

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhteturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksellä pyritään lisäämään työntekijän oikeusturvaa irtisanomistilanteissa. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan säädettäväksi erityinen laki työ sopimuksen irtisanomismenettelystä. Ehdotettuun lakiin sisällytettäisiin säännökset irtisanomisen menettelytavoista, neuvotteluvollisuudesta, irtisanomisasian tuomioistuinkäsittelystä ja suoritettavasta korvauksesta. Työnantajan tulisi ehdotuksen mukaan irtisanomisen yhteydessä kuulla työntekijää sekä ilmoittaa työntekijälle, miten tämän on meneteltävä, jos hän katsoo irtisanomisen tapahtuneen vastoin lakia. Työnantajalla olisi oikeus irtisanomiseen vain kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisperuste on tullut työnantajan tietoon. Jos työntekijä katsoo tulleen irtisanotuksi väärin perustein, tulisi asiasta yleensä neuvotella työehtosopimusten mukaisen neuvottelujärjestelmän mukaisesti. Jollei neuvotteluissa päästä tulokseen, asia voidaan viedä tuomioistuinkäsittelyyn. Työnantaja olisi velvollinen maksamaan laittomasti irtisanotulle työntekijälle vähintään 3 kuukauden ja enintään 20 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen. Muun muassa työntekijän ja työnantajan olosuh-

teet, työnantajan menettely irtisanomisasiassa, työntekijän mahdollisesti antama aihe ja työsuhteen sekä mahdollisen työttömyyskauden pituus olisi korvausta määrittäessä otettava huomioon. Jos työsuhteen jatkamisen edellytykset tuomioistuimen harkinnan mukaan ovat olemassa, voisi tuomioistuin määrätä maksettavaksi vaihtoehtoisen, pienemmän korvauksen, edellyttäen, että työnantaja jatkaa työsuhdetta.

Mahdollisuuksia määräaikaisen työ sopimuksen tekemiseen rajoitettaisiin siten, että tällainen työ sopimus voidaan tehdä vain laissa mainituista syistä. Jos määräaikaisia työ sopimuksia ilman pätevää syytä on toistuvasti solmittu peräkkäin, olisi työ sopimusta niin ikään pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Myös mahdollisuuksia purkaa työ sopimus koeaikana ja irtisanoa työ sopimus liikettä luovutettaessa rajoitettaisiin. Synnytyso- lmalta ja sitä vastaavalta lomalta työhön palaavan työntekijän oikeutta saada pitää entiset työtehtävänsä ehdotetaan myös tehostettavaksi. Irtisano- misajat pidennettäisiin työehtosopimuskäytäntöä vastaaviksi.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	5. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset ..	
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3	5.1. Organisatoriset ja henkilöstövaikutukset	9
1.1. Tavoitteet	3	5.2. Taloudelliset vaikutukset	9
1.2. Keinot	3	6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	9
2. Työsuhdeturvan kehitysvaiheita	4	6.1. Työsuhdeturvaa koskeva säännöstystyö ILO:n	
2.1. Kansainvälisen työjärjestön suositus (n:o 119/		piirissä	9
63)	4	6.2. Työsuhdeturvaa koskeva selvittelytyö Ruotsissa ..	10
2.2. Työsopimuslakikomitea	4	6.3. Työsuhdeturvaa koskevan lainsäädännön jatko-	
2.3. Eduskuntakäsittely	4	valmistelu	10
2.4. Esitys irtisanomissuojalaiksi	5	6.4. Työtuomioistuimen kehittäminen	11
2.5. Työsuhdeturvatoimikunta	5	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	11
2.6. Irtisanomissuojasopimusten uudistaminen	5	1. Lakiehdotusten perustelut	11
3. Ulkomaisista työsuhdeturvajärjestelyistä	5	1.1. Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä ...	11
4. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu	6	1.2. Laki työsopimuslain muuttamisesta	26
4.1. Nykyinen tilanne	6	LAKITEKSTIT	33
4.1.1. Lainsäädäntö	6	1. Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä	33
4.1.2. Työehtosopimukset	6	2. Laki työsopimuslain muuttamisesta	37
4.1.3. Käytäntö	7	LIITE	39
4.2. Valmisteluvaiheet ja -aineisto	8	Rinnakkaistekstit	39
4.2.1. Työsuhdeturvakomitea	8	2. Laki työsopimuslain muuttamisesta	39
4.2.2. Eduskunnan lausuma	8		

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Työsuhteeseen liittyvän oikeussuojajärjestelmän yhteiskunnallinen merkitys on huomattava. Muodostaahan työ ja siitä saatava toimeentulo ihmisen sosiaalisen turvallisuuden perustan. On tärkeätä, että työntekijöitä suojataan lakiin perustumattomia irtisanomisia vastaan. Työpaikan pysyvä ja väliaikainenkin menettämisen uhka on omiaan johtamaan paitsi taloudellisiin vaikeuksiin myös erilaisiin sosiaalisiin ongelmiin.

Hallitus on tässä esityksessään ottanut toimenpite-ehdotustensa kohteeksi lähinnä työntekijöiden yksilösuojan parantamisen. Keskeisinä tavoitteina ovat olleet irtisanomisiin liittyvän ilmoitus- ja neuvottelumenettelyn samoin kuin laittomiin irtisanomisiin liittyvän seuraamusjärjestelmän tehostaminen.

Hallituksen esityksen kohteena olevalla työsuhteturvajärjestelmällä on olennainen merkitys sekä työnantajan että työntekijän kannalta. Tarkoituksenmukaiset ja riittävän selvät säännökset edesauttavat oikeudenmukaisen ratkaisun saavuttamista työsuhteen päättymistä koskevista erimielisyyksissä. Tavoitteena on lisäksi se, että työsuhteen päättämistä koskeva erimielisyys voidaan ratkaista mahdollisimman nopeasti.

Työsuhteturvasäännökset on rakenteellisesti ja tehosteiltaan muotoiltu sellaisiksi, että ne vaikuttavat laittomia irtisanomisia ehkäisevästi, mahdollistavat oikeudenmukaisen korvauksen saamisen ja edistävät pyrkimystä työsuhteen jatkamiseen tapauksissa, joissa irtisanomiselle ei ole ollut työ sopimuslaissa tarkoitettuja perusteita ja joissa edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa.

1.2. Keinot

Työsuhteturvajärjestelmän kehittäminen edellyttää toisaalta erityisen työ sopimuksen irtisanomismenettelyä koskevan lain säätämistä ja toisaalta työ sopimuslain (320/70) eräiden säännös-

ten muuttamista. Ensiksi mainittu lakiehdotus sisältäisi työsuhteen päättymiseen liittyvää menettelyä koskevat säännökset ja työsuhteen laitton pättämisen seuraamuksia eli työnantajan maksettavaksi tulevia korvauksia koskevat säännökset. Ehdotettuun uuteen lakiin sisältyisi työsuhteen päättämiseen liittyvän menettelyn osalta säännökset muun muassa irtisanomisen toimittamisesta, työnantajan ja työntekijän välillä käytävistä paikallisista neuvotteluista, osapuolia edustavien työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisistä neuvotteluista sekä tuomioistuinmenettelystä.

Esityksen eräänä keskeisenä periaatteena on, että työ sopimuksen irtisanomisesta johtuvien riitaisuuksien selvittely tapahtuisi toisaalta olemassa olevien erimielisyyksien selvittelymekanismien puitteissa ja toisaalta mahdollisimman nopeasti. Erimielisyydet tulisi tämän vuoksi pyrkiä selvittämään työnantaja- ja työntekijäliittojen välisten työehtosopimusten neuvottelumääräysten mukaisesti. Tämä on perusteltua toisaalta sen vuoksi, ettei ole tarkoituksenmukaista luoda uutta erimielisyyksien selvittelyjärjestelmää, ja toisaalta sen vuoksi, että työelämän osapuolet ovat tottuneet olemassa olevaan työehtosopimuksen mukaiseen menettelyyn. Liitot voisivat ehdotuksen mukaan sopia myös erityisestä neuvottelumenettelystä. Ehdotettu selvittelymenettely olisi omiaan selkiyttämään ja nopeuttamaan erimielisyyksien ratkaisemista.

Uudistuksen keskeisen tavoitteen, järjestelmän nopeuttamisen toteuttamiseksi ehdotetaan, että osapuolten väliset neuvottelut ja mahdollinen kanteen vireille paneminen olisi suoritettava määräajassa. Riitaisuuksien nopea selvittely olisi molempien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaista. Työntekijän kannalta olisi edullista saada nopeasti selvyys siitä, onko hänen työ sopimuksensa irtisanottu lain vastaisesti, sekä mikäli näin on, saada lakiehdotuksen mukaiset seuraamukset toteutetuksi välittömästi. Myös työnantajan etujen mukaista olisi irtisanomisen laillisuuden selvittäminen nopeasti, jolloin siihen liittyvät toiseikat ovat vielä luotettavasti selvitettävissä.

Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä, että irtisanomisperusteita koskevat säännökset sisältyisivät edelleen työ sopimuslakiin. Työsuhteturvan

parantaminen edellyttää kuitenkin myös eräiden työsuhteen syntymiseen ja päättymiseen liittyvien säännösten muuttamista. Tämän vuoksi esitykseen sisältyy työ sopimuksen kesto aikaa, koe aikaa, irtisanomisaikojä, odotusajan palkkaa ja liikkeen luovutusta koskevien työ sopimuslain säännösten muutosehdotuksia.

2. Työsuhdeturvan kehitysvaiheita

2.1. Kansainvälisen työjärjestön suositus (n:o 119/63)

Vuoden 1922 työ sopimuslaissa (141/22) ei ollut säännöksiä työntekijän irtisanomissuojasta. Laissa oli säädetty vain irtisanomisajasta. Sen lisäksi laissa oli sopimusrikkomusvastuuta koskeva säännös.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi vuonna 1963 suosituksen (n:o 119), joka koski työnantajan puolelta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä. Tätä suositusta koskevassa hallituksen esityksessä (n:o 28/1965 vp.) todettiin lainsäädäntömme myöntämä suojä irtisanomisia vastaan vaatimattomaksi. Uudistustarpeesta huolimatta oli hallituksen käsityksen mukaan kuitenkin odotettava, mitä työmarkkinajärjestöjen kesken asian johdosta käytävissä neuvotteluissa sovi taan. Hallituksen esitykseen antamassaan vastauksessa eduskunta edellytti, että olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin työ sopimuslain muuttamiseksi irtisanomissuojan tehostamiseksi.

Työmarkkinoiden edustavimpien keskusjärjestöjen (SAK:n ja STK:n) välillä solmittiin 22.2.1966 yleissopimus irtisanomissuojasta. Vastaavanlaisen sopimuksen allekirjoittivat myöhemmin myös ne muut työmarkkinoiden keskusjärjestöt, joiden välillä työehtosopimusten solmiminen oli käytäntönä. Puheena olevan ILO:n suosituksen aineellinen sisältö tuli siten toteutetuksi Suomessa keskusjärjestötason sopimuksin.

2.2. Työsopimuslakikomitea

Valtioneuvosto asetti 24.11.1966 komitean tarkistamaan ja uudistamaan työ sopimuslakia. Työmarkkinajärjestöjen solmittua yleissopimuksen irtisanomissuojasta oli syntynyt epävarmuutta siitä, olivatko tällaiset sopimusperusteiset määräykset täysin sopusoinnussa työ sopimuslain työ sopimuksen voimassaolo- ja irtisanomisaikaa koskevien säännösten kanssa. Tämän vuoksi hallitus katsoi,

että työ sopimuslakia olisi kiireellisesti muutettava siten, että irtisanomissuojan toteuttaminen sopimusteitse tulisi riidattomasti mahdolliseksi.

Työsopimuslakikomitea antoi 1967 osamietinnön (1967: B 50) niistä työ sopimuslain säännöksistä, joita olisi kiireellisesti uudistettava. Tähän perustuen hallitus antoi eduskunnalle esityksen (n:o 153/1967 vp.), joka hyväksyttiin sellaisenaan. Näin vuoden 1922 työ sopimuslain 3 §:n 2 momentin viimeinen lause muutettiin kuulumaan seuraavasti:

”Työnantajan irtisanomisoikeutta voidaan sopimuksella rajoittaa siten, että hän saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla (9/68).”

Työsopimuslakia muutettiin lisäksi niin, että työnantajan noudatettavaksi säädetty irtisanomisaika saattoi olla pitempi kuin työntekijän noudatettavaksi säädetty irtisanomisaika. Edelleen säädettiin, että yli kolme vuotta kestäneet määräaikaiset työ sopimukset ovat sanotun määräajan jälkeen irtisanomisenvaraisia.

Työsopimuslakikomitea antoi 1969 lopullisen mietintönsä (1969: A 25). Mietintöön sisältyneen työ sopimuslakiehdotuksen 37 §:ää koskevissa perusteluissa todetaan, että komitealla ei ollut mahdollisuuksia ryhtyä lakisääteisen irtisanomissuojan käytäntöön ottamisen vaatimaan selvitystyöhön. Kuitenkin komitea lausui käsityksensä, että kysymys lakisääteisen irtisanomissuojan toteuttamisesta ja siinä yhteydessä tarvittavista muutoksista työ sopimuslakiin olisi syytä ottaa ensi tilassa tutkittavaksi. Hallituksen esitys (n:o 228/1969 vp.) eduskunnalle työ sopimuslaiksi oli asiallisesti samansisältöinen kuin komitean ehdotus.

2.3. Eduskuntakäsittely

Eduskuntakäsittelyn aikana todettiin, että ”lakiin olisi otettava säännös, joka yleisesti rajoittaisi työnantajaoikeutta irtisanoa työntekijää”. Tämän käsityksen mukaisesti lisättiin eduskunnassa työ sopimuslakiehdotukseen uusi 37 §:n 2 momentti, jonka mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Säännöstä täydensi luettelo syistä, joita ei ainakaan voitaisi pitää irtisanomisperusteina. Huolimatta siitä, että eduskunnan ottama kanta poikkesi periaatteellisesti tärkeässä asiassa täysin hallituksen esityksestä, eduskunnan lainvalmistelusiakirjoissa ei perusteltu enemmälti tehtyä muutosta.

Uusi työsuojelulaki tuli voimaan 1.1.1971. Hyväksyessään lain eduskunta edellytti, että hallitus seuraa lakiehdotukseen lisättyjen säännösten soveltuvuutta ja vaikutusta työelämään ja tarvittaessa antaa eduskunnalle esityksen säännösten edelleen kehittämistä.

2.4. Esitys irtisanomissuojalaki

Eduskunnan edellyttämä seuranta ja tähän pohjautuva valmistelutyö jatkui välittömästi uuden työsuojelulain säätämisen jälkeen ensisijassa työmarkkinaosapuolten kesken. Tavoitteeksi asetettiin irtisanomissuojan kehittämisessä erillisen irtisanomissuojalain säätäminen. Kun työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä oli tehty riittävästi alkuvalmistelua, sosiaali- ja terveystieteiden asetti työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus laiksi työntekijöiden yleisestä irtisanomissuojasta. Työryhmä jätti mietintönsä 23.11.1970 eli ennen työsuojelulain voimaantuloa.

