

**TYÖ- JA TASA-  
ARVOASIAINVALIOKUNNAN MIETINTÖ  
13/2000 vp**

**Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi  
siihen liittyviksi laeiksi**

**JOHDANTO**

***Vireilletulo***

Eduskunta on 11 päivänä lokakuuta 2000 lähettänyt työ- ja tasa-arvoasiainvaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp) ja samalla määrännyt, että perustuslakivaliokunnan ja lakivaliokunnan on annettava asiasta lausuntonsa työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle.

***Eduskunta-aloitteet***

Valiokunta on käsitellyt esityksen yhteydessä seuraavat aloitteet:

- lakialoite LA 79/1999 vp (Marjaana Koskinen /sd ym.) laiksi työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta, joka on lähetetty valiokuntaan 17.6.1999
- lakialoite LA 84/1999 vp (Kyösti Karjula /kesk ym.) laiksi työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta, joka on lähetetty valiokuntaan 17.6.1999
- lakialoite LA 99/1999 vp (Reijo Laitinen /sd ym.) laiksi työsopimuslain muuttamisesta, joka on lähetetty valiokuntaan 15.9.1999
- lakialoite LA 77/2000 vp (Päivi Räsänen /skl ym.) laiksi työsopimuslain 35 f §:n muuttamisesta, joka on lähetetty valiokuntaan 13.6.2000,
- lakialoite LA 161/2000 vp (Hannes Manninen/kesk) työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, joka on lähetetty valiokuntaan 9.11.2000

— toivomusaloite TPA 94/2000 vp (Hannes Manninen /kesk): Palkanmaksua koskeva muistutusaika, joka on lähetetty valiokuntaan 5.4.2000.

***Lausunnot***

Eduskunnan päätöksen mukaisesti ovat perustuslakivaliokunta ja lakivaliokunta antaneet asiasta lausuntonsa (PeVL 41/2000 vp ja LaVL 18/2000 vp), jotka on otettu tämän mietinnön liitteiksi.

***Asiantuntijat***

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- vanhempi hallitussihteeri Tarja Kröger, työministeriö
- lainsäädäntöneuvos Marjut Jokela, oikeusministeriö
- presidentti Pekka Orasmaa, Työtuomioistuin
- vanhempi hallitussihteeri Sirpa Kaittola, sosiaali- ja terveysministeriö
- tarkastaja Martti Antila, Hämeen työsuojelupiiri
- tilastojohtaja Jarmo Hyrkkö ja yliaktuaari Kaija Ruotsalainen, Tilastokeskus
- lakimies Timo von Boehm, Kirkon sopimusvaltuuskunta
- henkilöstöjohtaja Raimo Nordfors ja pääluottamusmies Risto Lehtilahti, Nokia Networks
- työsuhdelakimies Kauko Parkkinen, Työsuhde-expertit Oy

- toimitusjohtaja Valto Raiskio, Suomen Varamiespalvelu Oy
- lakimies Pentti Itkonen, Akava
- apulaisneuvottelupäällikkö Elina Vartiainen-Hynönen, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- oikeustieteen lisensiaatti Martti Virtanen, Palvelutyönantajat
- osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
- johtaja Rauno Vanhanen, Suomen Yrittäjät
- varatuomari Hannu Rautiainen, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT
- sopimusvastaava, lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
- neuvotteleva virkamies Antero Laavakari, Valtion työmarkkinalaitos
- varatuomari, yksikön johtaja Pekka Kähkönen, Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN
- yhteyspäällikkö Kerstin Ekman ja erityisasiantuntija Rainer Anttila, Suomen Liikunta ja Urheilu SLU
- professori Niklas Bruun, Svenska handelshögskolan
- professori Martti Kairinen, Turun yliopisto
- professori Kari-Pekka Tiitinen, Helsingin yliopisto.

Lisäksi työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on työ-sopimuskomitean mietinnön perusteella kuullut yhteiskuntatieteiden lisensiaatti Riikka Kivimäkeä ja professori Juha Siltalaa.

## HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITTEET

### *Hallituksen esitys*

Esityksessä ehdotetaan uudistettavaksi työ-sopimuslaki kokonaisuudessaan. Uusi laki korvaisi vuonna 1970 annetun työ-sopimuslain.

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Kun lakia on noudatettava sekä pienillä että suurilla työpaikoilla, esityksen tärkeänä tavoitteena on työsuhteissa sovellettavien työ-sopimuslain säännösten selkeys, täsmällisyys ja helppolukuisuus. Lain soveltamista pyritään helpottamaan myös mahdollisimman johdonmukaisella ja selkeällä jäsentelyllä.

Työsopimuslakia olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti sovellettava sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lakiehdotuksessa on lisäksi nimenomainen säännös soveltamisalaa koskevista poikkeuksista.

Työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot määräytyisivät edelleen yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan olisi noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomai-

sella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan olisi päätöksellään vahvistettava, onko valtakunnallinen työehtosopimus soveltamisalallaan sillä tavoin edustava, että sitä pidettäisiin yleissitovana. Mainitun lautakunnan päätökseen voitaisiin hakea muutosta työtuomioistuintelta, jonka päätös olisi lopullinen. Yleissitovan työehtosopimuksen vahvistamisen menettelyä säädettäisiin erityislaila.

Sekä työnantajan että työntekijän noudatettavia irtisanomisaikoja ehdotetaan lyhennettäviksi lyhytaikaisissa työsuhteissa. Lomauttamis-, irtisanomis- ja purkamisperusteita on pyritty selkeyttämään sekä saattamaan ne johdonmukaisiksi suhteessa toisiinsa. Kaikilta irtisanomisperusteilta edellytettäisiin asiallisuutta ja painavuutta. Työsopimuksen saisi purkaa vain erittäin painavasta syystä.

Lakiehdotuksen lähtökohtana on yhtenäinen työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä. Työntekijälle täysimääräisenä tuomittavan korvauksen vähimmäismäärä olisi kolmen kuukauden palkka ja enimmäis-

määrä 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittava korvaus saisi olla enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työntekijä on irtisanottu yksinomaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein tai kun työntekijän työsopimus on purettu vastoin purkamisperusteelle asetettuja edellytyksiä irtisanomisperusteen kuitenkin täyttyessä.

Lakiehdotuksessa on säännöksiä työntekijöiden oikeudesta valita edustajakseen luottamusvaltuutettu niissä tapauksissa, joissa työntekijöitä ei edusta työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.

Esitykseen sisältyvät myös ehdotukset 31 muun lain muuttamisesta.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan niin pian niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen kuin työsopimuslain kokonaisuudistuksen vaatima koulutus ja toisaalta uusien työehtosopimusten voimaantulo huomioon ottaen on perusteltua.

### **Lakialoitteet**

*Lakialoitteessa LA 79/1999 vp* ehdotetaan työsopimuslain 17 §:ään lisättäväksi uusi 6 momentti, jonka mukaan vuokratyön teettämisessä on noudatettava samoja palkka- ja muita työsuhteen ehtoja kuin käyttäjätyönantajan palveluksessa, ellei työehtosopimuksesta muuta johdu.

*Lakialoitteessa LA 84/1999 vp* ehdotetaan työsopimuslain 17 §:n 1 momenttia muutettavaksi siten, että työntekijä- ja työntekijäosapuolet voi-

vat yritystasolla sopia yleissitovista työehtosopimuksista poikkeavasti.

*Lakialoitteessa LA 99/1999 vp* ehdotetaan, että työsopimuslakiin lisätään uusi 53 a §, jonka mukaan rekisteröity työntekijöiden yhdistys tai työsopimuslain tarkoittama alayhdistys voi valita alueellisia luottamusmiehiä.

*Lakialoitteessa LA 77/2000 vp* ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain 35 f §:n 1 momenttia siten, että työntekijällä on oikeus saada työstään tilapäistä hoitovapaata äkillisesti sairastuneen 10 vuotta täyttäneen vammaisen lapsensa hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi.

*Lakialoitteessa LA 161/2000 vp* ehdotetaan, että hallituksen esitykseen työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp) sisältyvän 1. lakiehdotuksen 1 luvun 2 §:ään lisätään uusi 2 momentti seuraavasti:

*Jos työsuoritusta koskevan sopimuksen osapuolet ovat asiallisin perustein katso-  
neet, että lain soveltamisen edellytykset  
eivät täyty, ja toimineet tämän mukaisesti,  
mutta tuomioistuimien jälkikäteen katsoo,  
että tätä lakia on sovellettava, voidaan  
lain taannehtivaa soveltamista rajoittaa  
kohtuullisesti ottaen huomioon osapuol-  
ten asema ja olosuhteet.*

*Toimenpidealoitteessa TPA 94/2000 vp* ehdotetaan, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin palkanmaksun muistutusaikaa koskevan vanhentumisaikajan ottamiseksi työsopimuslakiin ja koskemaan yhdenvertaisesti kaikkia siten, että se ottaa huomioon molempien osapuolten oikeusturvanäkökohdat.

## **VALIOKUNNAN KANNANOTOT**

### **Yleisperustelut**

Valtioneuvosto asetti marraskuussa 1995 kolmi-kantaisen komitean selvittämään vuonna 1970 säädetyn työsopimuslain uudistamistarvetta.

Komitean tuli toimeksiantonsa mukaan ottaa huomioon yhteiskunnassa, työelämässä, elinkeinoelämässä sekä lainsäädännössä tapahtunut kehitys. Komitean tuli kiinnittää huomiota mm. eri työnteon muotojen asemaan työoikeudellisessa

sääntelyssä, työn ja elinkeinoelämän lisääntymiseen kansainvälisiin ulottuvuuksiin ja niiden vaikutuksiin työn teettämiseen sekä työntekijöiden tasa-arvoon. Komitea sai mietinnön valmiiksi noin neljän vuoden työn jälkeen tammikuussa 2000. Hallituksen esitys perustuu pitkälti komitean työhön.

Työsopimuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, jonka pohjana on osapuolten välillä tehty työsopimus. Ehdotus uudeksi työsopimuslaiksi on lähtökohdiltaan ja päälinjoiltaan voimassa olevan työsopimuslain ja oikeuskäytännön mukainen. Ehdotukseen sisältyy eräitä uusia säännöksiä ja lain jäsentely, säädöskieli ja terminologia on ajantasaistettu ja EU:n direktiivit on otettu huomioon. Uudistusta valmistelleen komitean toimeksianto oli haasteellinen. Lopputulos on erilaisten ja erisuuntaisten tavoitteiden kompromissi, johon valiokunnan kuulemat asiantuntijat ovat pääasiassa suhtautuneet myönteisesti.

Eräissä asiantuntijalausunnoissa uudistusta on kuitenkin arvosteltu siitä, ettei komitean toimeksiannossa mainittuja seikkoja ole lakiehdotuksissa riittävässä määrin otettu huomioon. Yritysten toimintaympäristön kansainvälistyessä ja toimintatapojen muutoksilla perustellaan työoikeudellisen sääntelyn nykyistä suurempaa joustavuutta. Näin ollen uuteen työsopimuslakiin kohdistuvat odotukset ovat osoittautuneet osittain vastakkaisiksi. Toisaalta on esitetty arvioita siitä, etteivät säädökset riittävästi vastaa yritysmaailman ja työelämän muutosten tarpeita. Toisaalta taas on korostettu työoikeudellisen sääntelyn perustana olevaa työsuhteen heikomman osapuolen, työntekijän suojelun periaatetta.

#### *Yritystoiminnan muutokset*

Yritystoiminta on kansainvälistynyt ja yritysten välinen kilpailu lisääntynyt. Suomen liittyminen Euroopan unioniin on laajentanut myös pienten yritysten toimintaympäristöä. Suomalaisen teollisuuden rakenne on muuttunut. Uusi talous korostaa uutta luovan pienyritystoiminnan merkitystä. Yritysrakenteen muutokset, kuten yhtiöittäminen, fuusiot ja yrityskaupat, ovat elinkeinoelämän arkipäivää. Yritykset ovat ul-

koistaneet toimintojaan ja yritysten välinen tavaroitten ja palveluiden kauppa on lisääntynyt. Pienten ja keskisuurten yritysten asema elinkeinoelämässä ja työllistäjänä on viime vuosina korostunut. Pienistä yrityksistä valtaosa, noin neljä viidestä, on alle viiden hengen yrityksiä. Myös julkinen sektori työllistäjänä ja peruspalveluiden tuottajana on ollut muutoksen kohteena.

Työehtosopimusjärjestelmä luo vähimmäis- turvan ja joustavuutta yritystoiminnan muutoksissa. Hallituksen esityksen perusteluista ilmenee, että lainsäädäntö ei ole välttämättä ensisijainen keino säännellä työsuhteita. Merkittävä osa työelämän säännöistä perustuu työmarkkinaosapuolten välisiin sopimuksiin. Niiden asioiden piiriä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla, ehdotetaan hallituksen esityksessä laajennettavaksi. Sopimismahdollisuuden piiriin ehdotetaan saatettaviksi asiat, joissa alakohtaiset erityispiirteet ja -tarpeet on tarkoituksenmukaisinta toteuttaa alakohtaisin sopimuksin.

Talous- ja työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi sopimusehtoja muokataan toisaalta yritysten tarpeiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan siten, että työsuhteen ehdot olisivat sopeutettavissa kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin ja toisaalta työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja hänen elämäntilanteidensa huomioon ottamiseksi. Perusteluiden mukaan valtakunnallisiin työehtosopimuksiin on vaihtelevassa määrin lisätty paikallisten osapuolten mahdollisuuksia sopia työehtosopimusten antamisissa rajoissa työpaikkakohtaisista ratkaisuista.

#### *Palkkatyön kehityspiirteitä*

Työttömyyden vähentäminen on koko Suomen kannalta erittäin tärkeää. Samalla työvoimapula on kasvava ongelma tulevaisuudessa. Henkilöstön, työn ja työn organisoimisen kehittäminen on keskeistä. Työnkuvaa muuttaa nopeasti kehittyvä tietoteknologia ja uudenlainen työn organisoiminen. Monien töiden vaatavuus kasvaa niin, että osaaminen ja elinikäinen oppiminen ovat työpaikkojen keskeisiä menestystekijöitä.

Määräaikaiset työsuhteet ja osa-aikatyö on lisääntynyt 1990-luvulla. Viime vuonna uusista työsuhteista vajaa puolet, 46 prosenttia, oli toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Määräaikaisia kokoaikaisia työsuhteita oli 40 prosenttia ja 14 prosenttia määräaikaisia ja osa-aikaisia. Epätyypilliset työsuhteet ovat yleisimpiä uusissa työsuhteissa, nuorten ja naisten keskuudessa sekä erällä palvelualoilla.

Toistaiseksi voimassa olevia ja määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä ehdotetaan lähennettäväksi toisiaan. Peräkkäiset, keskeytymättömänä tai lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneet työsuhteet katsotaan työsuhde-etuuksien kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Työnantajan on ilmoitettava palveluksessaan oleville osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille vapautuvista ja avoimista työpaikoista. Työnantajalla on uutta työvoimaa ottaessaan velvollisuus tarjota lisätyötä ensisijaisesti osa-aikatyötä tekeville työntekijöille. Lisäksi lakiin sisällytetään uusi määräaikaisessa työsuhteessa olevia ja osa-aikaista työtä tekeviä työntekijöitä suojaava syrjäntäkielto säännös.

Vuokratyön määrästä ei ole saatavissa tarkkoja tilastotietoja. Suomessa toimii noin 500 työvoiman vuokraustoimintaa harjoittavaa yritystä. Vuokratyöntekijöiden määrä vaihtelee vuosittain 20 000 ja 30 000 välillä ja määrä on viime vuosina lisääntynyt. Eduskunta on vuonna 1996 hyväksynyt työasiainvaliokunnan (TyVM 18/1996 vp — HE 78/1996 vp) ehdotuksen perusteella lausuman vuokratyövoiman välitykseen ja käyttöön liittyvien epäkohtien poistamisesta. Työsopimuslakiin ehdotetaan uutta säännöstä työvoiman vuokraajayrityksen ja käyttäjäyrityksen oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymisestä.

Työelämän laatua koskevien selvitysten mukaan kiire ja työn henkinen rasittavuus lisääntyvät voimakkaasti koko 1990-luvun ajan. Työssä uupumista pidetään suomalaisen työelämän vakavana ongelmana. Työssä käyvän väestön työkykyä ja hyvinvointia edistetään työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman avulla. Väestön ikärakenteen johdosta työikäisen väestön keski-ikä on nousussa. Vuosina 1998—2002

toteutettavan Kansallisen ikäohjelman tavoitteena on parantaa yli 45-vuotiaiden työllisyyttä sekä vähentää ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä ja syrjäytymistä. Ikääntyvien ja ikääntyneiden jatkamista työelämässä nykyistä pidempään ja työssä jaksamista voidaan edistää myös lainsäädäntöteitse. Keskeisessä asemassa on koulutusta, työaikaa, työsuojelua ja vuorotteluvapaata koskeva lainsäädäntö. Ikääntyvien asemaa työelämässä parantaa uusi työsopimuslain säännös, joka velvoittaa työnantajan yksittäisissä työsuhteissa huolehtimaan siitä, että muun muassa töiden sekä työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa työntekijät voivat muuttuvissakin oloissa suoriutua työstään.

Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti jakaantuneet naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin. Vain noin 16 prosenttia työvoimasta työskentelee ns. tasa-ammateissa, joissa molempia sukupuolia on 40—60 prosenttia. Työelämässä tasa-arvoa edistetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetulla lailla. Perhevapaista ehdotetaan säädettäväksi nykyiseen tapaan työsopimuslaissa. Säännökset ovat luonteeltaan työntekijöille oikeuksia luovia. Perhepoliittisten vapaiden korvauksista säädetään sosiaalilainsäädännössä. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että naiset käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista. Vain noin puolet miehistä pitää muutaman viikon isyysloman mutta vanhempainlomaa tai hoitovapaata miehet eivät juurikaan käytä.

#### *Lainsäädännön selkeys*

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan eri kokoisissa yrityksissä. Työnantajien valmiudet selvittää työlainsäädännön ja heitä velvoittavien työehtosopimusmääräysten sisältö vaihtelevat suuresti. Esityksen perusteluiden mukaan uudistustyön tavoitteena on, että lain sisältö selviää jokaiselle sitä soveltavalle suoraan säädöstekstistä. Tätä tavoitetta on vaikea lainsäädännöllisesti toteuttaa, koska keskeinen osa työsuhteessa noudatettavista normeista perustuu työehtosopimuksiin.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan kehottanut työ- ja tasa-arvoasiainvaliokuntaa kiin-

nittämään huomiota siihen, että yksittäisten henkilöiden voi olla vaikea saada selville, minkä sisältöiset työsuhteen ehtoja koskevat normit ovat sovellettavina. Tämä johtuu ainakin osaksi työoikeudellisten sääntelykeinojen moninaisuudesta.

Tarkasteltaessa lakiehdotuksia lakiteknisesti ja kielellisesti voidaan niiden todeta merkitsevän parannusta nykyiseen lainsäädäntöön verrattuna. Selkeyttä lisää myös työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistaminen viranomaismenettelyllä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tehtävänä on vahvistaa, onko valtakunnallinen työehtosopimus soveltamisalallaan sillä tavoin edustava, että sitä pidetään yleissitovana. Vahvistamisen jälkeen työehtosopimuksen määräyksiä on laissa säädetty tavoin sovellettava työsuhteen vähimmäisehtoina. Tiedonsaanti yleissitovista työehtosopimuksista paranee, sillä ne ovat vahvistamisen jälkeen maksutta jokaisen saatavilla yleisessä tietoverkossa. Koska työehtosopimuksia ei laadita kaksikielisinä, vahvistamislautakunnan tehtävänä on antaa lisätietoja sopimuksista suomen ja ruotsin kielellä.

