

Työsopimuksessani on ehto, jonka mukaan olen velvollinen korvaamaan saamani koulutuksen kustannukset kokonaisuudessaan takaisin työnantajalle, mikäli työsuhteeni päättyy ennen kuin 24 kuukautta koulutuksen päättymisestä on kulunut. Työnantaja on järjestänyt minulle mm. veikkausvastaavan, tupakkavastaavan ja omavalvontavastaavan koulutukset ja minulle väitettiin, että mikäli irtisanoudun työnantajan palveluksesta ennen määräajan päättymistä, olen sopimuksen perusteella velvollinen korvaamaan paitsi koulutuksista aiheutuneet suoranaiset kulut niin myös työnantajan niiden ajalta minulle maksaman palkan sivukuluineen täysimääräisesti takaisin työnantajalle. Käsittääkseni työnantaja on vastuussa koulutuskustannuksista, ei työntekijä. Voiko työnantaja väittämällään tavalla maksattaa koulutuskustannukset minulla?

### *Työhön koulutuksella sidottu*

Koulutus esiintyy työlainsäädännössä työnantajan velvollisuutena ja työntekijän oikeutena. Tältä pohjalta työnantajan työntekijälle kustantama koulutus voidaan jakaa velvoitekoulutukseen ja erityiseen koulutukseen. *Velvoitekoulutus* liittyy työnantajalle työsopimuslaissa asetettuun yleisvelvoitteeseen huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään ja kehittää ammattitaitoaan. Laissa on säädetty työnantajalle koulutusvelvollisuus myös lomauttamisen ja irtisanomisen vaihtoehtona. Lakiin perustuvan koulutuksen lisäksi työntekijälle voidaan kustantaa *erityistä koulutusta*, joka ajalliselta kestoltaan, laajuudeltaan, kustannuksiltaan ym. ominaisuuksiltaan ylittää laissa tarkoitettua tavanomaisen koulutuksen.

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä tilanteista, joissa työntekijä voidaan velvoittaa maksamaan koulutuskustannukset takaisin työnantajalle. Oikeuskirjallisuuden ja -käytännön perusteella tällaiset *koulutuskustannusten korvaussopimukset ovat mahdollisia, kunhan sopimuksella ei vähennetä työntekijälle työsopimuslain mukaan kuuluvia oikeuksia ja etuja*. Työsopimuslain pakottavuudesta seuraa, etteivät työnantaja ja työntekijä voi pätevästi sopia sellaisten koulutuskustannusten korvaamisesta, joista työnantajan on lain nojalla vastattava eli työntekijää ei voida pätevästi velvoittaa korvaamaan työnantajan velvoitekoulutusvelvollisuuden piiriin kuuluvaa koulutusta. Koulutuskustannusten korvaussopimuksen perusteena on siis oltava tavanomaisesta koulutuksesta poikkeava erityinen koulutus. Tällaista koulutusta voi olla esimerkiksi pitkäaikainen liikkeenjohtokoulutus, kuten MBA. Sen sijaan koulutuskustannusten korvaussopimukset eivät voi koskea yksittäisiä lyhyitä kursseja, joita kysyjällekin on järjestetty, vaan nämä ovat työsopimuslain yleisvelvoitteen edellyttämää tavanomaista koulutusta. Tällaisesta koulutuksesta aiheutuneita kustannuksia ei voida sopimuksella siirtää kysyjän maksettaviksi.

*Koulutuskustannusten korvaussopimuksen ehdot eivät saa myöskään johtaa kohtuuttomaan lopputulokseen työntekijän kannalta*. Hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta koulutuskustannusten korvaussopimusta voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Kun arvioidaan sitä, onko työntekijän velvollisuus korvata työnantajalle koulutuskustannuksia kohtuullista vai kohtuutonta, tulee huomioida työsopimuksen sisältö kokonaisuutena sekä työntekijän ja työnantajan olot. Oikeuskäytännön mukaan merkitystä voidaan antaa ainakin seuraaville seikoille: 1) minkälaisesta koulutuksesta on kysymys, 2) kuinka pitkältä ajalta työntekijä on sitoutunut

korvaamaan työnantajalle koulutuksesta aiheutuneet kustannukset ja 3) minkä suuruisena työntekijä on sitoutunut korvaamaan kustannukset. Lisäksi harkinnassa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi työntekijän palkkaus ja työsuhteen päättymisen syy. Lähtökohtana on, että koulutuskustannusten korvaamista koskevan sopimuksen soveltaminen johtaa kohtuuttomuuteen sitä todennäköisemmin, mitä lähempänä sopimuksessa tarkoitettu koulutus on laadultaan ja kustannuksiltaan sellaista koulutusta, jota työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle ilman korvausvelvollisuutta (velvoitekoulutus). Samansuuntainen vaikutus on myös sillä, mitä pidemmältä ajalta työntekijä on sitoutunut korvaamaan koulutuksesta aiheutuneet kustannukset. Lisäksi sopimuksen soveltaminen voi useissa tapauksissa johtaa kohtuuttomuuteen, jos työntekijä on sitoutunut korvaamaan koulutuksen kustannukset kokonaisuudessaan ilman, että korvauksen määrässä on huomioitu työnantajan koulutuksesta saamaa hyötyä. Kysyjän kohdalla käytetyn kaltaisen koulutuskustannusten korvaussopimuksen sovittelulle olisi ilmeisen vahvat perusteet.