Työryhmän mietinnön pohjalta hallitus antoi eduskunnalle esityksen (n:o 74/1971 vp.) laiksi työntekijöiden yleisestä irtisanomissuojasta. Tämän samoin kuin seuraaville valtiopäiville antamansa saman sisältöisen esityksen (n:o 39/1972 vp.) hallitus kuitenkin katsoi tarkoituksenmukaiseksi peruuttaa. Siten työsuojelulakiin eduskunnassa lisätty työsuojelua koskeva perussäännös (37 §:n 2 mom.) , joka kieltää työnantajan irtisanomista työntekijää ilman erityisen painavaa syytä, on edelleen voimassa alkuperäisessä muodossaan.

2.5. Työsuojeluvirasto

Hallitus päätti 23.6.1977 talouspoliittisista elvytystoimenpiteistä tekemänsä periaatepäätöksen yhteydessä aloittaa lomautus- ja irtisanomissuojan parantamista tarkoittavan selvitystyön. Tämän johdosta sosiaali- ja terveystieteiden asetti 11.8.1977 toimikunnan, jonka tehtävänä oli selvittää, miten työntekijöiden työsuojelua erityisesti lomautusalan alaisissa tilanteissa voidaan parantaa. Toimikunnan mietinnössä (1977:60) esitettiin sellaisia lomautus- ja irtisanomissuojan parantamista koskevia muutoksia työsuojelulakiin, joiden valmistelu nopeasti toteutettaviksi uudistuksiksi oli olosuhteet huomioon ottaen mahdollista. Toimikunta totesi, että sen työn ulkopuolelle oli jäänyt sellaisten taloudellisten

toimenpiteiden selvittäminen, joilla pyritään rajoittamaan irtisanomisia ja lomautuksia.

Hallituksen esityksessä (n:o 100/1978 vp.) eduskunnalle laiksi työsuojelulain muuttamisesta ehdotettiin työsuojeluvirastokunnan mietinnön pohjalta, että lomautusmenettelyä koskevia säännöksiä työsuojelulaissa täsmennettäisiin ja täydennettäisiin. Samoin ehdotettiin irtisanomisaikojen pidentämistä, raskaana tai synnytyksellä olevan työntekijän irtisanomissuojan parantamista sekä irtisanotulle työntekijälle etuoikeutta päästä entisen työnantajan palvelukseen. Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen asiallisesti muutoksitta ja sanotut työsuojelulain muutokset tulivat voimaan 1.7.1978.

2.6. Irtisanomissuojasopimusten uudistaminen

Työsuojelulain mukaan voidaan työnantajan irtisanomisoikeutta sopimuksella rajoittaa. Vuonna 1966 solmittu sopimus uudistettiin vuoden 1978 kuluessa. Teollisuuden keskeiset työmarkkinajärjestöt STK ja SAK allekirjoittivat 6.6.1978 yleissopimuksen irtisanomisen ja lomauttamisen perusteista. Sopimus tuli voimaan 22.6.1978. Sopimuksen soveltamisohjeet valmistuivat 15.1.1981. Osapuolleen samansisältöisen yleissopimuksen ovat yksityissektorin työmarkkinajärjestöistä solmineet LTK ja SAK 6.6.1978, LTK ja TVK 8.6.1978 sekä STK ja TVK 12.6.1978 sekä STK ja STTK 31.12.1978. Kuntasektorilla kunnallinen sopimusvaltuuskunta ja valtionsektorilla valtion työmarkkinalaitos ovat myös solmineet julkisen alan palkansaajajärjestöjen kanssa yksityissektorilla solmittua irtisanomissuojasopimusta vastaavat irtisanomissuojasopimukset.

STK:n ja SAK:n välillä solmitusta irtisanomissuojasopimuksesta ovat irtisanoutuneet graafisen alan, rakennusalan ja sen sivualojen, kiinteistö-, lasitus- ja hiomoalan, satama-alan ja sähköasennusalan työmarkkinajärjestöt. Näillä aloilla on voimassa tällä hetkellä joko uusi yleissopimus eräin alakohtaisin muutoksin tai kokonaan omat irtisanomissuojaa säätelevät määräykset.

3. Ulkomaisista työsuojeluvirastojärjestelyistä

Työsuojelun parantamiseksi on teollistuneissa maissa lähinnä vuodesta 1963 lukien turvaututtu monin eri tavoin toisistaan poikkeaviin lainsäädäntö- ja sopimusjärjestelyihin, joiden ta-

voitteissa, painotuksissa ja tasoissa esiintyy olennaisia eroavaisuuksia. Eräissä Kansainvälisen työjärjestön teollistuneissa jäsenvaltioissa, kuten mm. Norjassa ja Ruotsissa, on painotettu työntekijäin yksilönsuojaa, kun taas eräissä toisissa maissa painotus on pääasiassa kollektiivisuojan puolella. Erityisesti on myös aihetta mainita, että Norjassa ja Ruotsissa on toteutettu ns. jatkuvuusperiaate, jonka mukaan irtisanominen riidanalaisissa tapauksissa tulee pätevästi voimaan vasta tuomioistuinkäsittelyn jälkeen. Työsuhdeturvakomitean mietintöön (1981:69) sisältyy katsaus eräisiin ulkomaisiin työsuhdeturvajärjestelyihin (s. 1—20).

4. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

4.1. Nykyinen tilanne

4.1.1. Lainsäädäntö

Työsopimuslakiin sisältyvät säännökset, jotka koskevat työsopimuksen solmimista ja säännökset, jotka määräävät työsopimuksen lakkaamisesta. Työsopimukset voidaan työsopimuslain mukaan tehdä toistaiseksi voimassa oleviksi tai määräajaksi. Määräajaksi tehty työsopimus lakkaa sovitun työkauden päättyessä ilman irtisanomista. Toistaiseksi tehty työsopimus päättyy yleensä siten, että toinen sopimuspuoli joko irtisanoo tai purkaa sen. Kun työsopimus irtisanoon, päättyy työsuhde tavallisesti tietyn irtisanomisaajan kuluttua. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika on lain mukaan yksi kuukausi ja työntekijän noudatettava irtisanomisaika on 14 päivää. Työsopimuksen purkamisen merkitsee sen sijaan työsuhteen päättymistä heti.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Laissa on erikseen lueteltu sellaisia syitä, joita ainakaan ei voida pitää erityisen painavina. Työsopimus voidaan sovitusta työkaudesta ja irtisanomisajasta huolimatta purkaa heti, jos tärkeä syy sitä vaatii. Tällaisena syynä on työsopimuslain mukaan pidettävä sellaista toisen sopimusosapuolen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Laissa on erikseen lueteltu tapauksia, joissa sopimus voidaan purkaa.

Työsopimuslaissa on myös erillinen säännös työnantajan korvausvelvollisuudesta. Sen mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuslaista tai työsopimuksesta hänelle johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee korvata työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Vahinko on periaatteessa korvattava kokonaisuudessaan. Mikäli työntekijä kuitenkin on osaltaan myötävaikuttanut vahingon syntymiseen, tuomioistuin voi yleisten vahinkoa kärsineen omaa myötävaikutusta koskevien oikeusperiaatteiden nojalla ottaa tämän huomioon työnantajan korvausvelvollisuutta määrittellessään. Sitävastoin tuomioistuin ei voi vähentää työnantajan suoritettavaksi tuomittua korvausta kohtuusharkinnalla, koska lainkohdassa ei ole tätä koskevaa erityissäännöstä.

4.1.2. Työehtosopimukset

Työsopimuslain mukaan voidaan työnantajan irtisanomisoikeutta sopimuksella rajoittaa. Tällaiset sopimukset ovat työsopimuksia tai työehtosopimuslaissa (436/46) tarkoitettuja työehtosopimuksia. Työehtosopimukseen ovat lain mukaan sidottuja muun muassa ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidottuja yhdistyksen jäseniä. Työehtosopimuslain mukaan työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, ei saa sen soveltamisalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Irtisanomissuojasopimukset on työmarkkinaosapuolten kesken uudistettu vuoden 1978 kuluessa kuten edellä on jo aikaisemmin todettu. Voimassa olevien sopimusten piirissä on arviolta noin miljoona palkansaajaa. Näistä STK:n jäsenyrityksiin kuuluu noin 560 000 palkansaajaa, joista 80—85 % kuuluu STK:n ja SAK:n välisen työehtosopimuksen piiriin. STK:n kentässä on noin 25 000 ylempää toimihenkilöä, joiden osalta irtisanomissuojasopimusta ei ole tehty. LTK:n kentässä irtisanomissuojasopimuksen alaisena on noin 260 000 palkansaajaa ja noin 10 000 ylempää toimihenkilöä sopimuksen ulkopuolella. Kuntasektorilla on irtisanomissuojasopimuksen piirissä 120 000 ja valtionsektorilla noin 60 000 palkansaajaa.

Edellä mainitun ns. järjestäytyneen työmarkkinan lisäksi tulevat irtisanomissuojasopimukset osittain sovellettavaksi työsopimuslain 17 §:n

nojalla. Säännöksen mukaan yleissitova työehtosopimus määrää sopimusalan työsuhteiden vähimmäistyöehdot täysin siitä riippumatta, onko kulloinkin kyseessä oleva työnantaja sidottu tähän työehtosopimukseen. Tämän lisäksi järjestäytymätön työnantaja on myös velvollinen noudattamaan alan työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli työehtosopimusta on pidettävä asianomaisen alan yleiseksi katsottavana valtakunnallisena työehtosopimuksena.

Yleissopimusten mukaan on molemmin puolinen irtisanomisaika porrastettu työsuhteen keston mukaan. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika on 1—4 kuukautta ja työntekijän 14 päivää yhteen kuukauteen. Yleissopimuksissa on myös määrätty, että irtisanominen on toimitettava todistettavasti. Irtisanomisen syy ja työsuhteen lakkaamisaika on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle.

Irtisanomissuojasopimusten mukaan irtisanomisesta tai lomauttamisesta voidaan käydä neuvotteluja ja mikäli ne eivät johda tulokseen, työnantajan on syyllistyessään perusteettomaan irtisanomiseen tai lomautukseen korvattava työntekijän vahinko. Korvauksen suuruudesta päätettäessä on otettava huomioon työntekijän ansionmenetys, työsuhteen kesto aika, työntekijän ikä, työntekijän mahdollisuus hankkia uutta työtä, työntekijän itsensä työsuhteen katkaisemiseen ehkä antama aihe sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät. Erikseen on lisäksi määrätty, että korvauksen suuruus ei saa ylittää kuuden edellisen kalenterikuukauden palkkaa. Jos työsuhte on jatkunut keskeytymättä yli 10 vuotta ja työntekijän mahdollisuudet hankkia uutta työtä ovat heikot, korvauksen suuruus voi olla enintään 12 edellisen kalenterikuukauden palkan suuruinen. Yleissopimuksissa on erikseen määrätty myös työvoiman vähentämisjärjestyksestä irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä.

4.1.3. Käytäntö

Voimassa olevan oikeuden mukaan voidaan irtisanomista koskeva riita-asia ratkaista joko yleisessä alioikeudessa tai työtuomioistuimessa. Yleinen alioikeustie on mahdollinen silloinkin, kun työsuhteen molemmat osapuolet ovat sitottuja alan voimassa olevaan työehtosopimukseen. Näin ollen kantaja voi valita, perustaako hän kanteensa työehtosopimuslakiin vai irtisanomissuojasopimukseen.

Kantajana työntekijän työehtosopimuksen irtisanomista koskevassa riita-asiaa yleisessä alioikeudessa voi olla vain asianomainen työntekijä itse. Muutosta alioikeuden ratkaisuun voivat asianomaiset hakea hovioikeudelta valittamalla. Hovioikeuden tuomioon voidaan hakea muutosta korkeimmalta oikeudelta pyytämällä valituslupaa.

Mikäli irtisanomisesta tai lomauttamisesta syntyy erimielisyyttä, eivätkä työnantaja- ja työntekijäliitot pääse neuvotteluteitse yksimielisyyteen asiasta, voidaan riita-asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työehtosopimuksen solmineen yhdistyksen jäsenenä oleva työnantaja tai työntekijä ei voi olla työtuomioistuimessa kantajana, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta. Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen, eikä siihen voi hakea muutosta varsinaisin muutoksenhakukeinoin.

Vaikka asianomainen tuomioistuin — joko alioikeus tai työtuomioistuin — joutuu ratkaistamaan irtisanomisen syyn laillisuuden saman sisältöisen säännöksen perusteella, soveltavat yleiset tuomioistuimet ja toisaalta työtuomioistuin eri sisältöisiä oikeusnormeja päättäessään laittomasta työehtosopimuksen irtisanomisesta johtuvista korvauksista. Vahingonkorvauksia yleisissä alioikeuksissa tuomittaessa on käytännössä kuitenkin seurattu sopimusten mukaisia vahingonkorvausmääriä. Ne vastaavat keskimäärin nykyisen käytännön mukaan noin 3—5 kuukauden palkkamäärää. Työnantajan on noudatettava irtisanomissuojasopimusta myös sellaiseen työntekijään nähden, joka ei itse kuulu sopimuksen sitovuuspiiriin sen takia, ettei hän ole sopimukseen sidottu työntekijäyhdistyksen jäsen (työehtosopimuslaki 4 §:n 2 mom.)

Työnantajan ja työntekijän järjestäytyneisyydellä on ilmeisen suuri merkitys sille, miten työehtosopimuksen irtisanomista tai purkamista koskevaa asiaa osapuolten kesken selvitetään ja mahdollinen erimielisyys ratkaistaan. Käytännön työelämässä on voitu havaita, että työnantajaliittoon kuuluva työnantaja pyrkii yleensä jo ennen työntekijän työehtosopimuksen irtisanomista tai purkamista selvittämään työnantajaliiton kanssa, onko työehtosopimuksen päättämiselle olemassa riittävät edellytykset. Toisinaan saattaa myös paikallinen työntekijäpuoli, saatuaan tiedon työnantajan suunnitelmista, olla heti yhteydessä omaan järjestönsä. Tällaisella tavanomaisella työmarkkina-käytännöllä, joka ei perustu suoranaisesti mihinkään työehtosopimusten määräyksiin, voidaan

ennakolta osin välttää riitojen syntyä. Työehtosopimusten neuvottelujärjestystä koskevan määräyksen perusteella neuvotellaan myös liittotasolla työ sopimusten irtisanomista tai purkamista koskevista erimielisyyksistä. Näiden neuvottelujen määrä on kuitenkin järjestäytyneessä kentässä tapahtuviin työsuhteiden päättämisen lukumäärään verrattuna ilmeisesti varsin pieni. Palkansääjajärjestöissä on voitu myös havaita, että järjestäytyneiden työnantajien kanssa on työntekijäliiton toimesta tai avustuksella selvitettävä riitaisuuksia suhteellisesti selvästi vähemmän kuin järjestäytyntöittömien työnantajien kanssa.

