

EDUSKUNNAN VASTAUS 215/2000 vp

Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp).

Valiokuntakäsittely

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 13/2000 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lausuman:

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

— 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,

— työehtosopimuskäytännön kehitystä ja siihen liittyvän uuden lainsäädännön tarvetta ja

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

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Työsopimuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työ-

kuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitse-

massaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta:

1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;

2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;

3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jolle sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsuopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsuopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuopimuksen kestosta.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsuopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsuopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsuopimusta ei saa kui-

tenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsuopimusta lainminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsuopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työsuopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsuopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsuopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsuopimuksensa.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsuopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsuopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä

ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustamaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 §

Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta eräänyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta eräänyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteis-

ta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

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).

Määräaikaississa ja osa-aikaississa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

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

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjäntäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/1958) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluessa ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa so-

vellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltavuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistukseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet haeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

7 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehtoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (/).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

10 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnan-

tajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työ sopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa

kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleises-

ti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät 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 §

Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä tai jos niin on sovittu, hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Työnantaja vastaa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

17 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan

olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 §

Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 §

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §

Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamises-

ta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammatillisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekävän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevytydestä ja sovitelusta on voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

4 luku

Perhevapaat

1 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaan enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava, jos mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

2 §

Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaa voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaa saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaa ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaa sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista

hoitovapaa samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotantotai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaa yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovitettava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäivää kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaa samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kes-

tosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansiomenetyksen, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsuhteen mukaisista työstä ja jos tämäkin ei ole mahdollista, muuta työsuhteen mukaisista työstä.

5 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsuhteen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräajkaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräajkaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja

työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvaukse-

na irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;

4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;

5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen

jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen saajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimus-suhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle selkeästä uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yri-

tyksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenivät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kesto-

riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmiin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työnteki-

jän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 §

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

8 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen

kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteiden täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

1 §

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoetaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

4 §

Työsopimuksen päättämislmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämislmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tie-

dossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

10 luku

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku

Kansainvälisluonteiset työ sopimukset

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

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

2 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999).

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.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työ sopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työ sopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työ sopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työ sopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työ sopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työ sopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

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 menete-tyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitettua 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.

Tuomioistuimien 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 kuuluksi. 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 vastavasti 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 palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläke-

laitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulla 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.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työolainsäädännössä

erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrättyissä työsuhteita ja työoloja koskevista asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §

Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistet-

tu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasuismenoina neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkussa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitettua työntekijän keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

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 osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 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 (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättä-

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työehtosopimuksessa on niin sovitto, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksisen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 §

Kanneaika

Työsuhteen päättyessä oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa yleisestä 10 vuoden vanhentumisajasta poiketen, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt.

Edellä 1 momentissa säädetty ei koske työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamista.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (kokoontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä, on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

12 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on val-

vontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

1 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

2 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 §

Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla.

Laki

työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta

1 §

Lautakunnan tehtävä

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus työsuojetuslain (/) 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

2 §

Lautakunnan kokoonpano ja asettaminen

Lautakunnassa on sivutoimiset puheenjohtaja ja kaksi muuta jäsentä sekä heistä jokaisella henkilökohtainen varajäsen. Puheenjohtajan ja hänen varajäsenensä on oltava tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita ja heidän sekä muiden jäsenten on oltava työsuhteasioihin ja työhöihin perehtyneitä. Lautakunnan puheenjohtaja ja muut jäsenet sekä heidän varajäsenensä on valittava henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja.

Lautakunnan jäsenet nimittää valtioneuvosto viideksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunta toimii työsuojeluasioista vastaavan ministeriön yhteydessä. Lautakunta on tehtävässään riippumaton

Eron lautakunnan jäsenelle ja varajäsenelle myöntää valtioneuvosto. Valtioneuvosto nimittää samalla jäsenelle tai varajäsenelle seuraajan jäljellä olevaksi toimikaudeksi noudattaen edellä tässä pykälässä säädettyä menettelyä.

Valtioneuvosto voi vapauttaa lautakunnan jäsenen lautakunnan jäsenyydestä vain, jos hän ei enää täytä 1 momentissa säädettyä kelpoisuutta.

Lautakunta valitsee sivutoimiset sihteerit. Lautakunnan päätökset esittelevällä sihteerillä on oltava tuomarin virkaan vaadittava tutkinto.

