteisiin kuin kysyjän tapauksessa, joille on leimallista työntekijän saattaminen yllättäen tilanteeseen, jossa työnantajan edustajat eri keinoin pyrkivät painostamaan tai erehdyttämään työntekijän allekirjoittamaan itselleen epäedullisen työsopimuksen päättämissopimuksen ilman, että työntekijällä olisi riittävästi harkinta-aikaa ja mahdollisuus hankkia asiantuntevaa apua ennen sopimukseen sitoutumista.

Tällaisen sopimuksen sitovuutta arvioidaan yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden ja säännösten, kuten oikeusvoimilain, nojalla. Myös työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevilla säännöksillä on merkitystä arvioitaessa päättämissopimuksen sitovuutta ja kohtuullisuutta. Työsopimuslain säännökset irtisanomis- ja purkuperusteista, irtisanomisajoista ja työsuhdetta päätettäessä noudatettavasta menettelystä syrjäytyvät vain, kun sopimus työsuhteen päättämisestä on pätevä ja työntekijä on siihen sitoutunut vapaasta tahdostaan.

Kun työnantaja esittää työntekijälle työsopimuksen päättämistä sopimuksin, työnantajalla on tiedossaan omat tavoitteensa ja toimintavaihtoehdonsa. Sen sijaan työntekijä voi ryhtyä selvittämään päättämissopimuksen merkitystä omalta kannaltaan vasta sen jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut esittävänsä päättämissopimusta. Tästä syystä työntekijällä on oltava mm. riittävästi aikaa ja muutoinkin asianmukaiset edellytykset harkita sopimuksen ehtoja.

Työsopimuksen päättämissopimukseen painostamistilanteille tyypillisesti ko. tapauksessa tapaamisen todellinen tarkoitus ei ollut ilmennyt ainakaan asiaan liittyvästä työnantajan sähköpostitse lähettämästä palaverikutsusta, eikä kysyjälle ollut muutoinkaan ennen tapaamista tätä kerrottu. Toinen painostamistilanteille tyypillinen piirre on ollut, että kysyjän mukaan asia on esitetty hänelle palaverissa niin, että mikäli hän ei allekirjoita päättämissopimusta, hänet tullaan irtisanoamaan, ja että sopimuksen tekeminen on paitsi ainoa niin väitetysti myös parempi vaihtoehto eli työntekijälle luvattiin päättämissopimuksen allekirjoittamista vastaan kirjoittaa hyvä työtodistus ja suositella häntä uudelle työnantajalle. Kolmas kysyjän tapauksessa ilmenevä painostustilanteille tyypillinen piirre on harkinta-ajan epääminen eli päättämissopimus edellytetään allekirjoitettavan heti tai erittäin lyhyen harkinta-ajan jälkeen ilman, että työntekijällä on mahdollisuutta harkita ratkaisuaan ja esim. hankkia ulkopuolista apua sopimuksen merkityksen arvioimiseksi.

Käytettävissä olevien ja saatujen lisätietojen perustella työnantaja on kysyjän tapauksessa paitsi tiennyt niin myös pääosin aiheuttanut hänen harkintamahdollisuuksiaan heikentäneet tekijät. Työnantajan tilanteessa noudattama menettely on kysyjän kertoman perusteella poikennut olennaisesti siitä, miten työnantajan vaaditaan yleensä toimivan työsuhteen päättämistilanteissa ja mitä hyväksyttävältä menettelyltä voidaan edellyttää myös silloin, kun työnantaja pyrkii sopimusteitse päättämään työsuhteen. Työnantaja olisi vaivatta voinut varmistaa kysyjälle riittävät harkintamahdollisuudet ilmoittamalla tapaamisen aiheen ja toimittamalla sopimusluonnoksen hänelle hyvissä ajoin ennen tapaamista, jolloin tämä olisi kyennyt valmistautumaan neuvotteluun ja hankkimaan tarvittaessa asiantuntija-apua. Vaihtoehtoisesti työnantaja olisi voinut varata riittävän harkinta-ajan ennen sopimuksen allekirjoittamista.

Vastaavissa olosuhteissa tehtyä päättämissopimusta on tuoreessa Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa pidetty kunnian vastaisena sekä arvottomana ja sopimus on katsottu tämän vuoksi pätemättömäksi. Jos työnantajan aloitteesta tehty sopimus työsopimuksen päättämisestä katsotaan pätemättömäksi, työntekijän työsuhteen katsotaan päättyneen työnantajan toimesta ja hänen asemansa määräytyy tällöin niiden säännösten mukaan, joita sovelletaan, kun työnantaja on perusteettomasti päättänyt työsopimuksen. Kysyjän tapaus vaikuttaa varsin samanlaiselta.