Tuomioistuintilaston mukaan on yleisissä alioikeuksissa käsitelty vuonna 1978 yhteensä 216 työ sopimuksen irtisanomista tai purkamista koskevaa riita-asiaa. Vuonna 1979 on vastaava määrä ollut 215. Keskimääräinen näiden asioiden käsittelyaika yleisissä alioikeuksissa vuonna 1978 oli hieman yli 6 kuukautta ja vuonna 1979 yli 5 kuukautta. Työsuhteen purkamista tai irtisanomista koskevat riidat ovat yleisissä alioikeuksissa käsiteltävistä työoikeudellisista asioista toiseksi suurin ryhmä. Suurin ryhmä, työntekijän palkkietuja koskevat asiat, on lukumäärältään yli kolminkertainen. Työsuhteriidoille on ominaista sängen korkea muutoksenhakuprosentti. Lähes puolet työsuhteriidoista johtavat muutoksenhaakuun. Työsuhteturvan alaan kuuluvissa asioissa muutoksenhakuprosentti on noin 70. Tämä viittaa pitkiin kokonaiskäsitellyaikoihin, mutta kertoo myös, miten tärkeänä asianosaiset muutoksenhakumahdollisuutta pitävät.

Ennen vuoden 1980 alusta voimaan tullutta oikeudenkäymiskaaren muutosta, jolla rajoitettiin muutoksenhakua hovioikeuden toisena asteenä antamasta tuomiosta korkeimpaan oikeuteen ja säädettiin hovioikeuden tällainen tuomio täytäntöönpanokelpoiseksi, saattoi työ sopimuksen irtisanomista koskevan riita-asian käsittelyaika venyä jopa 5—6 vuoteen. Viimeaikaisten kokemusten perusteella voitaneen tällaisen riidan käsitteilyn arvioida kestävän yleisissä tuomioistuimissa muutoksenhaku mukaan lukien keskimäärin 2—3 vuotta. Kun vuonna 1972 työoikeusasioden keskimääräinen käsittelyaika hovioikeuksissa oli peräti 32 kuukautta, sen voitiin päätellä vuonna 1978 olevan noin 12 kuukautta. Käsitteilyn nopeuttamisesta huolimatta työoikeusasiat viipyvät hovioikeuksissa kauemmin kuin riita-asiat keskimäärin.

Työtuomioistuimessa on käsitelty työ sopimusten irtisanomista koskevia riita-asioita viime aikoina keskimäärin kymmenkunta juttua vuodes-

sa. Työtuomioistuimessa on kestänyt työ sopimuksen irtisanomista koskevan riita-asian käsitteily kanteen vireillepanosta päätöksen antamiseen vuonna 1978 keskimäärin 7 kuukautta, vuonna 1979 keskimäärin 9 kuukautta ja vuonna 1980 keskimäärin 8 kuukautta.

4.2. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

4.2.1. Työsuhteturvakomitea

Antaessaan työsuhteturvatoimikunnan työn pohjalta esityksensä eduskunnalle laiksi työ sopimuslain muuttamisesta hallitus asetti samassa yhteydessä 9.5.1978 komitean tekemään ehdotukset tarpeelliseksi lainsäädäntö- ja muiksi toimenpiteiksi työsuhteturvan kehittämiseksi. Komitean tehtävänä oli työ sopimuslain työsuhteturvaa koskevien säännösten heikkous, epä johdonmukaisuus ja puutteellisuus huomioon ottaen selvittää työsuhteen jatkuvuuden lakisääteisen turvan kehittämistarvetta ja -mahdollisuuksia alan lainsäädännön kansainvälisen kehityksen valossa.

Hallituksen ja etujärjestöjen kesken sivuttiin komitean työn kestäessä työsuhteturvan kehittämiseen liittyviä kysymyksiä tulopoliittisesta kokonaisratkaisusta neuvoteltaessa. Hallituksen ja etujärjestöjen väliseen sopimukseen (9.3.1981) kirjattiin, että hallitus ottaa työsuhteturvaa koskevan asian viipymättä käsiteltäväkseen komiteanmietinnön valmistuttua. Eduskunnalle nyt annettava esitys työsuhteturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi pohjautuu työsuhteturvakomitean mietintöön sekä 6.5.1983 nimitetyn hallituksen ohjelmassa mainitun muutoksen asiasta aiemmin annettuun, vaalikauden päättymisen vuoksi rauenneeseen hallituksen esitykseen (n:o 89/1982 vp.). Hallituksen esitykseen on lisäksi tehty tarpeelliset tekniset tarkistukset.

4.2.2. Eduskunnan lausuma

Vastauksessaan hallituksen esitykseen (n:o 100/1978 vp.) eduskunta hyväksyi lausuman, jossa eduskunta edellytti, että työsuhteturvan kokonaisuudistusta koskevan komiteatyön pohjalta laadittavassa työ sopimuslain uudistuksessa hallitus ottaisi huomioon alalla tapahtuneen kansainvälisen ja erityisesti pohjoismaisen kehityksen. Tämä tarkoittaisi muun muassa työsuhteen jatkuvuuden turvaamista siten, että työsuhteen

katkeamattomuuden periaate laittomissa irtisanomistapauksissa hyväksyttäisiin. Yksittäisen työntekijän oikeusturvaa olisi lausuman mukaan kehitettävä erilaisin menettelytapasäännöksiin, ennalta ehkäisevillä järjestelmillä ja suoja säännösten rikkomiseen liittyvän seuraamusjärjestelmän tehostamisella.

Eduskunnan taholta on viime vuosina tehty lukuisia kirjallisia ja suullisia kysymyksiä, joissa on kiinnitetty huomiota työsuhteturvan kehittämistarpeisiin.

5. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

5.1. Organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset rajoittuvat pääasiallisesti tuomioistuinlaitoksen piiriin. Kun esityksen eräänä tavoitteena on se, että irtisanomista koskevat riidat ratkaistaan mahdollisimman nopeasti ja asiantuntevasti, on lähdetty siitä, että kyseiset riita-asiat kuuluisivat kiireellisesti ratkaistavien riita-asioiden ryhmään kaikissa oikeusasteissa. Näin ollen käsiteltävien asioiden etusijajärjestystä koskevassa painotuksessa tuomioistuinlaitoksen piirissä on odotettavissa muutoksia nykytilaan verrattuna.

Hallituksen esityksen toteuttaminen ei sinänsä edellytä lisähenkilöstön palkkaamista eikä sillä ole varsinaisia organisaatiovaikutuksia edellä mainittua riita-asioiden etusijajärjestyksen muuttamista lukuun ottamatta.

Ehdotetun uuden lain kannalta keskeiseksi kysymykseksi nousee se, mistä saadaan riittävästi opastusta lakiehdotuksessa mainittujen velvoitteiden hoitamista varten, jos työpaikka ei ole työmarkkinajärjestöjen välillä sovitun neuvottelujärjestelmän piirissä. Eräänä mahdollisuutena tulevat kysymykseen tällöin muun muassa asianajotoimistot ja oikeusaputoimistot. Todennäköistä on kuitenkin, ettei näiden palveluihin niiden kalleuden vuoksi halukkaasti turvauduta. Tällä hetkellä eniten käytetty palvelumuoto on avun pyytäminen työsuojelutarkastajilta, koska heidän antamansa palvelut ovat ilmaisia.

Valtion työsuojeluhallinnossa on työsuojelupiirien työsuojelutoimistoissa noin 50 työsuhteisiin tarkastukseen erikoistunutta työsuojelutarkastajaa. Näiden tehtävänä on muun muassa irtisanomisen laillisuuden selvittäminen. Käytännössä työsuhteisiin tarkastajien toiminta rajoittuu vain niihin tapauksiin, joita mikään työmarkki-

najärjestö ei hoida. Pienillä, alle 10 työntekijän työpaikoilla vastaavat tehtävät hoitaa kunnallinen työsuojelutarkastaja, joita on noin 230. Kunnallisten työsuojelutarkastajien tehtävämäärästä työsuhteisiin muodostavat noin 40 %. Täten työsuojeluhallinnossa toimii tällä hetkellä valmis järjestelmä, joka on hoitanut ne lakiehdotuksen piiriin tulevat tapaukset, joihin työmarkkinajärjestöjen välillä sovitettu järjestelmä ei ulotu. Lakiehdotuksen toimeenpanosta ei aiheudu tarvetta lisähenkilöstön palkkaamiseen.

5.2. Taloudelliset vaikutukset

Esityksen välittömät valtiontaloudelliset vaikutukset ovat olemattomat. Esityksen vaikutukset yritystalouteen ja valtioon työnantajana eivät ole syittänsä monimutkaisuuden vuoksi markkamäärissä arvioitavissa.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Tämän esityksen sisältämät lakiehdotukset on laadittu siltä pohjalta, että kysymyksessä on työsuhteturvajärjestelmän kehittämisen eräs vaihe. Niinpä esitys on otsoikoitu työsuhteturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Työsuhteturvan parantamiseen tähtäävän lainsäädännön valmistelua on edelleen jatkettava.

6.1. Työsuhteturvaa koskeva säännöstystyö ILO:n piirissä

Kansainvälinen työjärjestö hyväksyi vuonna 1982 palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen (n:o 158) ja samaa asiaa koskevan suosituksen (n:o 166). Sopimus koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia henkilöitä, mutta sopimusvaltiolla on oikeus rajoittaa sopimuksen soveltamista määrättyjen yritysten ja työntekijäryhmien osalta. Yleissopimukseen sisältyy määräyksiä muun muassa hyväksyttävistä irtisanomisperusteista, irtisanomisajasta, irtisanomisesta noudatettavista menettelytavoista, työntekijäin valitusoikeudesta, valituselimen toimivallasta sekä niistä työnantajan menettelyvelvoitteista, jotka liittyvät tuotannollisista tai taloudellisista syistä toteutettaviin irtisanomisiin. Suomessa voimassa oleva työsuhteturvan sääntelyjärjestelmä sekä lainsäädännön että työmarkkinasopimusten osal-

ta tämän hallituksen esityksen eräiden ehdotusten mukaisesti täydennettynä näyttäisi keskeisiltä osiltaan täyttävän yleissopimuksen edellyttämän työsuopimussuhteisten työsuhdeturvan tason.

6.2. Työsuhdeturvaa koskeva selvittelytyö Ruotsissa

Ruotsin hallitus asetti lokakuussa 1977 komitean tarkastelemaan työsuhdeturvaa koskevaa lainsäädäntöä. Tarkoituksena oli paitsi suorittaa työsuhdeturvain ja siihen liittyvien lakien lakitekniikan selkiyttäminen myös käsitellä eri tahoilla työsuhdeturvainsäädännöstä saatuja kokemuksia ja esitettyjä muutostarpeita. Komitean tuli tarkastella ja tehdä esityksiä muun muassa siitä, miten parannetaan työnantajan mahdollisuuksia palkan maksamiseen irtisanomis- tai lomautusajalta. Edelleen komitean tuli tarkastella uudelleensijoitus ja -koulutus kysymyksiä sekä erityisryhmien, nuorten, naisten, vanhojen ja vammaisten asemaa työsuhdeturvain kannalta.

Komitea julkaisi vuonna 1980 kahden teettämänsä tutkimuksen (Ds A 1980:2) tulokset. Komitean sihteeristön tekemä tutkimus selvitteli sitä, missä määrin työmarkkinoiden osapuolet olivat työehtosopimuksin poikenneet työsuhdeturvain määräyksistä. Toinen tilastollisen keskuksen tekemä tutkimus selvitteli sitä miten työnantajat olivat soveltaneet työsuhdeturvainsäädäntöä ja miten se oli vaikuttanut työmarkkinapolitiikkaan.

Komitea ei itse ehtinyt ottaa kantaa teettämiensä tutkimusten tuloksiin, sillä helmikuussa 1981 palkansaajien ja sosiaalidemokraattien edustajat jättivät komitean, minkä jälkeen hallitus lakkautti sen. Komitean aineiston pohjalta valmistui virkamiestyönä keväällä 1981 muistio (Ds A 1981: 6), jonka jälkeen annettiin esitys (Prop. 1981/82:71) uudeksi työsuhdeturvalaiksi. Esitys vastasi olennaisilta osiltaan aikaisempaa lakia eikä yksityisen työntekijän työsuhdeturvaan puututtu. Uusi työsuhdeturvaki (SFS 1982:80) tuli voimaan 1.4.1982.

6.3. Työsuhdeturvaa koskevan lainsäädännön jatkovalmistelu

Hallitus antoi eduskunnalle 25.3.1980 perhepoliittisen selonteon. Selonteossa on korostettu

työelämän ja perhe-elämän tarpeiden ja vaatimusten nykyistä parempaa yhteensovittamista. Selonteon mukaan alle 3-vuotiaasta lasta kotona hoitavan työsuhdeturvaa ehdotetaan parannettavaksi siten, että työntekijällä olisi oikeus tänä aikana hoitaa lasta kotona ilman työsuhteen katkeamista ja että työntekijällä olisi oikeus palata työhön myös kesken hoitajakson erityisen ilmoitusmenettelyn jälkeen. Hallitus on käynnistänyt valmistelutyön, jonka avulla on tarkoitus selvittää äitiyslomaan ja sitä vastaavaan lomaan liittyvän sosiaalivakuutus- ja työlänsäädännön epäkohtia sekä tehdä selvittelytyön edellyttämät ehdotukset tarpeellisiksi lainsäädäntö- ja muiksi toimenpiteiksi.

Hallituksen 29.4.1980 hyväksymään ohjelmaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi on sisällytetty kohta, jonka mukaan raskautta, äitiyslomaa ja vanhempainlomaa koskeva työsuhdeturva kehitetään ehdottomaksi niin, että irtisanominen ja työehtojen huonontaminen ei ole mahdollista. Kyseisen yleissopimuksen ratifiointia selvittäessä joudutaan ottamaan kantaa myös perhepolitiikan kehittämiseen liittyvään työsuhdeturvan tehostamiseen. Edellä esitettyjen työsuhdeturvaan liittyvien lainsäädäntötoimien valmistelu, johon on myös tasa-arvoasiain neuvottelukunnan toimesta kiinnitetty jatkuvaa huomiota, on edelleen vireillä. Tässä vaiheessa hallitus esittää kuitenkin synnytyslomalta tai vastaavalta lomalta palaavan työntekijän työsuhdeturvan osittaista kehittämistä koskevan yksittäisen säännöksen sisällyttämistä työsuopimuslakiin.

Hallitus ei ole pitänyt mahdollisena sisällyttää ehdotuksiinsa lakisäateisten irtisanomis- tai purkuperusteiden olennaisia muutoksia. Työsuhdeturvaa koskevien ehdotusten piiriin ei ole tässä vaiheessa luettu kuuluvaksi muita kuin pääasiassa henkilöön kohdistuvia, ns. individuaaliperusteisia ratkaisuja. Päätöksenteko, joka sisältää yrityksen toimintaan liittyviä, työntekijöihin kollektiivisesti kohdistuvia ratkaisuja ei siten tässä vaiheessa sisälly työsuhdeturvaa koskevien parannusehdotusten piiriin. Vaikka hallitus on yllä mainitun tavoin rajannut työsuhdeturvan käsitettä, on kiistatonta, että kollektiivisen irtisanomissuojan heikkous tällä hetkellä muodostaa keskeisen työsuhteisiin liittyvän epävarmuustekijän. Näistä syistä johtuen käynnistettiin selvitystyö, joka tähtäsi työsuhdeturvan parantamiseen myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten ja lomautusten osalta. Kollektiivisuojoitumikunnan mietintö (1982: 58) valmistui 12.11.1982.

