

Työsuhdeoptiot kun työntekijän työsuhde on irtisanottu perusteetta

Korkein oikeus antoi toukokuussa 2006 mielenkiintoisen ennakkopäätöksen liittyen työsuhdeoptioista saadun tulon huomioonottamisesta määrättäessä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (KKO 2006:42). Työsuhdeoptioista saatu tulo otettiin Korkeimman oikeuden tuomion linjauksen mukaan huomioon palkkana määrättäessä korvausta työntekijälle työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Jos työnantaja päättää työsopimuksen ilman laissa määrättyjä perusteita, on työntekijällä oikeus saada työnantajalta vahingonkorvausta työsuhteen päättymisestä. Työsopimuslain mukaan perusteettomasta työsuhteen päättämisestä määrättävä korvaus on määritelty asteikkokorvaukseksi siten, että työnantajan on maksettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä työntekijälle. Laissa ei ole tarkemmin määritelty, mitä palkalla tässä yhteydessä tarkoitetaan.

Tapauksessa, jonka Korkein Oikeus ratkaisi, kansainvälisesti toimivan suuryrityksen työntekijän työsuhde oli pääteetty vastoin työsopimuslaissa määrättyjä perusteita jonka mukaisesti kaikki oikeusasteet katsoivat irtisanomisen sinänsä laittomaksi ja määräisivät korvauksia. Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat, että työsuhdeoptioiden perusteella saatu tulo ei ollut sellaista palkkaa,

joka tulisi ottaa huomioon kuukausipalkkaan perustuvaa korvausta määrättäessä. Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat korvausta määrättäessään irtisanotun työntekijän kuukausipalkaksi tämän kuukausittaisen peruspalkan luontoisetuineen.

Korkein oikeus kuitenkin katsoi toisin kuin alemmat oikeusasteet toukokuussa 2006 antamassaan ennakkoratkaisussa. Sen mukaan optiot ovat palkkatuloa. Ne tulee tietyn edellytyksen laskea perusteettomasti irtisanotun työntekijän kuukausipalkan korotukseksi silloin, kun hänelle maksettavan irtisanomiskorvauksen määrä määritetään. Korkein oikeus katsoi olevan perusteltua pyrkiä kuukausipalkan arvioinnissa määrittämään sellainen palkka, jota työntekijä olisi todennäköisesti ansainnut, jos hänen työsuhteensa olisi jatkunut. Palkan määrään satunnaisesti tai poikkeuksellisesti vaikuttavia alentavia tai korottavia tekijöitä ei korkeimman oikeuden mukaan ole syytä ottaa huomioon. Tässä tapauksessa työnantajan palkitsemis- ja kannustamisjärjestelmistä sekä työntekijän työtehtävistä ja asemasta esitetyn selvityksen valossa korkein oikeus katsoi, ettei kysymyksessä oleva optioetu osana työntekijän palkkausta ollut poikkeuksellinen tai satunnainen. Ratkaisun perusteella on siten pääteltävissä, että optioedut ja muidenkin kannustinjärjestelmien mukaiset etuisuudet tulee laskea työntekijän kuukausipalkkaan tälle määrättävää irtisanomiskorvausta laskettaessa.



www.kuusivaara.com

Asianajotoimisto Kuusivaara
Hämeentie 28 A 1, 00530 Helsinki
puh. (09) 726 00 78
fax. 050 8535 7467
info@kuusivaara.com

Edellytyksenä on lisäksi, että työnantajayhtiön palkitsemisjärjestelmä ei perustu satunnaisuuteen tai ole muuten poikkeuksellinen.

Tapauksessa Korkein Oikeus laski optioiden tuoman lisän työntekijän palkkaan usealta vuodelta. Tämä johtui siitä, että optiotulojen määrässä voi olla suuria vaihteluita vuosittain. Näin ollen Korkeimman Oikeuden kannan mukaan on perusteltua arvioida sanottuja tuloja pitemmän ajan keskimääräisen kertymän perusteella

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös voi muuttaa merkittävästi korvauksia joita työsopimuslain perusteiden vastaisesti irtisanotuille johtajille ja yritysten avain-

henkilöille joudutaan maksamaan. Toimitusjohtajan asemaan ratkaisulla ei kuitenkaan ole vaikutusta.

Osakeyhtiön toimitusjohtaja ei nimittäin ole työsuhteessa yhtiöön, joten hän ei ylipäätään nauti irtisanomis-suojasta.

Jyrki Kuusivaara, asianajaja
info@kuusivaara.com www.kuusivaara.com

Kirjoittaja on työoikeuteen perehtynyt asianajaja

Lisätietoja annamme mielellämme, mutta emme vastaa artikkelin tietojen soveltuvuudesta kaikkiin käytännössä ilmeneviin tapauksiin.