Työehtosopimuksen edustavuuden arvioinnissa yhtenä huomioon otettavana seikkana on tilastoaineisto. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan tilastoinnin kannalta on ongelmallista, ettei työehtosopimusten soveltamisalaa ole välttämättä määritelty täsmällisesti eivätkä määritellyt ja tilastotuotannossa käytettävät luokitukset vastaa toisiaan. Tilastoinnin toimiala- ja ammattiluokitus perustuu kansainvälisiin suosituksiin ja säädöksiin. Lisäksi käytännössä on ilmennyt puutteita ajantasaisen tilastoaineiston saannissa. Valiokunta pitää tärkeänä, että tilastoaineiston ajantasaisuutta lisätään sekä työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä ja tilastoluokituksia kehitetään vastaamaan paremmin toisiaan. Kehitystyöstä vastaisivat mm. työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ja Tilastokeskus.

Uusi työsopimuslaki ei merkitse muutosta yleissitovan työehtosopimuksen asianomaista alaa koskevaan edellytykseen. Se määräytyy edelleen ensijaisesti työehtosopimuksen sovelta-

misalamääräyksen mukaisesti. Tulkinnallisia tilanteita on esiintynyt esimerkiksi monialayrityksissä sekä yritysten rakennemuutosten ja omistussuhteiden muuttuessa, jolloin voi olla vaikea ratkaista, mitä yleissitovaa työehtosopimusta on työntekijän työsuhteessaan noudatettava. Valiokunnan käsityksen mukaan tulkinnallisia tilanteita on vaikea ratkaista lainsäädännön avulla.

Vuokratyövoimaa koskevia työehtosopimuksia on jo ryhdytty solmimaan ennen uuden työsopimuslain voimaantuloa. Näissä sopimuksissa on otettu huomioon alan erityispiirteitä ja pyritty sopimaan yhtenäisistä sopimusehdoista vuokratyöntekijöille. Valiokunta pitää toivottavana, että työmarkkinaosapuolet jatkavat edelleen sopimustoimintaa vuokratyöntekijöiden työsuhteiden osalta.

#### *Yleissitova työehtosopimus ja paikallinen sopiminen*

Perustuslakivaliokunta on käsitellyt laajasti työehtosopimusjärjestelmää ja työehtosopimusten yleissitovuutta perustuslain kannalta ja pitänyt niitä valtiosääntöoikeudellisesti hyväksyttävänä. Lisäksi se on lausunnossaan arvioinut yksityiskohtaisesti työsopimuslain 13 luvun 7 ja 8 §:ää.

Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat ehdotetun 7 §:n perusteella sopia työehtosopimuksella erinäisistä seikoista työsopimuslain säännöksistä poikkeavalla tavalla. Poikkeaminen voi tarkoittaa työntekijälle työsopimuslain mukaan muutoin tulevien oikeuksien ja etujen vähentämistä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava järjestäytymätön työnantaja saa ehdotetun 8 §:n mukaan soveltaa sopimuksen 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jollei niiden soveltaminen edellytä paikallista sopimista. Rajaus merkitsee käytännössä sitä, että järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväksyä sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä voidaan paikallisesti sopia. Kysymys on mahdollisuudesta sopia työntekijöiden kanssa alan työehtosopimuksen alittavista työehdoista.

Ehdotuksen taustalla on se, että valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt ovat erityisesti viime

vuosikymmenellä aiempaa selvästi laajemmin siirtäneet sopimiskelpoisuuttaan työpaikoille työehtosopimuksessa määräämissään rajoissa. Ehdotetunlaisen eron tekemistä työnantajien välillä perustellaan esityksessä ennen muuta sillä seikalla, että järjestäytyneessä kentässä voidaan turvata myös paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopimistasapaino kuin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä vallitsee. Lisäksi luottamusmiesjärjestelmän ja muiden keinojen avulla on mahdollista varmistua työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta. Järjestäytymättömässä kentässä ei ole samanlaista valvontajärjestelmää.

Perustuslakivaliokunta ei ole pitänyt tällaisen perusoikeuksiin läheisessä yhteydessä olevaa sääntelyä aivan ongelmattomana. Ehdotuksen 13 luvun 8 §:n mukaan järjestäytymättömän työnantajan asema jää kokonaan riippumaan siitä, mitä asioita valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt siirtävät työehtosopimuksessa paikallisesti sovittaviksi. Perustuslakivaliokunnan mielestä saattaisi kaiken kaikkiaan olla selvintä säätää laissa, millaisilla edellytyksillä tai missä tarkoituksessa 13 luvun 7 §:ssä mainittuja asioita voidaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa jättää paikallisesti sovittaviksi. Arvioinnissa ei pidä tässä yhteydessä sivuuttaa sitä seikkaa, että esitys tältä osin rakentuu jo voimassa oleville työläinsäädännön periaatteille ja että esityksessä itse asiassa laajennetaan yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien mahdollisuuksia soveltaa valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten sopimia poikkeamia 13 luvun 7 §:ssä tarkoitetuissa asioissa. Lisäksi säädöksessä tarkoitettavat asiat ovat suureksi osaksi luonteeltaan sellaisia, että niiden sopimiseen työpaikan tasolla ei ole yleistä tarvetta; niitä ei ole tähän asti juurikaan jätetty paikallisen sopimisen varaan.

Esityksen perusteluissa (s. 128/I) todetaan, että ainakaan vielä ei ole tarkoituksenmukaista laajentaa valtakunnallisten työnantajajärjestöjen ulkopuolella olevien työnantajien mahdollisuuksia pelkästään yleissitovuuden perusteella käyttää työehtosopimuksissa työpaikoille siirrettyä sopimismahdollisuutta. Esityksen mukaan on kuitenkin tarpeen seurata työehtosopi-

muskäytännön kehitystä ja ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin työehtosopimuskäytäntöjen mahdollisesti muuttuessa nykyiseen käytäntöön verrattuna. Perustuslakivaliokunta tähdentää seurannan tärkeyttä ja huomauttaa, että siinä on perustuslain kannalta pidettävä silmällä työntekijäin suojelun toteutumista, yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman mahdollisia muutoksia etenkin negatiivisen yhdistymisvapauden kannalta sekä kilpailutilanteen kehittymistä.

#### *Yleisperusteluiden johtopäätökset*

Valiokunta on edellä käsitellyt yritystoiminnan ja työelämän muutoksia, työläinsäädännön selkeyttä ja yleissitovaa työehtosopimusjärjestelmää ja paikallista sopimista. Valiokunnan mielestä on tärkeää, että uuden työelämän peruslaiksi luonnehditun työsopimuslain toimivuutta ja ajantasaisuutta arvioidaan sitten, kun sen soveltamisesta on kertynyt kokemuksia. Tämän johdosta työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta edellyttää, että valtioneuvosto antaa seuraavan vaalikauden alkupuolella eduskunnalle selonteon, jossa selvitetään,

— elinkeino- ja työelämän kehitystä sekä yritysten toimintatapojen ja -ympäristön muutoksia,

— onko työläinsäädäntö selkeää, toimivaa ja ajantasaista,

— miten uuden työsopimuslain säännökset vastaavat yritystoiminnan ja työelämän muutoksia ja

— työehtosopimuskäytännön kehitystä ja siihen liittyvän uuden lainsäädännön tarvetta (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

#### *Yksityiskohtaiset perustelut*

### **1. Työsopimuslaki**

#### *1 luku. Yleiset säännökset*

2 §. *Poikkeukset soveltamisalasta.* Pykälässä säädetään oikeussuhteista ja töistä, joihin ei sovelleta työsopimuslakia. Pykälän 2 kohdassa mainitaan tavanomainen harrastustoiminta. Pe-

rusteluissa säännöstä täsmennetään mainitsemalla esimerkinomaisesti urheiluseuroissa ja varhaisnuoriso- sekä nuorisoyhdistyksissä järjestettävä harrastustoiminta.

Mainittujen yhdistysten lisäksi mm. kirkot ja uskonnolliset yhdyskunnat järjestävät merkittävässä määrin vapaaehtoistoimintaa lapsille ja nuorille. Vapaaehtoistyössä nuoret tyypillisesti toimivat erilaisten kerhojen ja harrastuspiirien vetäjinä. Tällaisesta vapaaehtoistoinnasta voidaan maksaa myös pientä palkkiota. Palkkio on luonteeltaan esityksen perusteluissa mainittua vastiketta, joka maksetaan suurelta osin kulukorvauksena. Selvyyden vuoksi valiokunta toteaa, että tällainen toiminta on tyypillisesti 2 kohdassa tarkoitettua tavanomaista harrastustoimintaa. Säännöksen soveltamisalaan kuuluvaa harrastustoimintaa ei ole mahdollista tyhjentävästi määritellä ja mainitut tilanteet ovat ainoastaan soveltamisalaa valaisevia esimerkkejä. Koska säännöksen soveltamisen kannalta ei ole olennaisinta, mikä taho harrastustoimintaa järjestää, ovat järjestöt, yhdistykset ja julkisoikeudelliset yhteisöt ja uskonnolliset yhdyskunnat säännöksen kannalta yhdenvertaisessa asemassa.

*3 §. Työsopimuksen muoto ja kesto.* Lakivaliokunta on lausunnossaan arvionut pykälää. Pykälän 1 momentin mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti tai kirjallisesti. Tarkoituksena on, että työsopimus on edelleen vapaamuotoinen sopimus. Pykälän perusteluiden mukaan työsopimus voidaan tehdä myös sähköisesti. Lakivaliokunta on todennut, että tänä vuonna hyväksytty EU:n direktiivi sähköisestä kaupankäynnistä (2000/31/EY) edellyttää, että sopimus voidaan tehdä myös sähköisesti. Lakivaliokunta on katsonut, että momentin sanamuotoa on selkeyden, yksiselitteisyyden ja mainitun direktiivin täytäntöönpanemiseksi täsmennettävä lisäämällä siihen maininta, että työsopimus voidaan tehdä myös sähköisesti. Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunta ehdottaa, että 1 momenttia täydennetään lakivaliokunnan esittämällä tavalla.