6.4. Työtuomioistuimen kehittäminen

Työtuomioistuimen toiminnan tehostaminen on osoittautunut välttämättömäksi. Tämän vuoksi annettiin hallituksen esitys (n:o 188/1982 vp.) laiksi työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta. Lainmuutos (1007/82) tuli voimaan 1.3.1983.

Nyt eduskunnalle annettavan esityksen aiheuttamat vaikutukset työelämässä edellyttävät hallituksen käsityksen mukaan, että työtuomioistuimen tehokkaat toimintaedellytykset myös vastaisuudessa turvataan. Tämä on välttämätöntä sen tähden, että työehtosopimuksiin perustuvat työsuhdeturvaa koskevat riita-asiat on voitava ratkaista nykyistä nopeammin työtuomioistuimessa. Yhden riita-asian keskimääräisen käsittelyajan

työtuomioistuimessa tulisi olla enintään 2—3 kuukauden mittainen. Hallituksen käsityksen mukaan tulisi työsuhdeturvaa koskevien riita-asioiden nopeaan esille ottamiseen ja ratkaisemiseen kiinnittää erityistä huomiota. On oletettavissa, että näiden asioiden määrä tulee uuden lainsäädännön vaikutuksesta kasvamaan. Ehdotettu uusi laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä samoin kuin työsopimuslain muuttaminen tulee ilmeisesti johtamaan myös siihen, että työmarkkinaosapuolten kesken voimassa olevat irtisanomissuojaa koskevat sopimukset tullaan uudistamaan ja uusien sopimusten soveltamista koskevat erimielisyydet enenevässä määrin ratkaisemaan työtuomioistuimessa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä

1 §. *Soveltamisala.* Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä on toisaalta työsuhteen päättämistä koskeva menettelytapalaki, jolla pyritäisiin merkittävällä tavalla vaikuttamaan työsuhteen osapuolten aineellisten oikeuksien toteuttamiseen työsuhteen päättymistapauksissa. Toisaalta se sisältäisi laittomaan työsuhteen päättämiseen liittyvän seuraamusjärjestelmän. Näiltä kummaltakin osalta lakiehdotus liittyy kiinteästi työsopimuslakiin, joka yleensä kaikkia työsopimuksia säännöstävänä yleislakina sisältää myös työsuhteen päättämistä koskevat säännökset. Koska työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettavaa lakia olisi tässä suhteessa pidettävä työsopimuslakiin liittyvänä toissijaisena lakina, on lakiehdotuksen soveltamisalaa koskevassa 1 §:ssä lähdetty siitä, että laki tulisi sovellettavaksi työsopimuslaissa tarkoitetuissa irtisanomistapauksissa. Käytännössä tällainen soveltamisalaa koskeva viittaussäännös merkitsee sitä, että mikäli osapuolten välillä syntyy erimielisyyttä siitä, kuuluuko jokin oikeussuhteen päättämistapaus lain soveltamisalaan, jouduttaisiin kaikkein ensimmäiseksi

ratkaisemaan, onko kysymyksessä työsopimuslaisa tarkoitettu työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde sekä sen perustana olleen työsopimuksen irtisanominen.

Lakiehdotuksen 1 §:n mukaan pykälää sovellettaisiin ensisijaisesti työnantajan suorittamaan työntekijästä johtuvasta syystä aiheutuneeseen irtisanomiseen. Työntekijän suorittamaan irtisanomiseen olisi sovellettava vain, mitä lakiehdotuksen 5 ja 6 §:ssä sekä 8 §:n 1 ja 2 momentissa on säädetty. Lakiehdotuksen mukaisessa järjestyksessä olisi selvitettävä lähinnä se, onko irtisanomiseen ollut olemassa laissa säädetty riittävä peruste. Tämän lisäksi lakiehdotuksen mukaisessa menettelyssä voitaisiin haastehakemuksen perusteella ratkaista muut työsopimuksen irtisanomiseen liittyvät erimielisyydet. Tällaisia riitakysymyksiä olisivat esimerkiksi erimielisyydet siitä, onko irtisanominen tapahtunut muutoin lainmukaisesti, onko noudatettu oikeata irtisanomisaikaa, onko irtisanomisajan palkka oikein maksettu, sekä erimielisyys palkan maksamatta jättämiseen liittyvän odotusajan palkan suorittamisesta. Sen sijaan lakiehdotuksen soveltamisalaa eivät kuulu sellaiset muut työsuhteen päättämiseen mahdollisesti liittyvät erimielisyydet, jotka eivät välittömästi liity työsopimuksen irtisanomiseen. Soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät siis esimerkiksi

varsinaista palkkaa, vuosilomaetuksia, ylityökorvauksia, odotusajan palkkaa ja yleensä muita vastaavia työsuhteen päättyessä maksettavia saattavia koskevat erimielisyydet.

Lakiehdotuksen rajoittaminen koskemaan työ- sopimuslain mukaisia irtisanomistapauksia merkitsee sitä, että ns. erityisten työsuopimusten irtisanominen ei kuulu lakiehdotuksen soveltamisalaan. Lakiehdotuksen 2 § :n 2 momenttiin on selvytyden vuoksi nimenomaisesti sisällytetty tätä rajausta koskeva säännösehdotus. Oppisopimuslaissa (422/67) tarkoitetun oppisopimussuhteen päättämistä koskevat erityissäännökset antavat käytännössä hyvän suojan sopimuksen epäasiallista päättämistä vastaan, minkä vuoksi oppisopimuksen sisällyttäminen esillä olevan lakiehdotuksen soveltamisalaan ei ole näyttänyt tarkoituksenmukaiselta. Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa (951/77) tarkoitetun työsuhteen erityislaadusta on katsottu johtuvan, ettei myöskään siihen voitaisi soveltaa lakiehdotuksen säännöksiä. Vastaavasti ei myöskään ole näyttänyt mahdolliselta ulottaa ehdotettua lakia koskemaan merimieslaissa (423/78) tarkoitettuja työsuhteita, vaan tältä osin mahdollisesti tarvittavat muutokset on selvitettävä erikseen.

Lakiehdotus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsuopimuksen irtisanomista. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät määräaikaiset työsuopimukset. Työsuopimuslain 2 § :ään ehdotetaan kuitenkin lisättäväksi uusi 2 momentti, jolla estettäisiin määräaikaisten työsuopimusten käyttäminen työsuohdeturvaa koskevien säännösten noudattamisen välttämistarkoituksessa. Mikäli työntekijä väittää, että tällaisesta tapauksesta on kysymys eli että työsuopimus on voimassa toistaiseksi työsuopimuslain 2 § :n 2 momentin mukaan, jouduttaisiin irtisanomismenettelyä koskevan lakiehdotuksen säännöksiä soveltaen ensin ratkaisemaan, onko kysymyksessä lakiehdotuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävä määräaikainen työsuopimus vai työsuopimuslain 2 § :n 2 momentin mukaan lakiehdotuksen soveltamisalaan kuuluva toistaiseksi voimassa oleva työsuopimus.

2 §. *Lain soveltaminen eräisiin irtisanomiseen rinnastettaviin tilanteisiin.* Lakiehdotuksen mukaan työsuopimuksen varsinaiset purkamistapaukset eivät kuuluisi lain soveltamisalaan. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että työsuopimuksen purkamisen edellyttää sellaista työntekijän henkilöön tai vahingonvaarapiiriin kuuluvaa tärkeätä syytä, ettei se ole oikeudellisesti rinnastettavissa työsuopimuksen irtisanomistilanteisiin. Purkamistapauksissa saattaa syy lisäksi olla niin painava,

että työsuopimussuhteen välitöntä päättämistä on pidettävä perusteltuna. Näistä syistä ei ole pidetty aiheellisena purkamistapausten pääsääntöistä saattamista irtisanomistilanteiden kanssa saman menettely- ja seuraamusjärjestelmän piiriin.

Työsuopimuksen purkamistilanteiden täydellisen jättäminen lakiehdotuksen ulkopuolelle saataisi johtaa siihen, että työnantaja saattaa vapautukseen lain mukaisesta tehostetusta selvittelymekanismista sekä ennen kaikkea sen sisältämistä seuraamuksista purkaa työntekijän työsuopimuksen sellaisessa tapauksessa, jossa mahdollisesti riittävää työsuopimuslain mukaista irtisanomisperustetta ei olisi olemassa. Jotta tällaiset lain kiertämisen mahdollisuudet estettäisiin, on lakiehdotuksen 2 § :n 1 momentin 1 kohtaan otettu säännösehdotus, jonka mukaan lakia on sovellettava silloinkin, kun työnantaja on purkanut työsuopimuksen työsuopimuslain sisältämiin purkuperusteisiin vedoten, jos työntekijä esittämensä syiden perusteella väittää, ettei työnantajalla olisi ollut oikeutta edes työsuopimuksen irtisanomiseen. Tällöin ei edellytetä, että työntekijän esittämät syyt sellaisinaan osoittaisivat purkamisen lainvastaiseksi. Säännöksen soveltamisen kannalta riittää, että työntekijä kiistäessään toimenpiteen oikeutuksen, esittää oman näkemyksensä niistä syistä, joiden vuoksi työnantajalla ei olisi ollut oikeutta työsuhteen päättämiseen.

Työsuopimuksen irtisanomistapaukset on yleensä jaettu kahteen ryhmään irtisanomisen perusteen mukaisesti. Toiseen ryhmään kuuluvat ns. individuaaliperusteiset irtisanomiset eli tapaukset, joissa irtisanomisperuste liittyy välittömästi tai välillisesti työntekijän henkilöön, kuten esimerkiksi työtehtävien laiminlyönti. Toiseen ryhmään kuuluvat tapaukset, joissa syynä on ns. kollektiiviperuste eli irtisanominen johtuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aiheutuvasta työn vähydestä.

Lakiehdotuksen 1 § :n 1 momentin mukaan lakia sovellettaisiin työnantajan irtisanoessa työsuopimuksen edellä mainituissa ns. individuaaliperusteisissa irtisanomistapauksissa eli tapauksissa, joissa irtisanominen on aiheutunut työntekijästä johtuvasta syystä. Lain soveltamisalan rajaaminen tällä tavalla saataisi johtaa kuitenkin sen kiertämisyrityksiin sillä tavoin, että työnantaja väittäisi irtisanomisen johtuneen taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä aiheutuneesta työn vähydestä, vaikka todellisuudessa irtisanomisen perusteena olisikin ollut jokin työntekijästä johtuva syy. Tästä syystä lakiehdotuksen 2 § :n 1 momentin 2 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi,

että lain soveltamisalaan kuuluisivat myös ne tapaukset, joissa irtisanomisperusteeksi on ilmoitettu edellä mainittu taloudellinen tai tuotannollinen syy, mutta työntekijä kuitenkin esittämässä syiden perusteella katsoo irtisanomisen hänen kohdallaan johtuneen todellisuudessa jostakin muusta, työsopimuslaissa kielletystä syystä. Säännöshdotuksen tulkinnan osalta viitataan siihen, mitä 2 §:n 1 momentin 1 kohdan yhteydessä on todettu.

Koska työsopimuksen purkaminen työsopimuslain 3 §:ssä tarkoitettuna koeaikana ei ole samalla tavalla riippuvainen työntekijän henkilön tai hänen vahingonvaarapiiriinsä kuuluvasta seikasta kuin työsopimuslain 43 §:ssä tarkoitetuissa purkamistapauksissa, on katsottu perusteluksi näiden irtisanomistilanteisiin rinnastettavien purkamistapausten ottaminen lakiehdotuksen soveltamispiiriin. Tätä koskeva säännöshdotus sisältyy 2 §:n 1 momentin 3 kohtaan. Viimeksi mainitun säännöshdotuksen soveltamisala on 2 momentissa kuitenkin rajoitettu koskemaan vain lakiehdotuksen menettelytapasäännöksiä (4—18 §). Näin ollen esimerkiksi korvausvelvollisuus määräytyisi työsopimuslain 51 §:n mukaisesti, joskin siitä voitaisiin päättää irtisanomismenettelylain mukaisessa järjestyksessä.

3 §. *Irtisanomisen toimittaminen.* Työsopimuslaki ei sisällä mitään määräaikaa, jonka kuluessa työnantajan olisi vedottava irtisanomiseen oikeuttavaan erityisen painavaan syyhyn. Tämä johtuu siitä, että hallituksen esityksen mukaan irtisanominen ei olisi edellyttänyt erityistä perustetta. Syytä tällaisen määräajan ottamiseen hallituksen esitykseen ei siis ollut olemassa. Sen sijaan purkamisoikeuden käyttämisen osalta työsopimuslain 44 § sisältää viikon määräajan, jonka kuluessa työnantajan on purettava työsopimus tai purkamisoikeus tuon syyn vuoksi raukeaa.

Kun irtisanomisperusteen merkitys luonnollisista syistä on riippuvainen sen esiintymisen ajankohdasta, on tätä lakiehdotusta laadittaessa lähdetty siitä, että laissa ei voida enää jättää asiaa täysin avoimeksi. Lakiehdotusta laadittaessa on kuitenkin lähdetty siitä, että käytännön irtisanomistilanteiden moninaisuus huomioon ottaen ei ole mahdollista ottaa säännöshdotukseen mitään täsmällistä määräaikaa, jonka kuluessa työnantajan olisi vedottava irtisanomisperusteeseen. Riittävä on pidetty sitä, että ehdotuksen 3 §:ssä säädettäisiin, että irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomiseen oikeuttava syy tai syyt ovat tulleet työnantajan tietoon. Kohtuullisuuden arvioiminen on siis

jätetty tuomioistuimen harkintaan. Mikäli tuomioistuin katsoo, ettei työnantaja ole vedonnut perusteeseen kohtuullisessa ajassa, ei irtisanominen tällä perusteella ole enää lain mukainen. Kohtuulliseksi katsottavan ajan pituutta arvioitaessa on lähdettävä siitä, että työntekijän oikeusturvan kannalta ei ole kohtuullista, että työnantaja vetoaa kuukausimääriä vanhoihin syihin irtisanomisen perusteena. Toisaalta taas työnantajalla täytyy olla vähintään muutaman viikon verran harkinta-aikaa arvioidessaan sitä, onko olemassa riittävät perusteet työntekijän irtisanomiseen.

Mikäli irtisanomisen perusteena on jokin jatkuva syy — työntekijä esimerkiksi myöhästelee työstä jatkuvasti — joudutaan kohtuullisen ajan kulumista harkittaessa lähtökohtana pitämään yleensä viimeisen yksittäisen laiminlyömisestä tapahtumishetkeä. Tämä säännöshdotus ei myöskään merkitse sitä, etteikö työnantaja irtisanoessaan työntekijän saisi vedota useampien laiminlyöntien ehkä jonkin verran pitempiäaikaiseen yhteisvaikutukseen irtisanomisperusteena, vaikka eri syyt eivät yksinään täyttäisikään työsopimuslaissa asetettua edellytystä erityisen painavasta syystä.