Lautakunta hyväksyy itselleen työjärjestyksen.

3 §

Lautakunnan päätösvalta ja päätöksenteko

Lautakunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Lautakunta on päätösvaltainen, kun läsnä ovat puheenjohtaja tai hänen varajäsenensä sekä kaksi jäsentä tai varajäsentä.

Lautakunta tekee päätöksensä esittelystä. Jos asiaa lautakunnassa päätettäessä ilmenee eriäviä mielipiteitä, päätetään asia äänestämällä noudattaen samaa menettelyä kuin monijäsenisessä tuomioistuimessa.

Lautakunnalla on oikeus kuulla asiantuntijoita. Lautakunnalla on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada vahvistamispäätöksen kanalta tarpeellisia tietoja muilta viranomaisilta.

Lautakunnan päätöksen allekirjoittaa kokouksen puheenjohtaja ja varmentaa asian esittelijä.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen

4 §

Asian vireilletulo ja käsittely lautakunnassa

Lautakunnan on otettava yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia käsiteltäväksi, kun työehtosopimus ja työehtosopimuslain 2 §:n 2 ja 4 momentin mukaiset tiedot on toimitettu työsuojeluasioista vastaavaan ministeriöön.

Asian käsittelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintomenettelylakia (598/1982).

5 §

*Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen
ajankohta*

Vahvistaessaan työehtosopimuksen yleissitovuuden lautakunnan tulee määrätä sen soveltaminen alkamaan työehtosopimuksen voimaantulosta.

Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan muulloin kuin työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sopimuksen soveltamisen alkamisajankohta voidaan määrätä 1 momentissa säädettyä myöhemmäksi, jos siihen on perusteltu syy.

6 §

Yleissitovuuden voimassaolo

Kunkin alan työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva päätös on voimassa siihen asti, kunnes lautakunta 7 §:n tai työtuomioistuimien 9 §:n nojalla päättää toisin.

7 §

Asian uudelleen käsittely lautakunnassa

Lautakunnan päätöksen tultua lainvoimaiseksi voi se, jolla 10 §:n mukaan on valitusoikeus, kirjallisella hakemuksella vaatia yleissitovuuden vahvistamisasian uudelleen käsittelyä. Hakemuksessa on osoitettava, että työehtosopimuksen vahvistamisen edellytyksissä on tapahtunut olennaisia muutoksia.

Lautakunta voi myös viran puolesta ottaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevan asian uudelleen käsiteltäväkseen 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

8 §

Lautakunnan päätöksen julkaiseminen

Lautakunnan on julkaistava 1 §:ssä tarkoitetun päätöksensä viipymättä Virallisessa lehdessä.

Muutoksenhaku lautakunnan päätökseen

9 §

Valitusviranomainen

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökseen haetaan muutosta kirjallisella valituksella työtuomioistuimelta siten kuin tässä laissa sekä työtuomioistuimesta annetussa laissa (646/1974) säädetään.

10 §

Valitusoikeus

Valitusoikeus on asianomaisen työehtosopimuksen tehneillä sekä siihen jälkeenpäin yhtyneillä työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä, kullakin erikseen sekä sillä työnantajalla tai työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

11 §

Valitusaika

Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa lautakunnan päätöksen 8 §:ssä tarkoitetusta julkaisemisesta. Valitus on toimitettava lautakunnalle, jonka tulee toimittaa valitusasiakirjat sekä valituksesta antamansa lausunto työtuomioistuimelle.

Erinäisiä säännöksiä

12 §

Asioiden käsittelyn kiireellisyys

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia on käsiteltävä kiireellisenä lautakunnassa ja työtuomioistuimessa.

13 §

Päätöksen toimittaminen määräyskokoelmaan

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan lainvoimainen päätös samoin

kuin työtuomioistuimen yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on julkaistava viipymättä ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettussa oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa siten kuin ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (259/2000) säädetään.

Päätöksen määräyskokoelmaan toimittamisesta huolehtii työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, jolle työtuomioistuin toimittaa päätöksensä. Lautakunnan on toimitettava määräyskokoelmaan myös tieto siitä, missä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on 14 §:ssä säädetyllä tavalla julkaistu, sekä tieto mahdollisuudesta saada sopimuksesta lisätietoja suomen ja ruotsin kielellä.