Pykälän 2 momentti sisältää säännökset työsopimuksen kestosta. Työsopimus on voimassa

toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Ehdotettu säännös poikkeaa voimassa olevasta siten, ettei siihen sisälly yksityiskohtaisia määräyksiä määräaikaisen työsuhteen edellytyksistä, vaan säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon. Silti perusteluissa todetaan, että perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi kuitenkin otettava huomioon voimassa olevan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu määräaikaisuuden perusteina työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Lakivaliokunta on huomauttanut, että säännösehdotuksen perusteluista saa sen käsityksen, ettei tarkoituksena ole tehdä asiallisia muutoksia voimassa olevaan, vuonna 1984 säädettyyn säännökseen verrattuna. Tämän vuoksi sanamuodon muuttaminen ei ole perusteltua varsinkaan, kun ehdotettu säännös on nykyistä epä-määräisempi. Lakivaliokunta on esittänyt, että työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta harkitsee säännöksen täsmentämistä esimerkiksi voimassa olevan säännöksen muotoon.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on arvioinut lakivaliokunnan muutosesitystä eikä ole pitänyt sitä tarkoituksenmukaisena.

*4 §. Koeaika.* Työnantaja ja työntekijä voivat 4 momentin mukaan purkaa työsopimuksen koeajan kuluessa. Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua syrjivän tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Ehdotettu säännös poikkeaa nykyisen työsopimuslain 3 §:stä siten, että kielto koskisi ainoastaan työnantajaa. Valiokunta ei pidä säännöksen soveltamisalan rajausta asianmukaisena ja ehdottaa sen muuttamista siten, että ei työnantaja eikä työntekijä saa purkaa työsopimusta koeaikana syrjivän tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein.

## *2 luku. Työnantajan velvollisuudet*

*2 §. Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.* Perustuslakivaliokunta on huomauttanut, että 1 momentin ilmaus "ilman perusteltua syytä"



poikkeaa sekä perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjäntäkiellossa käytetystä ilmauksesta "ilman hyväksyttävää syytä" että rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyntäsäännöksen ilmauksesta "ilman painavaa, hyväksyttävää syytä". Esityksestä ei ilmene, miksi siinä on poikettu voimassa olevasta terminologiasta. Uuden ilmauksen käyttäminen voi olla omiaan luomaan sekaannusta. Tämän mukaisesti työ- ja tasa-arvoasianvaliokunta ehdottaa 1 momentin muuttamista vastaamaan tältä osin perustuslain sanamuotoa.

Pykälän 3 momentti täydentää syrjäntäkielto-säännöstä. Valiokunta ehdottaa, että momentin sanamuotoa muutetaan siten, että työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen on sallittua, jos se on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

*7 §. Työehtosopimuksen yleissitovuus.* Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista. Nämä määräykset syrjäyttävät siten tahdonvaltaiset lainsäädännökset sekä työehtosopimuksen vastaavat ehdot, jollei työehtosopimuksen ehdot ole työntekijän kannalta edullisempia. Perustuslakivaliokunnan mielestä on harkittava pykälän sanamuodon täydentämistä siten, että siitä ilmenee selkeästi, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäädännökset.

Oikeustieteessä on luotu ns. etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö niitä tilanteita varten, joissa työsuhdetta koskevat lainsäädännökset sekä työehtosopimuslain nojalla noudatettavan työehtosopimuksen, yleissitovan työehtosopimuksen ja työehtosopimuksen määräykset ovat keskenään ristiriidassa. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan sekä työehtosopimuslakikomiteassa että sen jälkeisessä jatkovalmistelussa on pohdittu, tulisi siko lakiin ottaa nimenomaiset säännökset työsuhteen ehtojen määräytymisestä. Tällöin on päädytty siihen, ettei tilanteiden moninaisuuden vuoksi ole tarkoituksenmukaista, tai ehkä mahdollistakaan laatia säännöksiä, joiden avulla kaikki työsuhteen ehtojen määräytymistä koskevat kysymykset olisi mahdollista ratkaista. Pelk-

kä etusijajärjestyksen säätäminen ei ole riittävä, vaan huomioon on otettava lisäksi edullisemmuussääntö ratkaistaessa tahdonvaltaisten lainsäädännösten ja yleissitovan työehtosopimuksen välistä suhdetta.

Lisäksi perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt huomiota siihen, että esityksessä jää perustelutekstin lausumien varaan seikkoja, joista viime kädessä riippuu, mitä "työsuhteen ehtoja ja työoloja koskevia" normeja työehtosopimussuhteissa on yleissitovuuden nojalla noudatettava. Yleissitovuuden lakitasoisen sääntelyn tulee tältäkin osin olla riittävän täsmällistä. Tästä syystä perustuslakivaliokunta katsoo, että on arvioitava 2 luvun 7 §:n lakitekstin täydentämistä tätä koskevin kriteerein.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytykset ilmaistaan laissa siten, että työehtosopimus on asianomaisella alalla edustavana pidettävä. Säännöstä täsmennetään suhteellisen laajoin perusteluin. Olennainen osa uudistusta on yleissitovuuden vahvistaminen viranomaismenettelyssä. Yleissitovuuden edellytysten täyttymisen arvioi ensi vaiheessa asiantuntijoista koostuva riippumaton lautakunta, jonka päätöksestä voidaan valittaa työtuomioistuimeen. Vahvistamismenettelyn johdosta yleissitovuutta ei enää tarvitse ratkaista yksittäisillä työpaikoilla, mikä vähentää tulkintatilanteita ja oikeudellisia eri mielisyksiä. Työ ja tasa-arvoasiainvaliokunta katsoo, että ehdotettu säännös perusteluineen luovat hyvän perustan yleissitovuuden ratkaisemiseksi.

Valiokunta toteaa perustuslakivaliokunnan esille nostamien kysymysten olevan osittain luonteeltaan sellaisia, ettei niiden selvittäminen ole mahdollista hallituksen esityksen valiokuntakäsittelyn yhteydessä. Tämän johdosta valiokunta edellyttää, että nämä kysymykset selvitetään työministeriön johdolla kolmikantaisesti ja asiasta raportoidaan edellä mainitussa selonteos-sa (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

*15 §. Palkan poikkeuksellinen erääntyminen.* Valiokunta ehdottaa 2 momentin sanajärjestyksen tarkistamista.

*7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet*

*2 §. Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.* Pykälä sisältää säännökset työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista ja niiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnista. Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt huomiota 1 momenttiin. Sen perusteluissa tähdennetään, että tapahtuneen rikkomuksen tai laiminlyönnin tulee vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan sopimussuhteessa, ettei sopimussuhteen jatkamiselle enää ole edellytyksiä. Tämä vaatimus voitaisiin perustuslakivaliokunnan mukaan sijoittaa jo itse säännökseen.

Valiokunta on harkinnut perustuslakivaliokunnan lisäysehdoista ja päätenyt siihen, että ehdotettu säännös on riittävän selkeä. Lisäksi irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta täsmennetään perusteluissa olevalla maininnalla, miten toiminnan tai laiminlyönnin on vaikuttava sopijapuolten keskinäiseen asemaan sopimussuhteessa.

*5 §. Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä.* Säännökset, jotka koskevat irtisanomisoikeutta liikkeen luovutuksen yhteydessä perustuvat liikkeenluovutusdirektiiviin. Liikkeen luovutuksessa voi muodostua ongelmaksi liikkeenluovutuksensaajan perheenjäsenen asema. Valiokunta korostaa sitä, ettei direktiivi eikä lain 7 luvun 5 § estä irtisanomisia työvoiman tarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

*11 luku. Kansainvälisluonteiset työsopimukset*

*1 §. Työsopimukseen sovellettava laki ja 2 §. Yleiset lainvalintasäännökset.* Lakivaliokunta on lausunnossaan käsitellyt perusteellisesti, millä tavoin Rooman yleissopimuksen velvoitteet on lakiteknisesti sisällytettävä kansalliseen lainsäädäntöön. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta pitää informatiivisuuden vuoksi tarkoituksenmukaisena sisällyttää mietintöönsä lakivaliokunnan lausunnon 11 lukua koskevat perustelut lähes sellaisenaan.

Rooman yleissopimus saatettiin Suomessa voimaan vuonna 1998. Käsiteltäessä hallituksen

esitystä yleissopimuksen voimaansaattamisesta (HE 103/1998 vp) lakivaliokunnassa harkittiin lainvalintasäännösten sijoittamista työsopimuslakiin. Tämän vuoksi valiokunta pyysi asiasta lausunnon silloiselta työasiainvaliokunnalta. Molemmat valiokunnat (LaVM 14/1998 vp ja TyVL 12/1998 vp — HE 103/1998 vp) päätyivät yksimielisesti siihen, ettei työsopimuslakiin sisällytetä lainvalintasäännöksiä, vaan pelkästään viittaussäännös yleissopimuksen määräyksiin, ja että yleissopimus saatetaan Suomessa voimaan ns. blankolailla. Tämä on normaali ja yleinen voimaansaattamistapa silloin, kun kansainvälinen sopimus ei edellytä täydentäviä kansallisia säännöksiä.

Esityksessä ehdotetaan nyt toisenlaista lainsäädäntötekniikkaa. Työsopimuslain 11 luvun 1 §:ään ehdotetaan kirjoitettavaksi osa Rooman yleissopimuksen määräyksistä. Pykälää täydentäisi perusteluissa informatiiviseksi luonnehdittu 2 §, jossa on viittaussäännös sanottuun yleissopimukseen.

Lakivaliokunta on todennut, ettei hallituksen esityksessä esitetä sellaisia perusteluita, joiden vuoksi pari vuotta sitten päätetystä sääntelytavasta olisi syytä poiketa. Lakivaliokunta ja työasiainvaliokunta perustelivat valittua nykyistä sääntelytapaa sillä, että Rooman yleissopimus muodostaa lainvalintaa sääntelevän kokonaisuuden, jota sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin sopimusvelvoitteisiin, joilla on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon. Tällaisia sopimusvelvoitteita sisältyy mm. kansainvälisluontoiseen irtainten esineiden kauppaan sovellettavasta laista annettuun lakiin (387/1964), eräistä kansainvälisluonteisista vakuutus sopimuksista annettuun lakiin (91/1993), merilakiin, vekselilakiin ja shekkilakiin. Yleissopimuksen laajan soveltamisalan johdosta lainvalintasäännöksiä ei siten voida johdonmukaisuussyistä sisällyttää ainoastaan yhteen lakiin, esimerkiksi työsopimuslakiin. Toisaalta lainvalintasäännösten sisällyttäminen eri lakeihin johtaisi päällekkäiseen kaksinkertaiseen sääntelyyn, koska laeissa olisi toistettava samansisältöisinä yleissopimuksen tarpeelliset määräykset. Yleissopimus muodostaa kokonaisuuden, jonka määräyksiä on vai-

keaa erottaa toisistaan. Selkeyden ja oikeusvarmuuden vuoksi on parempi, että lainvalintasäännökset ovat yhdessä säädöksessä, Rooman yleissopimuksessa, kuin hajautettuina eri oikeuden alojen lainsäädäntöön.

Voimassa olevan lain sääntelytapaa puoltaa lakivaliokunnan mukaan edelleen se, että Amsterdamin sopimuksella lainvalintakäytännöt ovat siirtyneet yhteisötoimivallan piiriin. Wienin huippukokouksessa vuonna 1998 on sovittu, että Rooman yleissopimuksen määräysten tarkistaminen aloitetaan kahden vuoden kuluessa Amsterdamin sopimuksen voimaantulosta 1.5.1999. Siinä yhteydessä Rooman yleissopimus muutetaan yhteisöinstrumentiksi, todennäköisesti asetukseksi, joka olisi jäsenvaltiossa välittömästi sovellettavaa lainsäädäntöä. Asetuksen säännöksiä ei saa sisällyttää kansalliseen lainsäädäntöön.

Lakivaliokunnan saaman selvityksen mukaan ehdotetut 11 luvun 1 §:n säännökset eivät ole samansisältöisiä Rooman yleissopimuksen määräysten kanssa eivätkä riittäviä lainvalintakäytännön ratkaisemiseksi. Lakiehdotuksen 11 luvun 1 §, johon on pyritty sisällyttämään lähinnä yleissopimuksen 3 artiklan 1 kohta ja 6 artikla, poikkeaa yleissopimuksen määräyksistä. Yleissopimuksessa on lisäksi useita muita työsopimuksen lainvalinnan kannalta merkityksellisiä määräyksiä, jotka eivät käy ilmi 11 luvun säännöksistä. Tällainen on muun muassa yleissopimuksen 20 artikla, jossa säädetään yhteisön oikeuden erityisaloja koskevien lainvalintasääntöjen ensisijaisuudesta yleissopimuksen määräyksiin nähden. Lakiehdotuksesta ei ilmene myöskään se, että 21 artiklan perusteella eräät muut kansainväliset sopimukset, esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset, menävät Rooman yleissopimuksen edelle.

Ehdotetulla kirjoittamistavalla on ilmeisesti pyritty siihen, että sellaisten työsopimusten, joilla on liittymiä useampaan valtioon, lainvalintaan liittyvät ongelmat olisi ratkaistavissa työsopimuslaissa olevien säännösten avulla. Tämä pyrkimys on sinänsä kannatettava, koska työsopimuslaki on yleisesti työpaikoilla saatavana. Ehdotettu sääntelytapa ei ole lainsäädäntötekni-

sesti eikä sisällöllisesti onnistunut ja se johtaa helposti vääriin tulkintoihin velvoittavista säännöksistä ja sen myötä oikeusvarmuuden heikentymiseen. Lakivaliokunta on aikaisemmin mainitussa mietinnössään arvioinut lakitekniistä valintaa myös informatiivisuuden ja säädösten saatavuuden kannalta. Sen seurauksena Rooman yleissopimus on julkaistu Suomen säädöskoelman sopimussarjassa ja lisäksi sisällytetty Suomen Laki -teokseen. Lakikirjassa on työsopimuslain asianomaisen pykälän jäljessä viittaus siitä, mistä kohtaa lakikirjaa yleissopimus löytyy.

Lakivaliokunnan lausunnon perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa,

että 11 luvun 1 § muutetaan voimassa olevan työsopimuslain 51 a §:n ensimmäisen virkkeen mukaiseksi ja 2 § poistetaan lakiehdotuksesta.

Ehdotettu kirjoittamistapa vastaa myös hallituksen esityksen tarkoitusta. Perusteluiden mukaan tarkoituksena ei nimittäin ole nykyisten säännösten asiallinen muuttaminen. Hallituksen esityksessä ehdotetut säännökset sen sijaan merkitsivät asiallisia muutoksia, kuten edellä on esitetty.

## 12 luku. Vahingonkorvausvelvollisuus

*Yleistä.* Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta pitää informatiivisuuden vuoksi tarkoituksenmukaisena sisällyttää mietintöönsä lakivaliokunnan lausunnon 12 lukua koskevat perustelut lähes sellaisenaan.

Lukuun on koottu säännökset, joiden mukaan työsuhteen osapuolten on korvattava toiselle sopijapuolelle sopimussuhteessa aiheuttamansa vahingot. Vahingonkorvausjärjestelmä jakautuisi kahteen osaan: yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvaan korvausvelvollisuuteen.

Luvun 1 §:ssä on perussäännökset vahingonkorvausten suorittamisvelvollisuudesta ja määräytymisperusteista. Luvun 2 ja 3 § muodostavat yhtenäisen korvausjärjestelmän. Lakivalio-

kunta on todennut säännösten vaikeaselkoiseksi ja tulkinnanvaraiseksi.

Ehdotetun säännösten taustalla on epätyytyväiseksi koettu voimassa olevan työsopimuslain 51 §:n soveltamisessa omaksuttu tulkintalinja. Vuodesta 1995 alkaen tuotannollisin ja taloudellisin perustein (ns. kollektiiviperustein) lainvastaisesti toimitetuissa irtisanomisissa on vakiintuneesti noudatettu oikeuskäytäntöä, jonka mukaan työntekijälle tuomittavasta vahingonkorvauksen määrästä vähennetään hänen työttömyysajalta saamansa työttömyysetut siltä osin kuin hän ei ole osallistunut työttömyysturvansa kustantamiseen. Työnantajalle ei kuitenkaan ole asetettu velvollisuutta suorittaa työntekijän vahingonkorvauksesta vähennettyä osuutta takaisin työttömyystuen maksajalle. Tämän seurauksena työnantaja hyötyy Kansaneläkelaitoksen tai työttömyysvakuutusrahaston kustannuksella.

Valtioneuvoston oikeuskansleri on maaliskuussa 2000 tekemässään päätöksessä katsonut, että kysymyksessä olevan oikeustilan selkiyttäminen nimenomaisella lainsäädännöllä on tarpeellista. Päätöksen jälkeen on valmisteltu hallituksen esitykseen nyt sisältyvä ehdotus yhtenäiseksi korvausjärjestelmäksi. Asianomaisissa säännöksissä ehdotetaan työsopimuslain työsuhteen laittomasta päättämisestä johtuvaa korvausta koskevia säännöksiä muutettaviksi voimassa olevaan lakiin verrattuna. Korvausjärjestelmä ehdotetaan yhtenäistettäväksi siten, että 2 §:n 2 momentissa säädettäväksi ehdotettua kokonaisuutta sovelletaan sekä yksilöllisin perustein laittomasti irtisanottuun että määrättäessä korvausta riittämättömin taloudellisin tai tuotannollisin perustein toteutetusta irtisanomisesta. Toinen merkittävä muutos voimassa olevaan lakiin ja oikeuskäytäntöön verrattuna on se, että lakiin ehdotetaan säännöksiä siitä, miten työsuhteen laittomasta päättämisestä määrättävä korvaus ja samaan aikaan kohdistuvat työntekijän saamat työttömyysturvaedut sovitetaan yhteen. Yhteensovitus on tehtävä riippumatta siitä, millä perusteella työsuhde on päätetty. Yhteensovitettaessa määrätään työntekijälle tuleva vahingonkorvaus sekä työttömyysturvan maksaneille suoritettava palautus. Yhteensovitusvelvollisuus

on tarkoitettu koskemaan myös laittomasta lomauttamisesta luvun 1 §:n nojalla määrättävää vahingonkorvausta.

Lakivaliokunta on pitänyt hallituksen esityksessä ehdotettua yhtenäiskorvausjärjestelmää kaikkien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaisena järjestelmänä. Sen sijaan hallituksen esityksessä ehdotettu tapa, jolla työnantajan korvausvelvollisuuteen kohdistuvalta ajalta työntekijälle maksetut työttömyysturvaedut olisi otettava korvauspäätöksessä huomioon ei lakivaliokunnan mukaan ole tuomitsemistoiminnan kannalta riittävän selkeä. Lakivaliokunnan kuulemat tuomarit ovat jopa todenneet, ettei säännösten soveltaminen tuomioistuimissa välttämättä onnistu.

Säännösten kirjoittamistavan selkeyttämiseksi ja säännösten täydentämiseksi tarpeellisilla prosessisäännöksillä lakivaliokunta on esittänyt 1, 2 ja 3 §:ää muutettavaksi. Tavoitteena on, että säännökset eivät johda nykyisen korvaustason muuttumiseen, mutta niihin saadaan edellä mainitussa oikeuskanslerin päätöksessä edellytetty tasapaino.

*1 §. Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan sisällytettäväksi sekä perussäännös yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta että viittaus poikkeuksesta, joka muodostuu työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvasta korvausvelvollisuudesta.

Lakivaliokunnassa on ilmennyt, ettei jäljempänä 3 §:ssä olevaa viittausta 1 §:ään ymmärretä oikein, jos molemmat säännökset ovat samassa momentissa. Asiantilan korjaamiseksi pykälän 1 momentti on syytä jakaa kahdeksi eri momentiksi.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa lakivaliokunnan lausunnon perusteella, että 1 §:n momenttijakoa muutetaan ja säännöksen sanamuotoa tarkistetaan.