4 §. *Työntekijän kuuleminen.* Yleisten oikeusperiaatteiden voidaan katsoa edellyttävän, että työnantaja kuulee työntekijää ennen irtisanomista. Näin ilmeisesti käytännössä tehdäänkin, vaikka velvoittava säännöstä ei olekaan olemassa. Tätä koskevan nimenomaisen säännöksen ottamista lakiehdotukseen on kuitenkin pidetty tarpeellisena. Tästä syystä ehdotetaan lain 4 §:ssä säädettäväksi, että ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Tämä kuulemisvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työntekijälle on varattava tilaisuus esittää oma käsityksensä irtisanomisen väitetyistä syistä ja täten saada mahdollisesti oikaistuksi työnantajalla oleva väärä käsitys jostakin irtisanomiseen vaikuttavasta tosiseikasta. Tällainen kuuleminen on omiaan vähentämään vääriin tosiasioille rakentuvia irtisanomistapauksia. Säännöshdotuksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää tällaisessa kuulemistilaisuudessa avustajaa. Tällaisella avustajalla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijöiden omaa luottamus- tai yhdysmiestä taikka työtoveria. Mikäli työnantaja laiminlyö kuulemisvelvollisuutensa, on se otettava huomioon laittomasta irtisanomisesta suoritettavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Kuulemisvelvollisuutta koskeva säännöshdotus edellyttää, että työnantaja varaa työntekijälle

tilaisuuden tulla kuulluksi. Tämä tarkoittaa toisaalta sitä, että työnantaja tällaisen tilaisuuden varaamisella täyttää velvollisuutensa, vaikka työntekijä ei jostakin syystä haluaisikaan käyttää sitä hyödykseen. Toisaalta se tarkoittaa sitä, että työnantaja ei riko kuulemisvelvollisuutta koskevaa säännöstä niissä tapauksissa, joissa kuulemisen järjestäminen ei jostakin työntekijästä tai häneen liittyvistä olosuhteista johtuen ole mahdollista.

5 §. *Ilmoitus irtisanomisesta.* Yleisten sopimus oikeudellisten periaatteiden mukaan pätevä sopimuksen irtisanominen edellyttää irtisanomisen sisältävän tahdonilmaisun saattamista toisen sopimuskumppanin tietoon. Niinpä 5 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että pääsääntöisesti ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai vastaavasti työntekijälle henkilökohtaisesti. Tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista. Koska irtisanomisen henkilökohtaista toimittamista kohdannut este ei saa johtaa siihen, ettei pätevää irtisanomista voitaisi toimittaa ainakaan sillä hetkellä, on 5 §:ssä lisäksi ehdotettu säädettäväksi, että ilmoitus irtisanomisesta voidaan tällaisessa tapauksessa lähettää postitse työnantajalle tai työntekijälle. Ilmoitus tulee tällöin lähettää joko työnantajan tai työntekijän nimenomaisesti ilmoittamaan taikka muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen. Säännösehdotus ei edellytä nimenomaisesti, että käytettäisiin kirjattua kirjettä tai muuta siihen verrattavaa todisteellista lähetystapaa. Olisi kuitenkin suotavaa, että näissä tapauksissa käytettäisiin kirjattua kirjettä, koska lähettäjälle jää todistusvelvollisuus kirjeen lähettämisestä, mikäli se vastaanottajan toimesta kiistettäisiin.

6 §. *Irtisanomisen toteennäyttäminen.* Lakiehdotusta laadittaessa harkittiin, olisiko pätevän irtisanomisen ehdoksi säädettävä kirjallisen muodon käyttäminen niissä tapauksissa, joissa työnantaja irtisanoa työsopimuksen. On täysin kiistatonta, että kirjallisen muodon käyttäminen tällaisissa tapauksissa vähentää epäselvyyksiä ja turhia riitoja sekä näyttövaikeuksia, mikäli irtisanomisen laillisuus riitautetaan. Lakiehdotuksen mukaisen selvittelymekanismin ja seuraamusjärjestelmän säätäminen johtaisi käytännössä todennäköisesti kirjallisen muodon käyttämiseen joka tapauksessa vähänkään suuremmista yrityksistä kyseen ollen. Tästä huolimatta ei kirjallisen muodon käyttämistä irtisanomista toimitettaessa ole katsottu mahdolliseksi säätää pakolliseksi. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että lakiehdotus liittyy välittömästi työsopimuslain sisältämiin irti-

sanomista koskeviin säännöksiin. Työsopimuslaki puolestaan koskee paitsi pientyönantajia myös niitä tapauksia, joissa työsopimus solmitaan täysin satunnaisesti tai tilapäisesti. Ainakaan näissä tapauksissa ei tällaiseen muotoon voitane liittää muita oikeusvaikutuksia kuin näyttövelvollisuuden siirtäminen suullista muotoa käyttäneen sopijapuolen velvollisuudeksi. Tähän samaan seuraamukseen päästään lakiehdotuksen 6 §:ään otetulla säännöksellä, jonka mukaan työsopimuksen irtisanonut osapuoli on tarvittaessa velvollinen näyttämään irtisanomisen tapahtuneen. Käytännössä tämä johtanee siihen, että työnantajat tulevat välttääkseen näyttövaikeuksia käyttämään kirjallista muotoa toimittaessaan irtisanomisen.

7 §. *Ohjeet irtisanomisen aiheuttamista toimenpiteistä.* Jotta pelkästä tietämättömyydestä ei aiheutuisi irtisanotulle työntekijälle oikeudenmenetyksiä, on 7 §:ään otettu säännösehdotus, jonka mukaan työnantajan on ilmoitettava irtisanotulle työntekijälle, miten ja minkä ajan kuluessa työntekijän on meneteltävä katsoessaan tulensa irtisanotuksi lain vastaisesti. Yleensä tällöin on synnä se, että työntekijä katsoo tulensa irtisanotuksi ilman työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa syytä. Synnä voi kuitenkin olla jokin muukin irtisanomiseen liittyvä lain vastainen menettely, esimerkiksi liian lyhyen irtisanomisajan käyttäminen tms. seikka. Tämä ilmoitusvelvollisuus koskee myös työsopimuksen purkamista koeaikana.

Niissä tapauksissa, joissa työsopimus on purettu, vaikka työntekijän käsityksen mukaan ei ole ollut perustetta edes irtisanomiseen, tai joissa irtisanomisperusteeksi on ilmoitettu taloudellinen tai tuotannollinen syy, johon työntekijä ei osaltaan katso olevan perusteita, ei ole mahdollista sellaisenaan soveltaa 7 §:n 1 momentissa olevaa säännösehdotusta. Tämän vuoksi on 7 §:n 2 momenttiin ehdotettu otettavaksi erityinen säännös siitä, että vastaava ilmoitus olisi tehtävä viivytyksettä sen jälkeen, kun työntekijä on saatanut työnantajan tietoon, että hän pitää irtisanomista lain vastaisena.

Vaikka irtisanomismenettelyä koskevaan lakiin ei sisällykään nimenomaista seuraamusta niiden tilanteiden varalle, joissa työnantaja laiminlyö tässä laissa säädettyjen menettelytapavelvoitteiden noudattamisen, tulee tällaiset laiminlyönnit kuitenkin ottaa huomioon korvauksen määrää harkittaessa 20 §:n mukaan.

8 §. *Irtisanomisen toteutuminen.* Yleensä irtisanominen toteutuu silloin, kun vastapuoli saa tiedon irtisanomisesta. Tämä sama periaate kos-

kee luonnollisesti myös työsopimuksen irtisanomista. Säännösehdotus tästä sisältyy lakiehdotuksen 8 §:n 1 momenttiin.

Kuten edellä esitetystä on käynyt ilmi, irtisanomisilmoitus voitaisiin joissakin tapauksissa lähettää toiselle sopimuskumppanille myös postitse. Tästä syystä 8 §:n 2 momenttiin on otettu säännösehdotus, jonka mukaan näissä tapauksissa irtisanominen katsotaan toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi. Tämä ajankohta on ratkaiseva lain säännöksiä sovellettaessa täysin siitä riippumatta, onko ilmoitus tosiasiaa tullut vastaanottajalle joko aikaisemmin tai myöhemmin. Lähettäjän velvollisuudet rajoittuvat sen todistamiseen, että ilmoitus on lähetetty postitse sekä lähetysajankohdan selvittämiseen.

Lakiehdotukseen otetut suhteellisen lyhyet määräajat edellyttävät, että irtisanominen todella tulee työntekijän tietoon. Tässä suhteessa saattaisi ongelmalliseksi muodostua vuosiloman aika. Loma vietetään monissa tapauksissa varsinaisen asuinpaikan ulkopuolella ja se saattaa kestää yhdenjaksoisesti suhteellisen pitkän aikaa. Turhien oikeudenmenetysten välttämiseksi 8 §:n 3 momenttiin onkin otettu säännösehdotus, jonka mukaan työntekijän ollessa vuosilomalla katsotaan irtisanominen toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman päättymistä seuraavana arkipäivänä. Tämä säännösehdotus koskee kuitenkin vain niitä tapauksia, joissa ilmoitus irtisanomisesta lähetetään postitse. Säännöksellä olisi merkitystä vain niissä tapauksissa, joissa edellä mainittu seitsemän päivän pituinen määräaika päättyisi ennen loman päättymistä. Säännösehdotus koskee vain irtisanomisen toimittamisen ajankohdan määrittymistä. Sillä ei siis ole mitään tekemistä työnantajan irtisanomisoikeutta, irtisanomisajan kulumista ja vuosilomaoikeuksien toteuttamista koskevien aineellisten kysymysten kanssa. Oikeusvaikutukset rajoittuvat sen ajankohdan määrittämiseen, jolloin työntekijän katsotaan saaneen tietoonsa postitse lähetetyn irtisanomisilmoituksen.

Koska joissakin tapauksissa työajan tasoittuminen hoidetaan siten, että työntekijälle annetaan pitempi yhdenjaksoinen vapaa-aika, on säännösehdotus ulotettu koskemaan myös näitä tapauksia. Tällöin edellytetään kuitenkin, että yhtenäisen vapaa-aika on vähintään kahden viikon pituinen.

9 §. *Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen.* Ehdotuksen 9 §:n mukaan työnantaja on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan kirjallisesti työso-

pimuksen irtisanomisen syyt tai purkamisen perusteen. Tämä edellyttää kuitenkin työntekijän pyytävän tällaista ilmoitusta. Ilmoituksen antamisvelvollisuus koskee siis myös niitä työsopimuksen purkamistilanteita, jotka lakiehdotuksen 2 §:n mukaan kuuluvat sen soveltamisalaan.

10 §. *Työntekijän ilmoitus.* Lakiehdotuksen säännöksiä laadittaessa on lähdetty siitä, että sekä irtisanomisen laillisuuden toteamista koskeva menettelysäännöstö että seuraamusjärjestelmä edellyttävät suhteellisen lyhyiden määräaikojen käyttämistä irtisanomisen laillisuuden selvittämistä koskevan menettelyn eri vaiheissa. Toisaalta tällöin on kiinnitettävä huomiota siihen seikkaan, että nopeuttamispyrkimykset eivät saa johtaa oikeusturvan vähenemiseen työsuhteturva-asioissa. Toisaalta on selvää, että sekä työntekijän että työnantajan etujen mukaista on — erityisesti seuraamusjärjestelmän soveltamista silmällä pitäen — että työsopimuksen irtisanomisen laillisuutta koskeva kysymys mahdollisine seuraamusineen selvitetään niin nopeasti kuin mahdollista. Työntekijän etujen mukaista on luonnollisesti saada nopeasti selvyyttä siitä, onko hänen työsuhtensa irtisanottu lain vastaisesti sekä, mikäli näin on, saada lakiehdotuksen mukaiset seuraamukset toteutetuksi välittömästi. Työnantajan etujen mukaista on myös irtisanomisen laillisuuden selvittäminen heti, jolloin siihen liittyvät tosiseikat ovat vielä luotettavalla tavalla selvitetävissä. Hyväksyttävänä ei voida pitää sellaista tilannetta, että irtisanomisen laillisuutta koskeva riita käynnistetään työntekijäpuolen toimesta ehkä useita vuosia irtisanomisen toimittamisen jälkeen. Tosiasioiden selvittäminen on tällöin joko kokonaan mahdotonta tai ainakin niin vaikeata, että ratkaisu saattaa helposti muodostua sattumanvaraiseksi.

Edellä esitetyillä perusteilla on lakiehdotuksen 10 §:ssä ehdotettu säädettäväksi suhteellisen lyhyt aika, jonka kuluessa työntekijän on toimittava, mikäli hän katsoo työsopimuksen tulleen irtisanotuksi tai lain 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa puretuksi lain vastaisesti. Tämän määräajan on kuitenkin oltava niin pitkä, että työntekijä ehtii harkita, pitääkö hän irtisanomista tai purkamista laittomana, sekä katsoessaan tarpeelliseksi kääntyä lainopillisen avun saamiseksi esimerkiksi ammattijärjestönsä puoleen. Liian lyhyt ilmoitusaika saattaisi myös johtaa siihen epätydyttävään tilanteeseen, että työntekijät varmuuden vuoksi ryhtyisivät toimenpiteisiin sellaisissakin tapauksissa, joissa irtisanomiseen on selvästi ollut työsuovelmukslain mukainen irtisanomisperuste. Nämä

seikat huomioon ottaen säännösehdotuksessa on päädytty siihen, että työntekijän on ilmoitettava kahden viikon kuluessa lain 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen saatuaan katsovansa työsopimuksen tulleen pääteytyksi lain vastaisesti.

Lakiehdotus koskee vain työsopimuksen irtisanomiseen sekä vastaavasti työsopimuslain 3 §:ssä tarkoitetun koeajan kuluessa tapahtuneeseen ja ehdotuksen 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaiseen purkamiseen liittyvien erimielisyyksien selvittämistä. Täten myös 10 §:n mukainen ilmoitusvelvollisuus rajoittuu näihin tapauksiin. Muut työsuhteen päättymiseen liittyvät erimielisyydet eivät siis kuulu tämän säännöksen piiriin. Ilmoitusvelvollisuus ei koske esimerkiksi erimielisyyttä työntekijän muiden mahdollisten saatavien määrästä tai velvollisuutta odotusajan palkan maksamiseen yleensä.

Kahden viikon pituinen ilmoitusaika alkaa kulua irtisanomisen toimittamisesta edellyttäen, että työnantaja jo silloin täyttää 7 §:n mukaisen ilmoitusvelvollisuutensa. Määräajan alkamisajan kohta määräytyy siis tässä tapauksessa lakiehdotuksen 3 §:n irtisanomisen toimittamista koskevan säännöksen mukaan. Tällöin on erityisesti huomattava, että työnantaja on tarvittaessa velvollinen todistamaan täyttäneensä 7 §:n mukaiset velvollisuutensa, jotta kahden viikon määräaika alkaisi kulua. Työnantajan on siis ilmoitettava irtisanotulle työntekijälle, miten ja minkä ajan kuluessa tämän on lakiehdotuksen mukaan menettävä pitäessään irtisanomista laittomana. Vasta tämän jälkeen alkaa kahden viikon määräaika kulua. Käytännössä tämä saattaa johtaa siihen, että työnantajan laiminlyödessä lakiehdotuksen mukaiset velvollisuutensa työntekijä voi saattaa irtisanomisen laillisuutta koskevan erimielisyyden lakiehdotuksen mukaisen menettelyn ja seuraamusjärjestelmän piiriin myöhemminkin.

