

Exit-sopimus

Toimin myymäläpäällikkönä eräässä ketjussa ja työsuhteeni on kestänyt yli seitsemän vuotta. Minut kutsuttiin tapaamiseen työnantajan edustajien kanssa tapaamisen syytä ilmoittamatta. Tapaamisessa ilmeni yllättäen, että sen aiheena on keskustelu työsuhteeni päättämisestä. Minulle tarjottiin korvausta, jos itse irtisanon työsuhteeni. Työnantajan edustajat perustelivat tarjousta toisaalta yleisellä kilpailun kiristymisellä alueella ja toisaalta heikolla suoriutumislani toimipaikan esimiehenä. Sopimuksen vaihtoehtona oli exit-menettely, jolla tarkoitettiin varoitusten aloittamista ja sen jälkeen irtisanomismenettelyä. Loppujen lopuksi kahden tunnin keskustelujen jälkeen allekirjoitin sopimuksen, jossa ilmoitin irtisanoutuvani itse sitä vastaan, että saan yhden kuukauden irtisanomissajan palkan ja kerta-suorituksena kolmen kuukauden palkan ”erorahana”, jonka kerrottiin kattavan minulle seuraavan karenssin työttömyysturvassa. Kaikki tämä tapahtui eilen ja nyt kysyn, onko allekirjoittamani sopimus minua sitova vai voiko sen vielä ”peruuttaa”.

Kaduttaa

Onneksi lakimieheen on nyt otettu yhteyttä heti. Ensimmäinen asia, mitä tässä tilanteessa on tehtävä, on ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti ja selvin sanoin, että myymäläpäällikkö riitauttaa sopimuksen sitovuuden vedoten siihen, että hän on allekirjoittanut sopimuksen painostettuna ja uhattuna.

Sinänsä työ sopimus voidaan päättää osapuolten välisellä sopimuksella, vaikka työ sopimus laissa ei ole tällaista sopimusta koskevia säännöksiä. Usein tällaiset sopimukset ovat täysin päteviä ja lakimies konsultoi lähes viikoittain jäsentä oikeansisältöisen sopimuksen tekemisessä.

Työ sopimuksen päättämissopimuksen sitovuutta on arvioitava yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden ja säännösten, kuten varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (jäljempänä oikeustoimilaki) säännösten, nojalla. Myös työ sopimus lain työsuhteen päättämistä koskevilla säännöksillä on merkitystä arvioitaessa työsuhteen päättämissopimuksen sitovuutta ja kohtuullisuutta.

Oikeustoimilain mukaan kuitenkin oikeustointa, jota muuten olisi pidettävä pätevänä, älköön saatettako voimaan, jos se on tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnian vastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen, ja sen, johon oikeustoimi on kohdistettu, täytyy olettaa niistä tietäneen.

Työ sopimus lain mukaan työnantajan, joka irtisanoo tai purkaa työntekijän työsuhteen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella, on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työ sopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Työnantajan on ennen taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa irtisanomista selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot.

Myymäläpäällikkö on joutunut tilaisuuteen yllättäen ja hyvin epämiellyttävään valintatilanteeseen, joka on ollut työnantajan edustajien ”nuotittama”, kun heillä oli sopimusluonnoskin jo valmiina ennen neuvottelua. Neuvottelussa käsiteltyjen kysymysten arviointi edellyttää riittävää harkinta-aikaa ja tilaisuutta asiantuntevan avun käyttämiseen. Noin kahden tunnin aika on myymäläpäällikön kuvaamissa olosuhteissa ollut ilmeisesti riittämättömän lyhyt käytettäväksi oman työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen harkitsemiseen. Myymäläpäälliköllä ei ole käytännössä ollut mahdollisuutta harkita sopimuksen tekemistä ja hänen oikeuksien kannalta olisi ollut keskeistä, että hänellä olisi ollut mahdollisuus hankkia ulkopuolista apua asemansa ja sopimuksen merkityksen arviointiin.

Siten sopimus voi olla pätemätön eikä sido myymäläpäällikköä. Tosiasiassa kysymys voi olla työnantajan suorittamasta laittomasta irtisanomisesta. Työnantajalla ei ole luultavammin tapauksessa ollut irtisanomis perustetta.