14 §

Yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen julkaiseminen

Lautakunnan on toimitettava lainvoimaisella päätöksellä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus maksutta jokaisen saataville yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon. Vastaavasti jokaisen saataville on toimitettava tieto siitä, että lisätietoja yleissitovas-

ta työehtosopimuksesta saa suomen ja ruotsin kielellä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnalta.

15 §

Palkkiot

Lautakunnan jäsenten palkkiot vahvistaa työsuojeluasioista vastaava ministeriö.

16 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

17 §

Siirtymäsäännökset

Lautakunnan on tehtävä lain voimaan tullessa voimassa olevien työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista koskevat päätökset 18 kuukauden kuluessa siitä, kun valtioneuvosto on asettanut lautakunnan.

Laki

nuorista työntekijöistä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993) 3 §:n 1 momentti seuraavasti:

3 §

Työsopimus

Viisitoista vuotta täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen

voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Laki

työehtosopimuslain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1946 annetun työehtosopimuslain (436/1946) 2 §, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 23/1993 ja 14/1997, seuraavasti:

2 §

Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus syntyy myös siten, että sen sisältö merkitään sopimuspuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi.

Sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen on lisäksi toimitettava mainitulle viranomaiselle tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä ryhmitel-

tynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Jos yksittäinen työnantaja sopii erikseen kirjallisesti 1 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijäyhdistyksen kanssa noudattavansa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä, on hänenkin toimitettava edellä tarkoitetulle viranomaiselle selvitys solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöidensä määrästä.

Jos työnantaja, työnantajien yhdistys tai työntekijöiden yhdistys jälkeinpäin yhtyy tai yrityksen haltija 5 §:n mukaan tulee osalliseksi työehtosopimukseen taikka jos työehtosopimus joihinkin tai kaikkiin nähden lakkaa olemasta voimassa, on sopimukseen osallisen työnantajapuol-

len toimitettava ilmoitus siitäkkin kuukauden kuluessa 2 momentissa tarkoitettulle viranomaiselle.

Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työntekijäpuolen on toimitettava jäsentietonsa 2 momentissa tarkoitettulle viranomaiselle työssä olevista työntekijöistä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 .

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaan työehtosopimukseen sidotun työnantaja-puolen on toimitettava työehtosopimus sähköisesti työsuojelun valvonnasta vastaavalle ministeriölle kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Vastaavasti valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantaja- ja työntekijäpuolen on toimitettava 2 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitettut tiedot työsuojelun valvonnasta vastaavalle ministeriölle kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

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 ja 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 §

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (/) 9 §:ssä tarkoitettua valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

8 §

Työtuomioistuin on päätösvaltainen 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsentä sekä yksi jäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta.

37 a §

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

Erinäisiä säännöksiä

39 §

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista 26 päivänä heinäkuuta 1993 annetun lain (701/1993) 6 §:n 1 momenttiin uusi 4 a kohta seuraavasti:

6 §

Maksuttomat suoritteet

Tämän lain mukaisia käsittelymaksuja ei peritä:

4 a) työtuomioistuimessa työtuomioistuimesta annetun lain (646/1974) 1 §:n 3 momentin mukaisissa asioissa;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

työttömyysturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/1984) 4 a §:n 2 momentti, 9 §:n 2 momentti, 9 a §:n 1 momentti ja 17 §:n 1 momentin 2, 6 ja 7 kohta sekä 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat 4 a §:n 2 momentti laissa 680/1997, 9 §:n 2 momentti laissa 1443/1992, 9 a §:n 1 momentti laissa 1367/1990 ja 17 §:n 1 momentin 2 ja 7 kohta laissa 1537/1993, 17 §:n 1 momentin 6 kohta laissa 1317/1994 ja 17 §:n 2 momentti laissa 666/1996, sekä

lisätään 12 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 666/1996, uusi 3 momentti ja 17 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 1537/1993 ja 1317/1994, uusi 8 kohta seuraavasti:

4 a §

Oikeus työttömyyspäivärahaan vapaaehtois- ja talkootyön aikana

Henkilöä, joka työskentelee palkatta yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa tai yritystoimintana, ei pidetä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työttömänä.