Säännösehdotuksessa ei työntekijän ilmoitukselle ole asetettu mitään määrämuotoa. Työntekijä voi siis ilmoittaa vastustavansa irtisanomista joko kirjallisesti tai suullisesti. Mikäli työnantaja jossakin tapauksessa kiistäisi saaneensa tällaisen ilmoituksen, on työntekijä velvollinen näyttämään toteen täyttäneensä 10 §:n mukaisen ilmoitusvelvollisuutensa. Käytännössä tämä johtaa hyvin helposti siihen, että ilmoitus tulisi tehdä joko kirjallisesti taikka todistajien läsnä ollessa.

11 §. *Neuvotteluvelvollisuus.* Lakiehdotuksen tarkoituksena olevan irtisanomisen laillisuutta koskevan tehostetun selvittelyjärjestelmän aikaansaaminen edellyttää neuvottelumenettelyä

koskevien säännösten ottamista lakiehdotukseen. Tätä koskevat säännökset sisältyvät ehdotuksen 11—15 §:ään. Ehdotuksen 11 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on viivytyksettä käydä neuvottelut työntekijän kanssa saatuaan tältä lakiehdotuksen 10 §:n mukaisen ilmoituksen.

Jos jompi kumpi riidan osapuolista ei kuulu työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisen neuvottelumenettelyn piiriin, ei heidän käytettävissään ole sellaista vakiintunutta neuvottelujärjestelmää, joka turvaisi neuvottelujen asianmukaisen toteutumisen. Tämän vuoksi ei ole pidetty mahdollisena ulottaa neuvotteluvelvoitetta tällaiseen tilanteeseen.

12 §. *Neuvottelumenettely.* Säännösehdotuksessa on otettu huomioon irtisanomista koskevien neuvottelujen käyminen ns. sopimuksettoman tilan aikana. Tällainen tulee kysymykseen silloin, kun neuvottelumääräykset sisältävä työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa, eikä uutta sopimusta ole vielä ehditty solmia. Lakiehdotuksen 12 §:n mukaan on siinä tarkoitettuja erimielisyyksiä koskevat neuvottelut tällöin käytävä noudattaen lakanneen sopimuksen mukaisia neuvottelumääräyksiä. Tältä osin lakiehdotus siis sisältää eräänlaisen neuvottelumääräyksiä koskevan rajoitetun lakiin perustuvan jälkivaikutuksen.

13 §. *Paikalliset neuvottelut.* Säännösehdotuksen mukaan 11 §:ssä tarkoitetut paikalliset neuvottelut on käytävä kahden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä lakiehdotuksen 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen siitä, että tämä katsoo työsopimuksen tulleen irtisanotuksi tai lakiehdotuksessa tarkoitetuissa tapauksissa puretuksi lain vastaisesti.

14 §. *Järjestöjen väliset neuvottelut.* Ellei työnantajan ja työntekijän välisissä paikallisen tason neuvotteluissa saada erimielisyyttä ratkaistuksi, joudutaan seuraavassa vaiheessa turvautumaan ehdotuksen 14 §:n mukaisiin liittotason neuvotteluihin. Oikeus saattaa erimielisyys liittotason neuvotteluihin on sekä työnantajalla että työntekijällä. Luonnollisesti tätä oikeutta tulisi lähinnä työntekijä käyttämään hyväkseen. Joissakin tapauksissa saattaa kuitenkin myös työnantajapuolella olla tarvetta saada oma-aloitteisesti erimielisyyskysymys selvitettyksi liittotason neuvotteluissa. Liittotason neuvottelut on lakiehdotuksen mukaan käytävä kuuden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:n mukaisen ilmoituksen.

Lakiehdotusta laadittaessa ei ole — nopeutettuun menettelyyn pyrkimisestä huolimatta —

katsottu aiheelliseksi erityisen irtisanomistapauksia koskevan neuvottelumenettelyn luomista. Ehdotuksessa lähdetäänkin siitä, että irtisanomisen laillisuutta koskevat erimielisyydet neuvoteltaisiin yleisten työehtosopimusten neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaan.

Jotta säännösehdotuksen mukainen kuuden viikon pituinen määräaika ei sinänsä johtaisi liittotason neuvottelujen vaikeutumiseen, on 14 §:n viimeisen virkkeen mukaan liitoilla oikeus yksittäistapauksissa sopia kirjallisesti tämän määräajan pidentämisestä. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että määräaika riidan saattamiseksi tuomioistuimen käsiteltäväksi vastaavasti pitenisi.

15 §. *Neuvottelumenettelyn toteutuminen.* Säännösehdotuksessa on tehty mahdolliseksi erityisen ehdotetun lain piiriin kuuluvien erimielisyyksien selvittelyyn liittyvän, neuvottelumenettelyä koskevan sopimuksen solmiminen liittojen välillä. Tällaisen sopimuksen tekeminen saattaa tulla kysymykseen lähinnä kahdessa tapauksessa. Ensiksikin on mahdollista, että liittojen mielestä työehtosopimuksista johtuvien riitojen selvittelyä varten luotu neuvottelujärjestelmä ei sovi lakiehdotuksen mukaisista erimielisyyksistä neuvoteltaessa. Tällöin voidaan siis sopia erityisestä vain näitä riitakysymyksiä koskevasta neuvottelujärjestelmästä. Tällainen sopimus voi olla joko työehtosopimuslaissa säädetty edellytykset täyttävä työehtosopimus tai muu liittojen välillä solmittu neuvottelumääräykset sisältävä sopimus. Toiseksi tällaisen sopimuksen tekeminen saattaa tulla tarpeelliseksi niissä tapauksissa, joissa neuvotteluosapuolina olevat yhdistykset eivät syystä taikka toisesta yleensäkin solmi työehtosopimuksia keskenään. Tällainen tilanne vallitsee muun muassa ylempien toimihenkilöiden työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä.

16 §. *Tuomioistuinkäsittely.* Lakiehdotuksen 16 § sisältää säännökset irtisanomisriidan tuomioistuinkäsittelystä. Säännösehdotuksen mukaan voitaisiin tällainen asia käsitellä tuomioistuimessa nykyistä käytäntöä vastaavasti. Asian vireilletulon nopeuttamiseksi ehdotetaan lakiin kuitenkin sisällytettäväksi erityiset määräajat kanteen nostamista varten. Myös varsinaista tuomioistuinkäsittelyä pyritään nopeuttamaan pykälään sisältyvällä säännösehdotuksella (4 mom.), jonka mukaan lakiehdotuksessa tarkoitetut irtisanomisasiat olisi kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisinä.

Yleisessä alioikeudessa olisi kanne pantava vireille kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on 10 §:n mukaisesti ilmoittanut työn-

antajalle pitävänsä irtisanomista lain vastaisena. Alioikeuskäsittelyn esteenä ei tällöin olisi pidettävä sitä, että asiassa ei ehkä ole käyty 11—15 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja. Kieltäytyminen toisen osapuolen esittämästä neuvottelusta voisi kuitenkin vaikuttaa korvauksen määrää harkittaessa.

Jos asia työtuomioistuimesta annetun lain mukaisesti tulee käsiteltäväksi työtuomioistuimessa, tulevat samalla sovellettavaksi mainitun lain yleiset menettelytapasäännökset. Tältäkin osin ehdotetaan kuitenkin, että sanotun lain 15 §:n mukainen haastehakemus olisi toimitettava työtuomioistuimelle viiden kuukauden kuluessa järjestön välisille neuvotteluille säädetyn määräajan päättymisestä. Samaa viiden kuukauden määräaikaa olisi noudatettava pantaessa alioikeudessa vireille lakiehdotuksessa tarkoitettu riita-asia yhdistysten neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvien osapuolten välillä.

Lainkohdassa tarkoitettujen määräaikojen noudattamatta jättäminen johtaisi siihen, että oikeus saattaa lain mukaisia seuraamuksia koskeva vaatimus tuomioistuimen käsiteltäväksi raukeaisi. Kieltämättä tämä määräaika on suhteellisen lyhyt ja saattaa johtaa joissakin tapauksissa oikeudenmenetyksiin. Toisaalta tällaisia suhteellisen lyhyitäkin määräaikoja on lainsäädännössämme käytetty, jotta välttyttäisiin pitkän aikaa riitaisena olevan oikeustilan mukanaan tuomilta haitoilta. Erityisesti työsuhteiden tapaisten kestovelkasuhteiden päättymistä koskevat riidat olisi sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista selvittää viivytystä. Tämä määräaikahan, kuten lakiehdotuksen säännökset muutenkin, koskee vain työsuhteen irtisanomiseen ja 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa purkamiseen liittyvien erimielisyyksien selvittämistä. Muut työsuhteen päättymiseen liittyvät riitakysymykset jäävät lakiehdotuksen ja siten myös 16 §:n tuomioistuinkäsittelyä koskevan säännösehdotuksen ulkopuolelle. Näihin asioihin ei siis olisi sovellettava pykälässä säädettyjä vireillepanomääräaikoja. Jotta työntekijästä itsestään riippumattomista syistä johtuneista laiminlyönneistä aiheutuneet kohtuuttomat oikeuden menetykset voitaisiin välttää, on lakiehdotuksen 18 §:ään otettu säännös eräiden lakiehdotukseen otettujen määräaikojen palauttamisesta tuomioistuimen päätöksellä.

17 §. *Asian saattaminen välimiesmenettelyssä käsiteltäväksi.* Lakiehdotuksen 17 § sisältää säännöksen lakiehdotuksen mukaisen tuomioistuinmenettelyn suhteesta välimiesmenettelystä annetun lain (46/28) mukaiseen välimiesmenettelyyn.

Sen mukaan työsopimuksen irtisanomista tai purkamista koskeva erimielisyys voidaan 16 §:n säännöksistä riippumatta saattaa ratkaistavaksi välimiesmenettelyssä. Sopimus erimielisyyden saattamisesta välimiesmenettelyssä ratkaistavaksi voidaan solmia joko kysymyksessä olevan työnantajan ja työntekijän välillä tai lakiehdotuksen 12 §:ssä tarkoitettujen työnantajain ja työntekijäin liittojen välillä. Ollakseen pätevä tällaiselta liittojen väliseltä sopimukselta ei tässä yhteydessä siis edellytetä, että sitä olisi pidettävä työehtosopimuslaissa tarkoitettuna työehtosopimuksena. Myöskään ei ole pidetty tarpeellisenä asettaa lakiehdotuksessa mitään määräaikoja tai muita edellyksiä välimiesmenettelyn osalta, vaan ne määräytyvät joko osapuolten välisen sopimuksen tai välimiesmenettelystä annetun lain säännösten perusteella.

18 §. *Uuden määräajan myöntäminen.* Lakiehdotuksen 10 § sisältää työntekijän ilmoitusta koskevan kahden viikon pituisen määräajan sekä 16 § puolestaan määräajat, joiden kuluessa erimielisyys tulee saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi. Joissakin tapauksissa tällaisen määräajan noudattamista saattaa kohdata sellainen este, ettei määräajan noudattamatta jättämisen seuraamuksia voida pitää kohtuullisina. Toisaalta lakiehdotuksen tavoitteet edellyttävät, että säädettyjen määräaikojen noudattamatta jättäminen osapuolten toimesta merkitsee myös työsopimuksen päättymisen laillisuuteen tai laittomuuteen liittyvien vaatimusten esittämismahdollisuuksien menettämistä. Tällaista seuraamusta ei kuitenkaan voida ilman muuta liittää niihin tapauksiin, joissa määräajan noudattamatta jättämiseen on ollut jokin pätevä este eikä siis se, että laiminlyöjä olisi päättänyt luopua esittämästä vaatimuksia irtisanomisen johdosta. Koska ainakaan kaikissa näissä tapauksissa ei ole kysymyksessä sellainen ns. prosessuaalinen määräaika, joka voitaisiin palauttaa oikeudenkäymiskaaren 31 luvun 17 §:n nojalla korkeimman oikeuden toimesta, on lakiehdotukseen jouduttu ottamaan erityinen säännös uuden määräajan myöntämisestä näissä poikkeustapauksissa.

Uuden määräajan myöntämismahdollisuus koskee 18 §:n 1 momentin mukaan 10 §:n mukaista kahden viikon määräaika sekä asian saattamiselle yleisen alioikeuden tai työtuomioistuimen ratkaistavaksi lakiehdotuksen 16 §:n 2 ja 3 momentissa säädettyjä määräaikoja.

Uuden määräajan myöntäminen edellyttää, että määräajan noudattamatta jättämiseen on ollut syynä joko laillinen este tai hakija muutoin

esittää hakemuksensa tueksi perusteltuja syitä. Laillisella esteellä tarkoitetaan tässä säännöschdotuksessa oikeudenkäymiskaaren 12 luvun 19 §:ssä määriteltyä laillista estettä. Sen mukaan "laillinen este on sillä, joka sairauden tai yleisen liikenteen keskeytymisen vuoksi on estynyt ole-masta tuomioistuimessa läsnä tai suorittamasta hänelle oikeudenkäynnissä kuuluvaa muuta tehtävää". Jos ilmoitetaan tai muutoin tiedetään muu este, joutuu tuomioistuin harkitsemaan, voidaanko este hyväksyä lailliseksi. Oikeudenkäymiskaaren 12 luvun 19 §:n 2 momentissa säädetään edelleen, että mikäli oikeudenkäyntiasiamiehellä on laillinen este eikä toista asiamiestä ole voitu ajoissa hänen sijaansa saada, katsotaan asianosaisen poissaolon johtuneen laillisesta esteestä. Uuden määräajan myöntäminen tulee ehdotuksen 18 §:n mukaan kysymykseen myös niissä tapauksissa, joissa hakija muutoin esittää hakemuksensa tueksi perusteltuja syitä. Perusteltujen syiden ala on luonnollisesti laajempi kuin laillisen esteen muodostavien seikkojen piiri. Mitään täsmällistä määritelmää perustelluista syistä ei lakiehdotuksen perusteluissa voida esittää, vaan tuomioistuin joutuu harkitsemaan tämän kussakin yksittäistapauksessa. Lähtökohtana voidaan tällöin pitää, että perusteltujen syiden piiriin lankeavat tilanteet ovat verrattavissa laillisiin esteisiin. Tulkinnessa voidaan jossakin määrin kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka korkein oikeus on tulkinnut erittäin painavan syyn käsitettäväksi oikeudenkäymiskaaren 31 luvun 17 §:ää soveltaessaan.

Uuden määräajan myöntämistä haetaan tuomioistuimelta. Kysymykseen saattaa tulla joko yleinen alioikeus taikka työtuomioistuin, riippuen siitä, miten lakiehdotuksen soveltamispiiriin kuuluva riita-asia tulee pantavaksi vireille. Ennen hakemuksen ratkaisemista tuomioistuimen on varattava vastapuolelle tilaisuus tulla kuulluksi hakemuksen johdosta. Yleisessä alioikeudessa tilaisuuden varaaminen tarkoittaa sitä, että hakijaa kehoitetaan haastamaan vastapuoli kuultavaksi tuomioistuimeen jonakin tuomioistuimen määräämänä päivänä.