*2 §. Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.* Pykälän 1—3 momentissa on säännökset siitä, miten korvaus erityyppisistä työsopimuksen perusteettomissa päättämis-

pauksissa määräytyy. Pykälän 4 momentissa on tuomioistuimen menettelyyn liittyvä säännös korvauksen jakamisesta. Muut tähän asiayhteyteen liittyvät säännökset ovat seuraavassa pykälässä.

Säännösten selkeyttämiseksi lakivaliokunta on esittänyt, että kaikki menettelysäännökset kootaan 3 §:ään, jonka vuoksi 12 luvun 2 §:stä poistetaan 4 momentti. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa, että pykälään tehdään lakivaliokunnan esittämä muutos.

*3 §. Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen.* Lakivaliokunta on esittänyt pykälän säännösten uudelleen ryhmittelyä ja niiden täydentämistä tarpeellisilla prosessisäännöksillä seuraavasti.

Pykälän 1 momenttiin yhdistetään 1 ja 2 momentissa olevat säännökset siitä, millä tavoin ja missä määrin työntekijän ennen tuomion julistamista tai antamista saamat eri työttömyysturvaetuudet on otettava huomioon hänelle maksettavaksi määrättyä korvausta vähentävänä tekijänä. Kokonaisharkinnan perusteella määräytyvästä korvauksesta on siltä osin kuin se on korvausta menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista vähennettävä pykälässä määritely osa työntekijän saamasta työttömyysturvasta.

Jos korvaus ei kata palkkaetujen menetystä koko työttömyysajalta, vähennys voidaan tehdä vain siltä osin kuin korvaus sisältää korvausta palkkaetujen menetyksestä. Esimerkiksi, jos työttömyysaika on 18 kk ja tuomioistuimen harkitsema kokonaiskorvaus on 10 kk, vain enintään 10 kuukauden ajalta saadut työttömyyset voidaan vähentää.

Hallituksen esityksessä 1 ja 2 momentissa olevat säännökset työnantajan velvoittamisesta maksamaan vähennyksen määrä takaisin työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle on siirretty 3 momenttiin. Sen sijaan säännöstä siitä, että tuomioistuimen olisi sen jälkeen, kun se on harkinnut kokonaiskorvauksen 2 momentin nojalla, vielä jaettava korvaus aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon, on poistettu. Lakivaliokunta on todennut, ettei se sovi yhteen kokonaiskorvauksen periaatteen kanssa. Silti

tuomioistuimen on luonnollisesti pidettävä asia mielessä niin, että se voi suorittaa vähennyksen 12 luvun 3 §:n säännösten mukaisesti.

Pykälän 2 momenttiin sisällytetään hallituksen esityksen 3 momentin säännös edellä 1 momentin säädetyin vähennyksen alentamis- tai poistamismahdollisuudesta. Lakivaliokunnan mielestä säännös on syytä kirjoittaa siten uudelleen, että siitä muodostuu kohtuusharkintaa koskeva säännös. Kun momentissa puhutaan kohtuullisuudesta, se luontuu ehdotettua paremmin vahingonkorvusoikeudelliseen käsitteistöön.

Säännös voi tulla sovellettavaksi sekä kollektiiviperusteisissa että individuaaliperusteisissa työsuhteen päättämisissä, mutta sen merkitys korostuu individuaaliperusteisissa irtisanomisissa. Tämä johtuu mm. siitä, että arvioitaessa työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen korvausta, huomioon on otettava paitsi muuta, ne olosuhteet, joissa työsuhde on päätetty, sekä toisaalta työnantajan menettelyn loukkaavuus ja toisaalta työntekijän itsensä antama aihe tai myötävaikutus. Korvaus sisältää tällöin taloudellisen vahingon korvaamisen ohella usein myös työntekijään kohdistuvasta loukkauksesta johtuvaa korvausta.

Vähennyksen tekeminen pykälän 2 momentin nojalla perustuu tuomioistuimen harkintaan. Tuomioistuin harkitsee sille esitetyn näytön perusteella, onko kohtuullista pienentää vähennettävää määrää tai jättää vähennys tekemättä.

Pykälän 3 momenttiin on koottu tuomioistuinmenettelyä koskevat säännökset.

Jotta tuomioistuin voisi velvoittaa työnantajan maksamaan korvauksia työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle, on välttämätöntä, että kaikkia osapuolia on ainakin mahdollisuus kuulla oikeudenkäynnissä. Sen vuoksi momenttiin on lisätty säännös siitä, että tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle, jonka kautta työttömyyskassojen rahoitus kulkee, sekä etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi silloin, kun kysymyksessä on ansiosidonnainen päiväraha. Kuulemissäännöksen lisäksi momenttiin sisältyy säännös siitä, että tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vä-

hennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava sille myös asiassa annettu päätös.

Silloin kun työntekijä on saanut työttömyys-turvallaissa tarkoitettua peruspäivärahaa tai hänelle on maksettu työmarkkinatukea, on oikeudenkäyntiin kutsuttava kuultavaksi Kansaneläkelaitos ja vähennys velvoitettava maksamaan Kansaneläkelaitokselle.

Tuomioistuimen päätös on täytäntöönpanovissa suoraan sellaisenaan.

Pykälän 4 momenttiin on koottu kaikki hallituksen esityksessä ehdotetut sovintoa koskevat säännökset. Lakivaliokunta on todennut, että sana sovinto on osoittautunut epätarkoituksenmukaiseksi. Hallituksen esityksen tarkoituksena on, että vahingonkorvauksista voidaan edelleen sopia, kunhan sopimuksissa otetaan huomioon laissa säädetyt rajat. Sen vuoksi lakivaliokunta on esittänyt, että säännöksessä käytetään sopimusoikeudellista termiä "sopimus", eikä prosessioikeudellista termiä "sovinto".

Sopimuksessa voidaan ottaa huomioon muitakin tekijöitä kuin 2 §:n 2 momentissa säädetään. Kuitenkin erittelyvelvollisuus aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon on valiokunnan mielestä siinä perusteltu, vaikka 1 momentissa on tuomioistuimen toiminnan luonne huomioon ottaen päädytty pelkkään kokonaiskorvauksesta tehtävään vähennykseen ilman erittelyvelvollisuutta.

Pykälän 4 momenttia sovelletaan myös silloin, kun osapuolten sovinto vahvistetaan tuomiolla. Sopimus ja tuomioistuimen vahvistama sovinto eroavat toisistaan siten, että tuomioistuimen vahvistama sovinto on suoraan täytäntöönpanokelpoinen, mutta sopimuksen täytäntöönpanemiseksi pakolla tarvitaan tuomioistuimen päätös.

Lakivaliokunta on esittänyt, että pykälään lisätään uusi 5 momentti. Laittoman lomautuksen johdosta määrättävät korvaukset on hallituksen esityksen perusteluiden mukaan tarkoitettu työttömyysturvan osalta samaan asemaan kuin työsuhteen päättämisestä johtuvat korvaukset. Asiasta on syytä säätää ehdotettua selkeämmin. Sen vuoksi pykälään on kirjoitettu asiaa koskeva erillinen säännös.

Lakivaliokunnan lausunnon perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa, että pykälää muutetaan lausunnossa esitetyllä tavalla.

### 13 luku. Erinäisiä säännöksiä

1§. *Yhdistymisvapaus.* Pykälä sisältää säännökset työnantajan ja työntekijän yhdistymisvapaudesta. Valiokunta ehdottaa perustuslakivaliokunnan lausunnon perusteella, että 1 momentista poistetaan sana "luvalliseen".

7 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Pykälän 1 momentissa luetellaan säännökset, joista voidaan poiketa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan arvioinut mm. seuraavista säännöksistä poikkeamista:

— 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohta ja 2 momentti — lomauttamisen perusteet

— 12 luvun 2 § — vahingonkorvaus siltä osin kuin on kysymys 7 luvun 3 tai 4 §:n vastaisesta irtisanomisesta ja

— 13 luvun 9 § — kanneaika.

Lomauttamisen perusteita koskevan työsuhtesopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta. Perustuslakivaliokunta on tarkastellut ehdotettua työehtosopimuksella poikkeamismahdollisuutta perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslakivaliokunta on aiemmassa lausunnossaan todennut, että koska määräaikaista lomauttamista ei ole tarkoitettu pysyväksi, se jää aidosti tilapäisenä työnteosta erottamisena mainitun perustuslainkohdan sanamuodon ulkopuolelle (PeVL 11/1996 vp).

Perustuslakivaliokunnan mukaan hallituksen esityksen perusteella jää epäselväksi, ulottuuko työehtosopimuksella poikkeamismahdollisuus myös lomauttamisen 90 päivän enimmäisaikaan. Perustuslain 18 §:n 3 momentista seuraa, ettei työehtosopimuksin saa pidentää tätä aikaa. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan näin tulkittuna — mieluiten kuitenkin lakitekstiä täsmentäen — ehdotus on sopusoinnussa perustuslain kanssa. Työ- ja tasa-arvoasiainvalio-

kunta katsoo, ettei lainsäädännön soveltamista voida jättää sen varaan, että säännöksiä tulkitaan perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaisesti. Tämän johdosta valiokunta ehdottaa, että pykälän 1 momenttia muutetaan siten, ettei työehtosopimuksin saa pidentää 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainittua aikaa.

Perustuslakivaliokunta on lisäksi todennut, että sääntely työsuhteen päättämisestä kuuluu perustuslain 18 §:n 3 momentin takia lain tasolle. Työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvaussääntely koskee sillä tavoin kiinteästi tätä perusoikeutta, että asiasta on perustuslain 80 §:n 1 momentin takia säädettävä lailla.

Kanneajan osalta perustuslakivaliokunta on todennut sen olevan oleellinen osa sitä kokonaisuutta, jota perustuslain 21 §:n 2 momentin säännökset oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä tarkoittavat ja josta perustuslain mukaan säädetään lailla.

Perustuslakivaliokunnan mukaan vahingonkorvausta ja kanneaikaa koskevat poikkeamismahdollisuudet tulee poistaa pykälän 1 momentista, jotta lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Tämän johdosta työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa säännösten poistamista momentista.