9 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merimieslain (423/1978) 39 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa eikä työntekijän tätä menettelyä ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Jos työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettua ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

9 a §

Pätevä syy työstä eroamiseen

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

12 §

Omapastuu aika

Jos henkilön työnteon estymisen syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, on henkilöllä 1 ja 2 momentista huolimatta oikeus päivärahaan, jos hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

17 §

Oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan

Soviteltuun työttömyyspäivärahaan on oikeus tämän lain 1 ja 2 §:ssä sekä 2—6 luvussa säädettyin edellytyksin henkilöllä,

2) jonka työsuhte on työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti muutettu osa-aikaiseksi;

6) joka työttömänä ollessaan on aloittanut muun kuin 5 a §:ssä tarkoitetun yritystoiminnan;

7) joka päätoimesta työttömäksi jäätyään jatkaa hänellä päätyön ohella ollutta sivutyötä tai jolla on tuloa ennen työttömyyttä alkaneesta yritystoiminnasta (*sivutyö*); sekä

8) jonka työnteke on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole ollut riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa.

Henkilöllä ei ole oikeutta soviteltuun työttömyyspäivärahaan, jos hänen työaikansa 1 momentin 1 ja 8 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa viikon tarkastelujakson aikana ja 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa kuukauden tai neljän peräkkäisen kalenteriviikon aikana ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

työmarkkinatuesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työmarkkinatuesta 30 päivänä joulukuuta 1993 annetun lain (1542/1993) 6 §:n 2 momentti, 7 §:n 2 momentin 1 kohta ja 12 a §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 7 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 681/1997 ja 12 a §:n 1 momentti laissa 1354/1997, sekä

lisätään 22 a §:ään, sellaisena kuin se on laissa 665/1996 ja mainitussa laissa 681/1997, uusi 5 momentti seuraavasti:

6 §

Työharjoittelu

Tämän lain mukaiseen työharjoitteluun osallistuessaan työmarkkinatuen saaja ei ole työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsopimussuhteessa työharjoittelun järjestäjään eikä työvoimatoimistoon.

7 §

Työharjoittelun järjestäminen

Työmarkkinatuen saajaa ei voida osoittaa työharjoitteluun:

1) sellaisiin tehtäviin, joista työharjoittelun järjestäjä on työharjoittelun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai joissa harjoittelun järjestäjä työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi;

12 a §

Työnantajalle maksettavan tuen edellytykset

Työvoimatoimisto voi hakemuksesta määrätä työmarkkinatuen suoritettavaksi muulle työnantajalle kuin valtion virastolle tai laitokselle, joka tekee työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen tai ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitetun oppisopimuksen työvoimatoimiston osoittaman, työmarkkinatukeen oikeutetun, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun työttömän kanssa. Työmarkkinatuki voidaan määrätä maksettavaksi osa-aikaiseen työhön.

22 a §

Ostavastuu aika

Jos henkilön työntöön estymisen syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, on henkilöllä omavastuu-aikaa koskevista säännöksistä huolimatta oikeus työmarkkinatukeen, jos hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 4 päivänä heinäkuuta 1963 annetun sairausvakuutuslain (364/1963) 23 g §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1442/1992, seuraavasti:

23 g §

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (/) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merimieslain (423/1978) 29 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suo-

ritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavin edellytyksin myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei

tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitopaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

21 §

Hätätyö

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaistaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on va-

rattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

37 §

Työaikakirjanpito

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

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 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnanta-

jan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

40 a §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa

työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/1973) 1 §:n 1 momentti, 3 §:n 5 momentin 5 ja 12 kohta sekä 16 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 5 momentin 5 kohta laissa 1191/1990 ja 16 §:n 2 momentti laissa 34/1999, sekä lisätään lakiin uusi 16 a § seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työehtosopimuslaissa (/) tarkoitettuihin työnantajaan ja työntekijään.

12) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia; sekä

16 §

Säännösten ehdottomuus

3 §

Vuosiloman pituus

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen keskeisessä on ollut estynyt työtä suorittamasta:

5) työehtosopimuslaissa säädetyn erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana;

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia talviloman sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta

toisin kuin edellä tässä laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

16 a §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 16 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 16 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

opintovapaalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 13 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 35/1999, sekä
lisätään lakiin uusi 13 a § seuraavasti:

13 §

Edellä 1 momentin nojalla tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

13 a §

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain (/) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 ja 11 e §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 3 §:n 2 momentti ja 11 e §:n 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat 3 §:n 2 momentti laissa 906/1996 ja 11 e §:n 3 momentti laissa 614/1996, seuraavasti:

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua tai asianomaisen henkilöstöryhmän tämän lain 5 §:ssä säädettyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Edellä 2 momentin mukaisesti kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 11 § seuraavasti:

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (/) 7 luvun 10 §:ssä sääde-

tään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 10 ja 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 10 §:n 4 momentti ja 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin niistä on 10 §:n 4 momentti laissa 768/1994, seuraavasti:

10 §

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies tai työ-sopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvalli-suutta ja terveellisyyttä koskevista asioista, jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.