Jos tuomioistuin harkitsee oikeaksi uuden määräajan myöntämisen, voi se myöntää korkeintaan yhtä pitkän määräajan kuin lakiehdotuksen 10 §:ssä ja 16 §:n 2 ja 3 momentissa on säädetty ilmoituksen tekemistä ja asian tuomioistuin-käsittelyyn saattamista varten. Tuomioistuin voi harkintansa mukaan rajoittaa uuden määräajan lyhyemmäksi kuin edellä mainituissa säännöksissä. Lähinnä ehdotuksen 16 §:n 2 ja 3 momentissa

tarkoitetuissa tapauksissa tähän saattaa olla perusteltua aihetta.

Jotta oikeustilan epävarmuus ei näissäkään tapauksissa jatkuisi pitempään kuin mitä oikeuden menetyksen estäminen edellyttää, on 2 momentissa ehdotettu säädettäväksi, että hakemus on tehtävä kahden viikon kuluessa esteen lakkaamisesta ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona määräaika päättyi.

19 §. *Korvaus lainvastaisesta irtisanomisesta.* Lakiehdotuksen 19 § sisältää korvausvelvollisuutta koskevan säännöksen. Siihen liittyvässä ehdotuksen 20 §:ssä säädettäisiin korvauksen määrästä ja niistä seikoista, jotka on otettava huomioon lopullisen korvauksen määrää arvioitaessa. Korvausvelvollisuutta koskeva 19 §:n säännös tulisi sovellettavaksi niissä tapauksissa, joissa työnantajan katsottaisiin irtisanoneen työntekijänsä työsopimuksella säädettyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti. Säännös tulisi luonnollisesti sovellettavaksi myös niissä lakiehdotuksen soveltamispiiriin kuuluvissa purkamistapauksissa, joissa on todettu, ettei työsopimuksen purkaneella työnantajalla ole ollut perustetta edes työsopimuksen irtisanomiseen työsopimuslain mukaan kyseisessä tapauksessa. Sen sijaan niissä tapauksissa, joissa työnantaja on koeaikaa koskevan säännöksen vastaisesti purkanut työsopimuksen koeaikana, ei ehdotuksen 19 §:n korvausvelvollisuutta koskeva säännös tulisi sovellettavaksi. Näissä tapauksissa olisi kysymys työnantajan vahingonkorvausvelvollisuudesta, joka jouduttaisiin määrittämään joko neuvotteluissa tai viime kädessä tuomioistuimen tuomiossa työsopimuslain 51 §:n perusteella.

Ehdotuksen 19 §:n 2 momentti sisältää säännöksen 1 momentin mukaisen korvauksen sekä työsopimuslain 51 §:n mukaisen vahingonkorvauksen ja työehtosopimuslain 7 §:n mukaan tuomittavan hyvityssakon välisestä suhteesta. Säännösehdotuksessa lähdetään siitä yleisestä periaatteesta, että samasta rikkomuksesta ja siitä johtuneesta vahingosta ei tuomita korvausta kahteen kertaan. Jos työnantaja on siis työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan tuomittu maksamaan 19 §:n 1 momentin mukainen korvaus työsopimuksella säädettyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanomisesta, ei työnantajaa enää saada tuomita maksamaan työsopimuslain 51 §:n mukaista vahingonkorvausta tai työehtosopimuslain 7 §:n mukaan työehtosopimuksen vastaavan määrärahyksen tietensä rikkomisesta hyvityssakkoa. Säännösehdotuksessa edellytetään kuitenkin, että kysymyksessä on nimenomaan samojen velvollisuuksien rikkominen. On

selvää, ettei lakiehdotuksen 19 §:n 2 momentin säännös merkitse sitä, etteikö valvontavelvollista työnantajain yhdistystä voitaisi tuomita tämän työehtosopimuslain 8 §:ään perustuvan velvollisuutensa rikkomisesta sellaisissakin tapauksissa, joissa työnantajaa ei enää voida lakiehdotuksen 19 §:n 2 momentin säännöksestä johtuen tuomita maksamaan hyvityssakkoa.

20 §. *Korvauksen määrä.* Lakiehdotusta valmisteltaessa harkittiin, olisiko työntekijät korvausvelvollisuutta koskevassa säännöksessä tullut asettaa eri ryhmiin esimerkiksi työsuhteen kestoajan tai muiden vastaavien seikkojen perusteella. Hallitus on kuitenkin päättänyt siihen, että tuomioistuimen harkintavaltaa korvauksen suuruutta määrittäessä ei tulisi tällaisin aina jossakin määrin sattumanvaraisin ryhmittelyin rajoittaa. On tietenkin täysin selvää, että erilaisiin perusteettomiin irtisanomistapauksiin liittyy monia korvauksen suuruuden määrittämisessä huomioon otettavia seikkoja. Nämä seikat vaikuttavat korvauksen suuruutta pykälän 1 momentissa säädetyn asteikon rajoissa määrittäessä. Säännös näistä arvioinnissa huomioon otettavista seikoista sisältyy pykälän 2 momenttiin.

Työsopimuslaki ei sisällä mitään laittomasta irtisanomisesta tuomittavan vahingonkorvauksen vähimmäismäärää. Myöskään irtisanomissuojaa koskevissa työehtosopimuksissa ei ole sovittu mitään tuomittavan vahingonkorvauksen vähimmäismäärästä. Vähimmäismäärän osalta on korvauksen suuruuden määrittäminen siis jätetty tuomioistuinten vapaaseen harkintaan. Voimassa olevan oikeuden mukaan — sekä lakia että sopimuksia sovellettaessa — on siis olemassa sellainen mahdollisuus, että laittomasta irtisanomisesta ei tuomittaisi vahingonkorvausta maksettavaksi lainkaan. Työtuomioistuimen käytännössä laittomissa irtisanomistapauksissa on vahingonkorvausta yleensä tuomittu niissäkin tapauksissa, joissa työntekijän oma myötävaikutus on ollut suuri tai aineellista vahinkoa ei ole syntynyt juuri lainkaan.

Hallitus on kuitenkin pitänyt tarpeellisena ottaa ehdotuksen 20 §:ään säännöksen kolmen kuukauden palkan suuruisen korvauksen vähimmäismäärästä. Tämä johtuu siitä, että joissakin tapauksissa työsopimuksella säädettyjen perusteiden vastaisesti irtisanomisesta huolimatta saattaa olla vaikeata näyttää toteen, että aineellista vahinkoa on yleensäkin syntynyt tai syntyneen aineellisen vahingon määrä. Silloin kun voidaan osoittaa työnantajan rikkoneen työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä, on ainakin

vähimmäiskorvaus eli kolmen kuukauden palkan suuruinen määrä aina tuomittava maksettavaksi. Vähimmäiskorvausta pienemmän korvauksen tuomitseminen tulisi kysymykseen vain 22 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantaja antaa irtisanomisesta huolimatta työsuhteen jatkoa tai työsuhteen jo ehdittyä katketa ottaa työntekijän takaisin palvelukseensa.

Koska lakiehdotuksen 20 §:n mukainen korvaus on poikkeustapauksia lukuun ottamatta tuomittava maksettavaksi sellaisissakin tapauksissa, joissa työntekijän oma myötävaikutus irtisanomiseen on ollut suuri — vaikkakaan ei riittävä pitämään irtisanomista työsopimuslain mukaan sallittuna — sekä sellaisissa tapauksissa, joissa esimerkiksi työttömyydestä tai muista tekijöistä johtuvaa aineellista vahinkoa ei ole syntynyt lainkaan, ei vähimmäiskorvaus voi olla määrältään kovin korkea. Tällä perusteella hallitus on katsonut, että oikeudenmukaisena vähimmäiskorvauksen määränä olisi pidettävä säännösehdotukseen otettua kolmen kuukauden palkkaa.

Vähimmäiskorvauksen suuruus määräytyy työntekijän kuukaudessa saaman palkan mukaan. Mitään säännöstä siitä, kuinka kuukauden palkan suuruus määrätään näissä tapauksissa, ei lakiehdotukseen ole otettu. Sen vahvistaminen jää viime kädessä tuomioistuinten tehtäväksi. Luonnollisena lähtökohtana kuukauden palkkaa arvioitaessa on irtisanotun työntekijän ennen työsuhteen päättymistä saaman palkan suuruus, elleivät jotkin poikkeukselliset seikat ole aiheuttaneet sitä, että työntekijän palkka on tuolloin ollut hänen normaalia palkkaansa joko huomattavasti suurempi tai pienempi.

Työsopimuslaki ei sisällä mitään säännöstä myöskään perusteettomasta irtisanomisesta maksettavan vahingonkorvauksen enimmäismäärästä. Sen sijaan keskusjärjestöjen välisissä yleissopimuksissa on sovittu, että vahingonkorvauksen suuruuden ei tule ylittää kuuden edellisen kalenterikuukauden palkkaa. Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli kymmenen vuotta ja mahdollisuudet hankkia uutta työtä ovat heikot, ei korvauksen suuruuden mainitun yleissopimuksen mukaan tule kuitenkaan ylittää 12 edellisen kalenterikuukauden palkkaa.

Hallitus on katsonut perustelluksi myös tuomittavan korvauksen enimmäismäärän ottamisen lakiehdotuksen 20 §:ään, jossa ehdotetaan säädettäväksi, että maksettava korvaus on enintään 20 kuukauden palkan suuruinen. Tällaisen enimmäismäärän ottamista lakiehdotukseen voidaan perustella lähinnä kahdella syyllä. Perusteetto-

masta irtisanomisesta aiheutuva aineellinen vahinko muodostuu pääasiassa siitä, että irtisanottu työntekijä ei saa uutta työpaikkaa, vaan joutuu olemaan ehkä hyvinkin pitkän ajan työttömänä. Tältä osin enimmäismäärän ottaminen säännösehdotukseen sisältäisi lainsäätäjän kannanoton siitä, kuinka pitkältä ajalta korkeintaan perusteettomasti irtisanoneen työnantajan voidaan katsoa olevan vastuussa työntekijälle työttömyydestä aiheutuneesta vahingosta. Toisaalta enimmäismäärän ottaminen säännökseen ohjaa myös jossakin määrin tuomioistuinten käytäntöä näiden harkitessa tuomittavan korvauksen suuruutta säädetyin asteikon rajoissa. Varsinkin nykyisen tuomioistuinikäytännön osalta on huomattava, että säännösehdotuksen mukaan käytettäväksi tuleva asteikko tulisi olemaan yli kolmin-kertainen irtisanomissuojasopimusten sisältämään pääsääntöisesti kuuden kuukauden enimmäismäärään verrattuna. Siten enimmäismäärän ottaminen säännösehdotukseen sisältäisi lainsäätäjän kannanoton tuomittavien korvausten suhteen.

Lakiehdotuksen 20 §:n 2 momentissa säädetään korvauksen suuruuden määräämisessä huomioon otettavista seikoista. Säännösehdotus ei ole mitenkään tyhjentyvä, vaan pykälän 1 momentissa säädetyissä rajoissa korvauksen lopullisen suuruuden määrääminen riippuu tuomioistuimen harkinnasta. Säännösehdotuksen 2 momentissa olevaa luetteloa laadittaessa on mallina ainakin jossakin määrin pidetty STK:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista olevaa määräästä korvauksen suuruuden määräämisessä huomioon otettavista seikoista. Sopimuksen 5 §:n 2 momentin mukaan ”päädettyä korvauksen suuruudesta on otettava huomioon työntekijän ansionmenetyt, työsuhteen kesto, työntekijän ikä, työntekijän mahdollisuus hankkia uutta työtä, jota hänen ammattitaitonsa ja työkykynsä huomioon ottaen voidaan pitää hänelle sopivana, työntekijän itsensä työsuhteen katkaisemiseen ehkä antama aihe sekä muut asiaan vaikuttavat tekijät”.

Lakiehdotuksen 20 §:n 2 momentin mukaan on ensisiksikin korvauksen suuruutta määrättäessä sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana otettava huomioon työntekijän ja vastaavasti työnantajan olosuhteet yleensä. Näiden olosuhteiden täsmällinen määrittäminen jää tuomioistuinten tehtäväksi viime kädessä kussakin erimielisyyskysymyksessä ilmenneiden asiahaarojen mukaan. Lakiehdotusta laadittaessa on kiinnitetty huomiota siihen seikkaan, että elinkeinoraken-

teemme on voimakkaasti pienyritysvaltaista. Tässä syystä niissä tapauksissa, joissa pykälän 1 momentin mukaan määrättävän korvauksen suuruus aiheuttaisi yrityksen toiminnan jatkuvuuden vaarantamisen ja siten usein myös yrityksen muiden työntekijöiden työpaikkojen menetyksen, voidaan myös tämä näkökohta ottaa huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä lakiehdotuksen 20 §:n 1 momentissa säädetyissä rajoissa. Ääritapauksessa saatettaisiin näin ollen joutua harkitsemaan pienyrityksen mahdollisuuksia selviytyä tuomittavista korvauksista. Tällöinkin jouduttaisiin ottamaan huomioon myös muut tässä pykälässä mainitut korvauksen suuruuteen vaikuttavat seikat. Edellä todettu huomioon ottaen korvausta koskevan asteikon tulee olla hallituksen käsityksen mukaan koko laajuudessaan sovellettavissa silloin, kun olosuhteet sitä edellyttävät.

Hallitus on tietoinen siitä, että pienyritysten mahdollisuudet saada tietoa irtisanomisasioissa noudatettavista periaatteista ja menettelytavoista ovat rajoitetut. Tämän vuoksi esitykseen on sisällytetty säännös, joka edellyttää, että työsuojeluviranomaiset antavat pyydettyä neuvoja lain soveltamisesta. Kuten lakiehdotuksen 16 §:stä ilmenee myös työnantajilla on ainakin periaatteessa mahdollisuus varmistautua etukäteen irtisanomisen lainmukaisuudesta ajamalla asiaa koskevaa vahvistuskannetta oikeudessa.

Ensimmäisenä erityisesti huomioon otettavana korvauksen suuruutta lisäävänä tai vastaavasti vähentävänä seikkana mainitaan 2 momentissa työnantajan menettely työsuopimusta irtisanottavissa. Tällä ilmaisulla ei tarkoiteta työnantajan tietoisuutta tai tietämättömyyttä työsuopimuslain tai työsuopimuksen irtisanomismenettelystä annettavan lain kysymykseen tulevista säännöksistä. Tässä tarkoitetaan lähinnä sitä, että selvitettyjen tosiasioiden perusteella on pääteltävä, onko työnantajan katsottava olleen tietoinen työsuopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen puuttumisesta irtisanomisen toimittaessaan. Tällainen tahallisuus irtisanomistilanteessa vaikuttaa korottavasti määrättäessä korvauksen suuruutta. Toisena ääri-rajana ovat ne tapaukset, joissa työnantajalla on ollut lähes hyväksyttävät perusteet irtisanomiselle, mutta joita ei kuitenkaan ole pidetty täysin riittävinä täyttämään työsuopimuslaissa asetetut edellytykset. Tällaisessa tapauksessa on korvauksen suuruutta määrättäessä otettava huomioon se seikka, että kysymyksessä oleva työnantaja on saattanut luulla toimivansa täysin lain mukaisesti, ellei voida osoittaa tuottamuksen asteen todellisuudessa olleen suurempi.