*9 §. Kanneaika.* Pykälässä ehdotetaan, että oikeus laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaisi työsuhteen päättyessä yleisestä 10 vuoden vanhentumisajasta poiketen, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ sopimuksen päättämisilmoitus on toimitettu.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan todennut, ettei työehtosopimuksella voida poiketa laissa säädetystä kanneajasta. Sen vuoksi tästä 9 §:stä tulee kanneaikaa koskeva perussäännös. Perustuslakivaliokunta on edelleen lausunnossa kiinnittänyt huomiota siihen, että sen saamien tietojen mukaan säännös voi johtaa siihen, että kanneaika saattaa joihinkin saataviin nähden jäädä kohtuuttoman lyhyeksi.

Lakivaliokunnassa on kiinnitetty huomiota samoihin seikkoihin kuin mitkä perustuslakivaliokunnan lausunnosta ilmenevät. Kanneaikaa koskevaa säännöstä on pidetty varsin ankarana,

kun se saattaa johtaa siihen, että kanneaika on ehtinyt kuluu umpeen ennen kuin vahinko on edes ilmennyt. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun terveydellinen haitta on aiheutunut työturvallisuutta koskevaa säännöstä rikkomalla, mutta sairaus on puhjennut vasta kahden vuoden määräajan umpeen kuluttua.

Pykälän perusteluiden mukaan säännös ei koskisi vasta työsuhteen päättymisen jälkeen ilmenneitä työnantajan korvattavia vahinkoja.

Vahingonkorvausoikeudellisesti on itsestään selvää, ettei pykälä voi koskea henkilövahinkoon perustuvan saatavan korvaamista. Lakivaliokunta on pitänyt välttämättömänä, että oikeusvarmuuden vuoksi pykälään lisätään säännös siitä, ettei pykälä koske työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamista.

Muilta osin lakivaliokunta on pyrkinyt analysoimaan erilaisia tilanteita, joiden on arveltu johtavan siihen, että kanneaika osoittautuu liian lyhyeksi. Lakivaliokunta on esittänyt pykälän muuttamista siten, että kanneajan kulumisen alkaa työsuhteen päättymisestä eikä työ sopimuksen päättämisilmoituksen tekemisestä. Lisäksi pykälään on esitetty lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan 1 momentti ei koske työntekijälle aiheutunutta henkilövahinkoa.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta yhtyy edellä selostettuun lakivaliokunnan kantaan ja ehdottaa sen mukaisesti, että 9 §:ää muutetaan lausunnossa esitetyllä tavalla.

## **2. Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta**

*2 §. Lautakunnan kokoonpano ja asettaminen.* Perustuslakivaliokunnan mukaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta on pidettävä työsuojeluasioista vastaavan ministeriön yhteydessä toimivana erillisenä toimielimenä, jonka yleinen asema on pikemminkin hallintoviranomaisen kuin tuomioistuimen kaltainen. Lautakunnan päätöksiin kytkeytyvän laajan normivaikutuksen takia perustuslakivaliokunta tähdentää esityksen perustelujen taapaa, että lautakunta käyttää itsenäistä, ministeriöstä riippumatonta päätösvaltaa. Asian suuren

periaatemarkityksen vuoksi perustuslakivaliokunta pitää tärkeänä, että riippumattomuusnäkökulma ilmenee selkeästi suoraan lakitekstistä.

Edellä mainitun perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa, että 2 §:n 2 momenttia täydennetään lautakunnan riippumattomuutta koskevalla säännöksellä.

### 5. Laki työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta

Lakivaliokunta on todennut, että työtuomioistuimen toimiala muuttuu nykyisestä. Tähän saakka se on ollut tuomioistuin, joka ensimmäisenä ja viimeisenä tuomioistuimena käsittelee ja ratkaisee työntekijöiden työehtosopimuksia ja virkamiesten virkaehtosopimuksia koskevat erikseen määrätty riita-asiat. Ainoastaan ylimääräistä muutoksenhakua käyttämällä työtuomioistuimen päätöksiin voidaan hakea muutosta. Nyt työtuomioistuimen toimivalta muuttuu siten, että siitä tulee myös muutoksenhakuasioita käsittelevä tuomioistuin.

37 a (38) §. Hallituksen esityksessä ehdotetaan 38 §:ään lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan käsiteltäessä 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuja valitusasioita noudatetaan vastaavasti soveltuvin osin, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Pykälän perusteluiden mukaan viittauksella tarkoitetaan hallintolainkäyttölain valituskirjelmää, valitusasian käsitelyä ja selvittämistä samoin kuin oikeudenkäyntikuluja koskevia säännöksiä. Muutoin menettely voisi perusteluiden mukaan pitkälti olla käytännössä työtuomioistuimen menettelyn kaltaista.

Lakivaliokunta on katsonut, että ehdotettu kirjoitustapa johtaa epätietoisuuteen siitä, käsittelee korkein oikeus vai korkein hallinto-oikeus työtuomioistuimen päätöksistä tehdyt ylimääräiset muutoksenhaut.

Lakivaliokunta on esittänyt, että hallituksen esityksen tarkoituksen toteuttamiseksi työtuomioistuinlaissa on syytä nimenomaisesti säätää, mitkä hallintolainkäyttölain pykälät tulevat sovellettaviksi. Ne ovat

— valituskirjelmää koskevat säännökset, jotka tarkoittavat hallintolainkäyttölain 23—28 §:ssä tarkoitettuja säännöksiä,

— valitusasiainkäsitelyä ja selvittämistä koskevat säännökset, joilla tarkoitetaan hallintolainkäyttölain 7 luvun säännöksiä, sekä

— oikeudenkäyntikuluja koskevat säännökset, joilla viitataan lain 74 ja 75 §:ään.

Muilta osin hallintolainkäyttölakia ei ole tarkoitus soveltaa, mistä seuraa, että ylimääräisen muutoksenhaun osalta toimitaan kuten aikaisemminkin. Tämä tarkoittaa sitä, että työtuomioistuimesta annetun lain 37 §:n mukaan ylimääräinen muutoksenhaku työtuomioistuimen ratkaisuun osoitetaan aina korkeimmalle oikeudelle.

Lakivaliokunnan mielestä uudelle säännökselle ehdotettu paikka 38 §:n uutena 2 momenttina ei ole paras mahdollinen. Nykyinen 38 § on edellisiä prosessisäännöksiä täydentävä säännös, kun taas nyt puheena oleva uusi säännös on poikkeus soveltamisalansa osalta kaikesta laissa edellä sanotusta. Parempi ratkaisu on sijoittaa säännös uudeksi 37 a §:si. Tällöin sen sijainti ennen nykyistä 38 §:ää on senkin vuoksi hyvä, että 38 § edelleen täydentää myös tätä uutta säännöstä niin kuin hallituksen esityksen perusteluissa todetaan.

Lakivaliokunnan lausunnon mukaisesti työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta esittää, että ehdotetun 38 §:n uuden 2 momentin sijasta 13 lukuun lisätään uusi 37 a §. Muutoksen johdosta on lakiehdotuksen johtolausetta tarkistettava.

### 10. Laki työaikalain muuttamisesta

38 §. *Kanneaika.* Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että se vastaa uuden työsopimuslain säännöksiä. Vastaava säännös on 1. lakiehdotuksen 13 luvun 9 §:ssä. Koska valiokunta on edellä ehdottanut 13 luvun 9 §:n muuttamista, on myös 38 §:n sanamuotoa vastaavasti tarkistettava.

40 §. *Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakuunnallisella työehtosopimuksella.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että sään-



nöksessä tarkoitettujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella kanneaika saataisiin lyhentää enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Ehdotus vastaa työopimuslain 13 luvun 7 §:ään ehdotettua kanneaikaa koskevaa säännöstä.

Valiokunta ehdottaa, samalla tavoin kuin edellä 1. lakiehdotuksen 13 luvun 7 §:n kohdalla, että perustuslakivaliokunnan lausunnon johdosta pykälästä poistetaan kanneaikaa koskeva maininta.

**26. Laki lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta,**

**27. Laki taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta,**

**28. Laki maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta ja**

**29. Laki merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta**

Lakiehdotuksissa ehdotetaan viittaussäännöksiä muutettavaksi viittaamaan uuden työopimuslain 12 luvun 1 §:n 2 momenttiin. Koska valiokunta ehdottaa työopimuslain 12 luvun 1 §:n momenttijaon muuttamista, on viittaussäännöksiä tarkistettava viittaamaan 1 §:n 2 momentin sijasta 3 momenttiin.

**Eduskunta-aloitteet**

*Lakialoite LA 79/1999 vp.* Valiokunta ehdottaa, että uuteen työopimuslakiin sisältyvä vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavaa työehtosopimusta koskeva säännös hyväksytään siinä muodossa kuin se on hallituksen esityksen 1. lakiehdotuksen 2 luvun 9 §:ssä. Valiokunnan kannasta seuraa, että lakialoite on hylättävä.

*Lakialoite LA 84/1999 vp.* Valiokunta ehdottaa, että uuteen työopimuslakiin sisältyvä työ-

ehtosopimusten yleissitovuutta ja yleissitovien työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä koskevat säännökset hyväksytään siinä muodossa kuin se on hallituksen esityksen 1. lakiehdotuksen 2 luvun 7 §:ssä ja 13 luvun 7 ja 8 §:ssä. Valiokunnan kannasta seuraa, että lakialoite on hylättävä.

*Lakialoite LA 99/1999 vp.* Hallituksen esityksen 1. lakiehdotukseen uudeksi työopimuslaiksi ei sisälly säännöstä alueellisista luottamismiehistä. Myöskään valiokunta ei sitä ehdota. Valiokunnan kannasta seuraa, että lakialoite on hylättävä.

*Lakialoite LA 77/2000 vp.* Valiokunta ehdottaa, että uuteen työopimuslakiin sisältyvä työntekijän tilapäistä hoitovapaata koskeva säännös hyväksytään siinä muodossa kuin se on hallituksen esityksen 1. lakiehdotuksen 4 luvun 6 §:ssä. Hoitovapaa on rajattu alle 10-vuotiaiden lasten hoitamiseen. Valiokunnan kannasta seuraa, että lakialoite on hylättävä.