11 §

Työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työso-pimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamus-miehen ja luottamusvaltuutetun työ sopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 10 e §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista 2 päivänä elokuuta 1946 annetun lain (608/1946) 10 e §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 26/1979, seuraavasti:

10 e §

Jollei poikkeuslupajaoston päätöstä ole alis-tettu työneuvoston tarkastettavaksi, voidaan siihen hakea muutosta työneuvostolta kirjallisella valituksella. Valitusoikeus on poikkeusluvan hakijalla ja asianomaisella työnantajalla riippumatta siitä, onko hän hakija sekä asianomaisella

työsuojeluvaltuutetulla ja pääluottamusmiehellä tai kysymyksessä olevien työntekijöiden osalta pääluottamusmiehen asemassa olevalla ammat-tiryhmän luottamusmiehellä. Jollei työpaikalla ole työehtosopimuksen perusteella valittua luot-tamusmiestä, valitusoikeus on vastaavasti työso-pimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla

luottamusvaltuutetulla. Jos työpaikalla ei ole tällaista työntekijöiden edustajaa, on valitusoikeus kullakin työntekijällä, jota päätös koskee.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 10 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 206/1995, seuraavasti:

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai si-

ten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

rikoslain 47 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 § ja 5 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 578/1995, seuraavasti:

4 §

Työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

5 §

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää sen, että

1) työntekijä perustaa luvallisen ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen tai käyttää oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä taikka

2) työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhdistyössä,

on tuomittava *työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/1977) 1 §:n 2 momentti, 12 §:n 2 momentti, 28 §:n 1 momentti ja 29 §:n 1 momentti seuraavasti:

1 §

Sovellettamisala

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työsopimukseen on sovellettava työsopimuslain (/) säännöksiä, jollei tässä laissa toisin säädetä.

12 §

Vähimmäispalkan ehtojen ja työsuhteen muiden vähimmäisehtojen määräytyminen

Jollei kotitaloustyötä koskevaa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työ-

ehtosopimusta ole voimassa, valtioneuvosto voi työntekijöiden oikeudenmukaisen ja kohtuullisen toimeentulon turvaamiseksi vahvistaa vähimmäispalkkaa ja tarpeellisiksi katsomiaan työsuhteen muita ehtoja koskevat määräykset.

28 §

Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkamisoikeudesta on voimassa, mitä työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetään.

29 §

Työturvallisuus

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n ja 3 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijän työturvallisuudesta on sovellettava myös tässä laissa tarkoitettussa työssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki**lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 1 §:n 1 momentti, 2 §, 6 §:n 1 momentti ja 8 §:n 2 momentti seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa.

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin so-

vellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999) mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22—25 §, 33 §:n 2 ja 3 momentti sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §,

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä 33 §:n 1 momentti,

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (272/1973) 3 ja 6—14 §,

4) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §, sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

Edellä 2 momentissa säädetyn edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaä sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua työsopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakiä (743/1978) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

6 §

Työnantajan korvausvelvollisuuteen sovellettavat säännökset

Sovellettaessa tämän lain mukaiseen työsuhteeseen työsopimuslakia määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

8 §

Valvonta

Työnantajan tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys tässä laissa tarkoitetuista, lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

henkilöstörahasolain 27 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/1989) 27 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 344/1999, seuraavasti:

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä

Jos jäsen irtisanoo työsopimuksensa työsopimuslain (/) 5 luvun 7 §:n 1 momentin perusteella tai jos virkamies irtisanoo virkasuhteensa päättymään valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, on

1 momentin 1 kohdan estämättä rahasto-osuuden suorittamiseen sovellettava, mitä momentin 2 kohdassa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammatillisesta koulutuksesta 21 päivänä elokuuta 1998 annetun lain (630/1998) 18 §:n 1 ja 2 momentti seuraavasti:

18 §

Työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltaminen oppisopimuskoulutukseen

Jollei tässä laissa tai sen nojalla asetuksella toisin säädetä, oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia (/) lukuun ottamatta sen 1 luvun 3 ja 8 §:ää, 2 luvun 4 ja 5 §:ää, 4 luvun 4 ja 5 §:ää, 6 lukua, 7 luvun 1—5 §:ää ja 7—11 §:ää, 9 ja 10 lukua sekä 13 luvun 3 ja 4 §:ää.