Niitä syitä, jotka oikeuttaisivat käyttämään korvausasteikon enimmäismäärää eli 20 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta, ei ole mahdollista tyhjentävästi luetella. Tarkoituksena on ollut, että tuomioistuimien korvausasteikon kokonaisuudessaan huomioon ottaen harkinnassaan kiinnittäisi huomiota siihen, missä määrin työnantajan menettely kokonaisuudessaan kuvastaa piittaamattomuutta työntekijän olosuhteista, irtisanomisen laillisista perusteista ja asiassa noudatettavista menettelytavoista.

Säännösehdoituksen mukaan korvauksen määrää vähentävänä tekijänä otetaan huomioon työntekijän itsensä antama aihe irtisanomiseen.

Työntekijän oman myötävaikutuksen huomioon ottaminen ei ole ristiriidassa korkeimman oikeuden käytännön kanssa (KKO 1979 II 72), jonka mukaan työsuopimuslain 51 §:ssä säädettyä työnantajan korvausvelvollisuutta ei voida kohtuusharkinnalla alentaa. Säännösehdoituksessa ei ole kysymys kohtuusharkinnan käyttämisestä, vaan työntekijän oman myötävaikutuksen huomioon ottamisesta irtisanomistilanteessa. Korkeimman oikeuden käytäntö kohtuusharkinnan osalta perustunee siihen, että työnantajan korvausvastuuta koskeva työsuopimuslain 51 §:n 1 momentti ei sisällä samanlaista viittausta vahingonkorvauslakiin (412/74) kuin työntekijän korvausvelvollisuutta koskevan pykälän 3 momentti.

Työntekijän korvausvelvollisuutta koskevassa viitatussa vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä hän säädetään, että hänen on korvattava määrä, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Syynä siihen, että lakiehdotuksen 20 §:ssä ei ole noudatettu pelkästään ns. täyden korvauksen periaatetta, ovat tuomittavaan korvaukseen liittyvät tehostepiirteet. Toisaalta työnantajan syyllisyys lisää korvauksen määrää ja vastaavasti työntekijän itsensä irtisanomiseen antama aihe vähentää korvauksen määrää. Tätä samaa ilmentää se, että korvauksen alaraja on lakiehdotuksessa säädetty riippumatta syntyneen aineellisen vahingon määrästä tai onko sitä syntynyt lainkaan. Vastaavasti lakiehdotus sisältää tuomittavan korvauksen ylärajan, vaikka jossakin tapauksessa olisikin syntynyt suurempi aineellinen vahinko. Lakiehdotuksessa säädetyissä rajoissa on siis otettava huomioon muutkin seikat kuin syntyneen täyden vahingon määrä.

Lakiehdotuksen 20 §:ssä on edelleen mainittu korvauksen määrään vaikuttavana seikkana työtä vaille jäämisen arvioitu kesto. Yleensä tämä seik-

ka on tärkein korvauksen suuruutta määrättäessä. Sehän koskee laittomasta irtisanomisesta syntyneen aineellisen vahingon määrää. Kuten edellä on esitetty, se saattaa kuitenkin olla tapauksesta riippuen joko suurempi tai pienempi kuin tuomittavan korvauksen määrä. Joissakin tapauksissa on mahdollista, että irtisanottu työntekijä ei joudu olemaan lainkaan työttömänä, vaan saa uuden työpaikan välittömästi vanhan työsuhteen katkettua. Tämä ei merkitse sitä, että hän jäisi vaille korvausta, mikäli irtisanominen katsotaan laittomaksi. Vastaavasti työttömyyskausi saattaa muodostua erittäin pitkäksi, jolloin tuomittava korvaus saattaa jäädä syntynyttä vahinkoa pienemmäksi. Korvauksen suuruutta harkittaessa joudutaan arvioimaan laittomasta työsuhteen päättämisestä johtuva työttömyyskauden kesto.

Säännösehdotuksessa on edelleen mainittu korvauksen määrään vaikuttavina seikkoina työsuhteen kesto aika, työntekijän ansionmenetys sekä hänen ikänsä ja mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä. Nämä seikat ovat sellaisia, jotka vaikuttavat toisaalta syntyneen aineellisen vahingon määrään mutta toisaalta myös ns. aineetonta vahinkoa arvioitaessa.

Korvauksen määrään vaikuttavana seikkana voidaan ottaa huomioon myös irtisanomisesta johtuva muu kuin välitön aineellinen vahinko. Missä tapauksissa ja kuinka suurena tämä korvauksen määrään kulloinkin vaikuttaa, jää riippumaan harkinnasta kussakin yksittäistapauksessa lakiehdotuksen mukaisten vähimmäis- ja enimmäismäärien asettamissa rajoissa.

Kuten edellä on käynyt ilmi, korvauksen suuruuteen vaikuttavien seikkojen luettelo ei 20 §:n 2 momentissa ole tyhjentävä. Säännösehdotuksen mukaan huomioon voidaan ottaa myös muut 2 momentissa mainittuihin verrattavat seikat.

21 §. *Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen.* Lakiehdotusta laadittaessa on lähdetty siitä, että se tosiasialliset olosuhteet huomioon ottaen edistäisi työsuhteiden jatkumista eikä pelkästään työntekijän korvaussaamisten toteutumista. Vastoin työntekijän tahtoa ei työsuhteen jatkaminen tai katkenneen työsuhteen palauttaminen ole kuitenkaan pakolla mahdollista. Tähän vaikuttaa myös se seikka, että työsuhteeseen työntekijän ja työntekijän välisenä oikeussuhteena — varsinkin työntekijän ollessa luonnollinen henkilö — liittyy niin paljon henkilösuhteisiin perustuvia piirteitä, ettei työsuhteen säilyttäminen tai sen palauttaminen ole ainakaan kaikissa tapauk-

sisä kummankaan osapuolen etujen mukaista. Nämä näkökohdat huomioon ottaen hallitus on tähän esitykseen sisältyvillä lakiehdotuksilla pyrkinyt siihen, että tehokkaalla seuraamusjärjestelmällä voitaisiin ensiksikin vaikuttaa ennakkoestävästi perusteettomiin irtisanomisiin sekä toiseksi myötävaikuttaa irtisanomisten peruuttamiseen ja jo päättyneiden työsuhteiden palauttamiseen niissä tapauksissa, joissa työsuhteen jatkaminen tai jo päättyneen työsuhteen palauttaminen on — työntekijän ja työntekijän väliset suhteet ja muut työelämässä vaikuttavat seikat huomioon ottaen — yleensäkin syntyneessä ristiriitatilanteessa mahdollista.

Kuten on edellä käynyt ilmi, irtisanomistapauksissa pyritään selvittelymekanismi käynnistämään ja toteuttamaan niin nopeasti, ettei kummankaan osapuolen etujen mukaista olisi työsuhteen lakkaaminen ainakaan ennen neuvottelujen päättymistä tai tuomioistuimen tuomion antamista. Tällä on tietenkin merkitystä vain niissä tapauksissa, joissa osapuolten väliset irtisanomistilanteeseen liittyvät erimielisyydet eivät ole niin pahat, että työsuhteen jatkumisen todellisia edellytyksiä ei ole olemassa. Jotta riittävien edellytysten ollessa olemassa työsuhte voi jatkua tai se saataisiin palautetuksi, on nopean selvittelymenettelyn lisäksi seuraamusjärjestelmä säädettävä sellaiseksi, että kummankin osapuolen etujen mukaista on työsuhteen jatkaminen tai palauttaminen. Seuraamusjärjestelmän osalta tämä on mahdollista toteuttaa yleisiä vahingonkorvaus oikeudellisia periaatteita noudattaen, koska pääsääntöisesti työsuhteen jatkaminen tai katkenneen työsuhteen palauttaminen merkitsee työntekijälle irtisanomisesta syntyneen aineellisen vahingon vähenemistä tai syntymättä jäämistä suhteessa lopullisesta irtisanomisesta ja työsuhteen päättymisestä johtuneeseen vahinkoon. Työntekijän toiminnan laajuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös se seikka, että erittäin suuri osa työntekijästä on varsinaisia pienyrityksiä tai korkeintaan ns. keskisuuria yrityksiä. Tällaisilla työpaikoilla työskentelee usein omistajan lisäksi hänen perheenjäseniään ja ehkäpä vain muutama ulkopuolinen työntekijä. Työsuhteen jatkumisen edellytyksiä harkittaessa tulee kiinnittää huomiota myös siihen, että tosiasialliset mahdollisuudet jatkaa työsuhdetta tai palauttaa se, ovat suurissa yrityksissä luonnollisista syistä paremmat kuin pienissä yrityksissä.

Edellä esitettyjä näkökohtia soveltaen on laadittu 21 §:n sisältämä työsuhteen jatkamisen ja palauttamisen vaikutusta määrättävän korvauk-

sen suuruuteen koskeva säännösehdotus. Se koskee ensiksikin niitä tapauksia, joissa työsuhte ei ole vielä ehtinyt katketa ja työnantaja peruuttaa irtisanomisen. Toiseksi se koskee tapauksia, joissa työsuhte on irtisanomisen vuoksi jo ehtinyt katketa, mutta työnantaja tarjoaa työntekijälle työtä. Lisäksi edellytetään säännösehdotuksessa, että työntekijälle tarjotaan joko irtisanotun työsuhteen mukaista työtä eli samaa työtä, mitä hän teki työsuhteen päättyessä tai — koska tämä ei aina ole luonnollisestikaan mahdollista — siihen rinnastettava työtä. Rinnastettavan työn käsite on jossain määrin tulkinnanvarainen. Viime kädessä sen joutuu kussakin tapauksessa määrittämään tuomioistuimien. Lähtökohtana on tällöin pidettävä työntekijän ennen työsuhteen päättymistä tekemää työtä. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota työntekijän ammattiin, koulutukseen, palkkaan sekä muihin näihin verrattavissa oleviin seikkoihin.

Säännöksessä tarkoitettu työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen tulisi tuomioistuimissa kysymykseen vain 16 §:n mukaisessa oikeudenkäynnissä. Selvitys tehtäisiin 22 §:ssä tarkoitetun vaihtoehdoisen korvauksen määräämistä silmällä pitäen.

22 §. *Korvaus työsuhteen jatkuessa.* Lakiehdotuksessa on lähdetty siitä, että mikäli neuvotteluissa tai tuomioistuimissa 16 §:n mukaisesti vireille pantua asiaa käsiteltäessä havaitaan, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, kahden vaihtoehdoisen korvauksen määrääminen vaikuttaisi niin, että työsuhte käytännössä jatkuisi. Tätä koskeva säännös sisältyy lakiehdotuksen 22 §:ään. Työsuhteen jatkamisen tai palauttamisen edellytysten tutkimista sekä siihen liittyvää kahden korvauksen määräämistä voi vaatia työntekijä. Jollei tuomiota annettaessa vielä ole tiedossa, jatkuuko vai palautuuko työsuhte, tuomiossa olisi mainittava sekä 20 §:n että 22 §:n mukaan lasketun korvauksen määrä. Mikäli työsuhte ei ole vielä tosiasiallisesti ehtinyt päättyä erimielisyydestä neuvoteltaessa, voi työnantaja vaatia harkittavaksi työsuhteen jatkumista. Tällöin tehty vaatimus voidaan myös toistaa asiaa oikeudessa käsiteltäessä siitä riippumatta, milloin kanne pannaan vireille. Työnantaja voi vaatia harkittavaksi työsuhteen jatkamista myös suoraan oikeudenkäynnissä, mikäli asiaa käsitellään oikeudessa ennen irtisanomisajan päättymistä. Työnantaja voi tällaisessa tapauksessa, jossa perusteeton irtisanominen ei ole vielä johtanut työsuhteen tosiasialliseen päättymiseen, vaikuttaa

tuomittavan korvauksen määrään, vaikka työntekijä ei jostakin syystä haluaisikaan jatkaa työsuhdetta.

Pelkän vaatimuksen esittäminen kahden vaihtoehdoisen korvauksen määräämiselle ei vielä merkitse tuomioistuimelle velvollisuutta kahden korvauksen määräämiseen. Säännösehdotuksen mukaan tuomioistuin on velvollinen harkitsemaan, ovatko jutussa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että tosiasialliset edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa. Tosiasiallisen tilanteen arvioiminen jää viime kädessä tuomioistuimen harkintavaltaan. Lakiehdotuksen 21 §:ssä on kuitenkin todettu, että tätä harkintaa suoritettaessa on kiinnitettävä huomiota — paitsi ennen kaikkea jutussa ilmenneisiin olosuhteisiin kokonaisuudessaan — erityisesti irtisanomisen syihin, yrityksen kokoon eli työnantajan toiminnan laajuuteen ja työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrään sekä irtisanotun työntekijän haluun ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä. Viittauksella irtisanomisen syihin tarkoitetaan ennen kaikkea sitä, ovatko irtisanomisen syyt olleet sellaiset, että vaikka niiden perusteella työsuhdetta ei olisi saanut katkaista, niiden perusteella voidaan päätellä, että edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei ole olemassa. Viittaus työnantajan toiminnan laajuuteen tarkoittaa sitä, että työsuhteen jatkamisen edellytykset voivat usein olla paremmat suuressa kuin pienessä yrityksessä.

Mikäli tuomioistuimissa päädytään siihen, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, voidaan työnantajan maksettavaksi määrätä 20 §:n mukaisen korvauksen sijasta vaihtoehdoisen korvaus sen varalta, että työnantaja joko antaa työsuhteen jatkua tai sen jo päätyttyä ottaa työntekijän takaisin palvelukseen. Tällaisen vaihtoehdoisen korvauksen kohdalla tulevat kysymykseen edellä todetut korvausperiaatteet. Koska vaihtoehdoisella korvauksen määräämisellä pyritään siihen, että työsuhte jatkuisi tai jo päättynyt työsuhte palautettaisiin, johtanee tämä korvausten määrää arvioitaessa siihen, että jatkamis- tai palauttamistilanteessa korvauksen määrä olisi suhteellisen vähäinen tai joissakin tapauksissa sitä ei ehkä määrättäisi maksettavaksi lainkaan. Tästä syystä lakiehdotuksen 22 §:ssä esitetään säädettäväksi, että tämän vaihtoehdoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä lakiehdotuksen 20 §:ssä säädetyistä kolmen kuukauden vähimmäiskorvauksesta riippumatta. Jollei tuomiota annettaes-

sa vielä ole tiedossa, jatkuuko vai palautuuko työsuhde, tuomiossa olisi mainittava sekä 20 §:n että 22 §:n mukaan lasketun korvauksen määrä. Ellei työntekijälle ole vielä ehtinyt syntyä irtisanomisesta mitään vahinkoa, saattaa korvaus jäädä siis kokonaan määräämättäkin. Tällä pyritään siis siihen, ettei laissa olevin rajoituksin — eikä määrättävin korvauksin — estettäisi tosiasiallisesti sitä, että työsuhde jatkuisi tai jo päättynyt työsuhde palautettaisiin niissä tapauksissa, joissa tosiasialliset edellytykset työsuhteen jatkumiselle ovat olemassa tuomioistuimen mielestä. