

LAKIALOITE 57/2004 vp

Laki työttömyysturvalain 2 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa ehdotetaan työttömyysturvalakiin säädettäväksi yksi yhtenäinen riittauttamisaika työsopimuksen päättämisen lainmukaisuudesta siinä tilanteessa, kun työnantaja irtisanoo tai purkaa työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomis- tai purkuperusteilla. Lakialoitteen mukaan työttömyysturva-oikeudesta päätettäessä sovellettava riittauttamisaika olisi kuusi kuukautta työsopimuksen päättämislomoi-

tuksen toimittamisesta. Voimassa olevassa laissa riittauttamisaika vaihtelee riippuen työsuhteen kestosta, sovellettavasta työehtosopimuksesta tai työsopimuksesta sekä siitä, päättyykö työsopimus irtisanomiseen vai purkamiseen. Lisäksi lakialoitteessa ehdotetaan, että todisteellisen riittauttamisen sisällöstä säädetään nykyistä täsmällisemmin.

PERUSTELUT

Työttömyysturvalain 2 luvun 9 §:ssä säädetään 90 päivän karenssiajasta, jolloin ei makseta työttömyysetuutta henkilölle, joka on ilman pätevää syytä eronnut työstään tai itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. 2 momentissa säädetään tilanteesta, jossa työntekijä katsoo, että henkilöön liittyvä työsopimuksen päättämisperuste ei ole ollut lainmukainen ja hän riittauttaa työsuhteen päättämisen. Työttömyysturvalain säännöksen mukaan työntekijän on kolmen kuukauden karenssin välttämiseksi riitautettava työsuhteensa päättäminen määräajassa. Tilanteessa, jossa työnantaja on purkanut työsopimuksen, määräaika on kolme kuukautta. Jos työsopimus on irtisanottu, riittauttamisaika on sama kuin irtisanomisaika.

Kansalaisten yhdenvertaisuuden kannalta on ongelmallista, että työsuhteen päättämisperusteen riittauttamisaika ja oikeus työttömyysturvaan riippuu työntekijän työsuhteen kestosta, työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai työsopimuksesta sekä siitä, päättääkö työnantaja irtisanoa vai purkaa työsopimuksen. Kyse on kuitenkin yksilön oikeusturvan kannalta tärkeätä hallinnollisesta määräajasta, jonka pitäisi kohdella kansalaisia mahdollisimman yhdenvertaisesti.

Käytännössä irtisanotun työntekijän riittauttamisaika riippuu työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai sen puuttuessa työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta. Työsopimuslain mukaan irtisanomisaika on neljästätois-

ta päivästä kuuteen kuukauteen. Työehtosopimuksissa irtisanomisajat vaihtelevat huomattavasti. Lyhyimmät irtisanomisajat ovat vain viikon pituisia. Yhdessä tai kahdessa viikossa on usein käytännössä mahdotonta riitauttaa työsuhteen päättämistä. Säännös on ollut pitkään jo samansisältöinen, eikä se ota huomioon irtisanomisaajoissa tapahtunutta kehitystä. Se on aikoinaan säädetty tilanteessa, jossa irtisanomisajat ovat ainakin lyhyissä työsuhteissa olleet nykyistä pitempiä. Mikäli riitautusta ei ole tehty määräajassa, korvauksen hakijalle määrätään 90 päivän pituinen karenssi, jolloin ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

Työvoimatoimikuntien erilaiset käytännöt sekä lyhyet irtisanomisajat johtavat siihen, että irtisanotun voi olla mahdotonta riitauttaa työsuhteensa päättäminen määräajassa ja oikealla tavalla todisteellisesti. Järjestäytyneellä työpaikalla edetään työsuhteen päättämisasiassa sopimusalan neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Tämä tarkoittaa ensin paikallisia neuvotteluja ja vasta myöhemmin ammattiliiton ja työnantajan järjestön mukaantuloa. Eri ammattiliittojen antaman tuen ja palvelujen sisältö sekä niiden nopeus riippuvat siitä, minkälaiset osaamis- ja henkilöresurssit liitossa on. Monessa ammattiliitossa työriita-asioita on paljon hoidettavana, ja työtilanne on ruuhkautunut. Liittoon kuulumattoman tilanne on vielä vaikeampi. Mahdollisuudet saada työoikeudellista neuvontaa ja apua työsuojelupiiristä ja/tai oikeusaputoimistosta välittömästi tai esimerkiksi parin viikon sisällä ovat vähäiset.

Lakialoitteessa ehdotetut muutokset eivät muuttaisi lain peruslähtökohtaa. Mikäli henkilö

on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen ja riitauttaa asian ilman työoikeudellisia perusteita vain saadakseen työttömyysturvaa karenssiajalta, henkilöltä peritään takaisin lainvastaisesti maksettu työttömyysetuus.

Laissa on todettu, että riitauttaminen on tehtävä todisteellisesti. Työvoimatoimikunnat tulkitsevat todisteellista riitauttamista eri tavoin. Joskus riittää, kun hakija on ottanut yhteyttä liittoonsa, joskus hakijan on toimitettava tuomioistuimeen jätetty haastehakemus. Erilaisten käytäntöjen takia on syytä täsmentää sitä, mitä todisteellisella riitauttamisella tarkoitetaan. Lakialoitteessa ehdotetaan, että todisteellisena riitauttamisena pidetään työntekijän tai tämän edustajan esittämää luotettavaa selvitystä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty työsuhteen päättämisen riitauttamiseksi tai työnantajan ilmoitusta riitauttamisesta. Haastehakemus on koko oikeudenkäynnin kannalta keskeinen ja se on valmisteltava huolella. Lakialoitteen ehdotus tarkoittaisi sitä, että työsuhteen päättäminen olisi mahdollista todisteellisesti riitauttaa ilman haastehakemusta osoittamalla ne aktiiviset toimenpiteet, joihin on ryhdytty työsuhteen päättämisperusteiden laillisuuden riitauttamiseksi ja neuvottelujen ja oikeudenkäynnin aloittamiseksi. Edustajalla tarkoitetaan työntekijää edustavaa luottamushenkilöä, ammattiliittoa tai työntekijän valtuuttamaa asiamiestä.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

työttömyysturvalain 2 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 9 §:n 2 momentti seuraavasti:

2 luku

Etuuden saamisen työvoimapoliittiset edellytykset

9 §

Työstä eroaminen ja erottaminen

— — — — —
Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merimieslain 39 §:ssä tarkoitetulla perusteella taikka jonka työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tai merimieslain 49 §:n perusteella, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen tai purkamisen kuuden kuu-

kauden kuluessa työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamisesta, ei ennen työsopimusasiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitetulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, jollei riitautusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana. Todisteellisena riitauttamisena pidetään työntekijän tai tämän edustajan esittämää selvitystä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty työsuhteen päättämisen riitauttamiseksi tai työnantajan ilmoitusta riitautuksesta.

—
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Helsingissä 5 päivänä toukokuuta 2004

Arto Seppälä /sd
Esa Lahtela /sd
Tuula Väättäinen /sd
Tero Rönni /sd

Harry Wallin /sd
Jukka Roos /sd
Matti Kangas /vas
Matti Kauppila /vas