Opiskelija ja työnantaja voivat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen välittömästi. Sen lisäksi, mitä työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä ja 8 luvun 1 ja 3 §:ssä säädetään, oppisopimus voidaan yksipuolisesti purkaa, kun työn-

antaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee. Koulutuksen järjestäjän luvalla oppisopimus voidaan purkaa myös perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai 17 §:ssä tarkoitetun koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuorotteluvapaakokeilusta 22 päivänä joulukuuta 1995 annetun lain (1663/1995) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1201/1997, seuraavasti:

2 §

Vuorotteluvapaan edellytykset ja ehdot

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan työntekijän tai työntekijöiden yhteisen työajan tulee olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Jos työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana työ-

voimatoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työntekijä työsopimuslain (/) 2 luvun 5 §:n estämättä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

palkkaturvalain 4 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 4 § ja 9 §:n 2 momentti seuraavasti:

4 §

Saatavaa koskevat edellytykset

Palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa (/) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johdettavia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä.

9 §

Palkkaturvan enimmäismäärä

Työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä tarkoitettua odotusajan palkasta maksetaan enintään se määrä, joka palkkaturvana maksetaan muiden työsuhteesta johtuvien saatavien suorituksiksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

työntekijäin eläkelain 7 c §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun työntekijäin eläkelain (395/1961) 7 c §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1040/1998, seuraavasti:

7 c §

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (/) 4 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkkeen perusteena oleva palkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenterivuosina otetaan

huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

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 vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain (/)

12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

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, seuraavasti:

11 a §

12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain (/)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

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 §

12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain (/)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

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.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain (/)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

valtion eläkelain 7 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 20 päivänä toukokuuta 1966 annetun valtion eläkelain (280/1966) 7 b §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1671/1995, seuraavasti:

7 b §

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (/) 4 luvun 1 tai 3 §:ssä taikka valtion virkamiesasetuksen (971/1994) 23 tai 24 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkepalkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenterivuosina otetaan huomioon

enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 16 a §:n 1 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat 16 a §:n 1 momentti laissa 1642/1992 ja 16 a §:n 4 momentti laissa 462/1997, seuraavasti:

16 a §

Jos työntekijälle on tapaturman johdosta suoritettu työsopimuslain (/) 2 luvun 11 §:ssä tarkoitettua sairausajan palkkaa, päiväraha on palkanmaksuajalta, kuitenkin enintään tämän lain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua neljän viikon ajanjaksolta, kysymyksessä olevan työsuhteen osalta saman suuruinen kuin maksettu palkka.

vun 11 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta taikka sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan synnyn takia suoritettu lyhennetyltä työajalta, määrätään päiväraha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijälle on suoritettu tapaturman johdosta sairausajan palkkana työsopimuslain 2 lu-

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

perhehoitajalain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 3 päivänä huhtikuuta 1992 annetun perhehoitajalain (312/1992) 1 §:n 4 momentti seuraavasti:

1 §

Perhehoitaja

(/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan tai kuntayhtymään.

Tässä laissa tarkoitetun toimeksiantosopimuksen tehnyt henkilö ei ole työsopimuslain

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 92 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan asuinhuoneiston vuokrauksesta 31 päivänä maaliskuuta 1995 annetun lain (481/1995) 92 §:n 2 momentti seuraavasti:

92 §

Vuokranantajan irtisanomisaika

koitettua syytä ja vuokranantaja työsuhteen päättymisen johdosta irtisanoo työsuhteesunnon vuokrasopimuksen, on irtisanomisaika kolme kuukautta, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, ja muulloin yksi kuukausi.

Kun työnantaja on purkanut työsopimuksen muulla perusteella kuin työntekijän sairauden johdosta tai kun työntekijä itse on irtisanonut työsopimuksen tai irtisanomisaikaa noudattamatta purkanut työsopimuksen ilman työsopimuslain (/) 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tar-

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 18 päivänä joulukuuta 2000