*Lakialoite LA 161/2000 vp.* Koska valiokunta ei ehdota, että 1. lakiehdotuksen 1 luvun 2 § täydennetään aloitteessa ehdotetulla tavalla, on lakialoite hylättävä.

*Toimenpidealoite TPA 94/2000 vp.* Valiokunta ehdottaa, että uuden työopimuslain 13 luvun 9 §:n kanneaikaa koskeva säännös hyväksytään jäljempänä esitetystä muodosta. Valiokunnan kannasta seuraa, että toimenpidealoite on hylättävä.

**Päätösehdotus**

Edellä esitetyn perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

*että 3., 4., 6.—9., 11.—25. ja 30.—33. lakiehdotukset hyväksytään muuttamattomina,*

*että 1., 2., 5., 10. ja 26.—29. lakiehdotukset hyväksytään muutettuina (Valiokunnan muutosehdotukset),*

että lakialoitteet LA 79/1999 vp, LA 84/1999 vp, LA 99/1999 vp, LA 77/2000 vp ja LA 161/2000 vp hylätään,

että toimenpideoite TPA 94/2000 vp hylätään ja

että hyväksytään lausuma (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

### Valiokunnan muutosehdotukset

## 1.

### Työsopimuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 luku

#### Yleiset säännökset

1 ja 2 §  
(Kuten HE)

3 §

#### *Työsopimuksen muoto ja kesto*

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, (*poist.*) kirjallisesti tai sähköisesti.  
(2 mom. kuten HE)

4 §

#### *Koeaika*

(1—3 mom. kuten HE)

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. *Työsopimusta* ei saa kuitenkaan purkaa (*poist.*) 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla (*poist.*). *Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta* laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5—10 §  
(Kuten HE)

#### 2 luku

#### Työnantajan velvollisuudet

1 §  
(Kuten HE)

2 §

#### *Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu*

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

(2 mom. kuten HE)

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä *poikkeaminen* ole *työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua*.

(4 mom. kuten HE)

3—14 §  
(Kuten HE)

15 §

*Palkan poikkeuksellinen erääntyminen*

(1 mom. kuten HE)

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät (*poist.*) säädöskokoelmassa julkaistavan *Suomen Pankin* ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

16 ja 17 §  
(Kuten HE)

3 luku

**Työntekijän velvollisuudet**1—5 §  
(Kuten HE)

4 luku

**Perhevapaat**1—9 §  
(Kuten HE)

5 luku

**Lomauttaminen**1—7 §  
(Kuten HE)

6 luku

**Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**1—7 §  
(Kuten HE)

7 luku

**Työsopimuksen irtisanomisperusteet**1—11 §  
(Kuten HE)

8 luku

**Työsopimuksen purkaminen**1—3 §  
(Kuten HE)

9 luku

**Työsopimuksen päättämismenettely**1—5 §  
(Kuten HE)

10 luku

**Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot**1—4 §  
(Kuten HE)

11 luku

**Kansainvälisluonteiset työsopimukset**

1 §

*Työsopimukseen sovellettava laki*

*Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.*

(2 ja 3 mom. *poist.*)2 §  
(*Poist.*)

2 (3) §  
(Kuten HE:n 3 §)

12 luku

### Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

#### *Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus*

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. (Poist.)

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsuopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan. (Uusi 2 mom.)

(3 ja 4 mom. kuten HE:n 2 ja 3 mom.)

2 §

#### *Korvaus työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä*

(1—3 mom. kuten HE)

(4 mom. poist.)

3 §

#### *Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen*

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduksista, on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitettusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

(2 mom. poist.)

Tuomioistuin voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduksista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteetoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen. (Uusi 5 mom.)

## 13 luku

**Erinäisiä säännöksiä**

## 1 §

*Yhdistymisvapaus*

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua (*poist.*) yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

(2 mom. kuten HE)

## 2—6 §

(Kuten HE)

## 7 §

*Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä (*poist.*) osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun (*poist.*) 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (*poist.*) työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa

(työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta (*poist.*). (*Poist.*)

(2 ja 3 mom. kuten HE)

## 8 §

(Kuten HE)

## 9 §

*Kanneaika*

*Työsuhteen päättyessä oikeus* tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa (*poist.*) yleisestä 10 vuoden vanhentumisajasta poiketen, jos kanetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

*Edellä 1 momentissa säädetty ei koske työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamista. (Uusi 2 mom.)*

## 10—12 §

(Kuten HE)

## 14 luku

**Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

## 1—3 §

(Kuten HE)

## 2.

**Laki****työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

*Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta*

1 §  
(Kuten HE)

Lautakunnan jäsenet nimittää valtioneuvosto viideksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunta toimii työsuojeluasioista vastaavan ministeriön yhteydessä. *Lautakunta on tehtävässään riippumaton.* (3—6 mom. kuten HE)

2 §

*Lautakunnan kokoonpano ja asettaminen*

(1 mom. kuten HE)

3—17 §  
(Kuten HE)

## 5.

**Laki****työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* työtuomioistuimesta 31 päivänä heinäkuuta 1974 annetun lain (646/1974) 38 §:n edellä oleva väliotsikko sekä

*lisätään* 1 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 252/1994 ja 1169/1998, uusi 3 momentti, 8 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1007/1982, 951/1993 sekä mainitussa laissa 252/1994, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3—5 momentti siirtyvät 4—6 momentiksi, *lakiin uusi 37 a § ja 39 §:n edelle uusi väliotsikko seuraavasti:*

1 ja 8 §  
(Kuten HE)

*37 a § (Uusi)*

*Käsiteltäessä 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuja valitusasioita noudatetaan hallintolainkäyttölain (586/1996) valituskirjelmää, valitusasian käsittelyä ja selvittämistä samoin kuin oikeudenkäyntikuluja koskevia säännöksiä.*

38 §  
(*Poist.*)

*Erinäisiä säännöksiä*

39 §

*Voimaantulosäännös*  
(Kuten HE)

## 10.

**Laki****työaikalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 9 päivänä elokuuta 1996 annetun työaikalain (605/1996) 1 §:n 1 momentti, 10 §:n otsikko ja 1 momentti, 15 §:n 1 momentti, 21 §:n 3 momentti, 34 §:n 2 momentti, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 momentti ja 40 §:n otsikko ja 1 momentti sekä  
*lisätään* lakiin uusi 40 a § seuraavasti:

1, 10, 15, 21, 34 ja 37 §  
 (Kuten HE)

38 §

*Kanneaika*

-----  
 Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun *työsuhde on päättynyt*.

40 §

*Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella*

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen

estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22—25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27—35 (*poist.*) §:ssä säädetään. (*Poist.*) Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

40 a §

(Kuten HE)

Voimaantulosäännös  
 (Kuten HE)

## 26.

**Laki****lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 9 päivänä helmikuuta 1962 annetun lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/1962) 13 b §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1043/1999, seuraavasti:

13 b §

-----  
 Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvauksvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahin-

gonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain ( / )  
12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työnteki-  
jän korvausvastuusta.

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)

**27.**

**Laki**

**taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä heinäkuuta 1985 annetun taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien  
työntekijäin eläkelain (662/1985) 11 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1044/1999, seu-  
raavasti:

11 a §

\_\_\_\_\_ Työntekijän asemassa olevan vahingonkor-  
vausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahin-  
gonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain ( / )

12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työnteki-  
jän korvausvastuusta.

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)

**28.**

**Laki**

**maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 14 päivänä heinäkuuta 1969 annetun maatalousyrittäjien eläkelain (467/1969) 20 a §:n  
2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1045/1999, seuraavasti:

20 a §

\_\_\_\_\_ Työntekijän asemassa olevan vahingonkor-  
vausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahin-  
gonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain ( / )

12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työnteki-  
jän korvausvastuusta.

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)



## 29.

**Laki****merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä tammikuuta 1956 annetun merimieseläkelain (72/1956) 50 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1046/1999, seuraavasti:

50 §	12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.
<p>_____</p> <p>Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain ( / )</p>	<p>_____</p> <p>Voimaantulosäännös (Kuten HE)</p>

**Valiokunnan lausumaehdotus**

*Eduskunta edellyttää että valtioneuvosto antaa seuraavan vaalikauden alkupuolella eduskunnalle selonteon, jossa selvitetään*

- *elinkeino- ja työelämän kehitystä sekä yritysten toimintatapojen ja -ympäristön muutoksia,*
- *onko työlainsäädäntö selkeää, toimivaa ja ajantasaista,*

— *miten uuden työsopimuslain säännökset vastaavat yritystoiminnan ja työelämän muutoksia,*

— *työehtosopimuskäytännön kehitystä ja siihen liittyvän uuden lainsäädännön tarvetta ja*

— *onko työsopimuslain yleissitovaa työehtosopimusta koskevat säännökset riittävän selkeitä, täsmällisiä ja toimivia.*

**TyVM 13/2000 vp — HE 157/2000 vp**

Helsingissä 12 päivänä joulukuuta 2000

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Jouko Skinnari /sd	Håkan Nordman /r (osittain)
vpj.	Kari Kantalainen /kok	Lauri Oinonen /kesk
jäs.	Janina Andersson /vihr (osittain)	Pirkko Peltomo /sd
	Tuula Haatainen /sd	Tero Rönni /sd (osittain)
	Leea Hiltunen /skl (osittain)	Raija Vahasalo /kok (osittain)
	Anne Huotari /vas (osittain)	Jaana Ylä-Mononen /kesk (osittain)
	Kyösti Karjula /kesk	vjäs. Eero Akaan-Penttilä /kok (osittain)
	Risto Kuisma /rem	Seppo Kanerva /kok (osittain)
	Esa Lahtela /sd	Inkeri Kerola /kesk (osittain)
	Jouni Lehtimäki /kok	Valto Koski /sd (osittain).
	Petri Neittaanmäki /kesk (osittain)	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Timo Tuovinen.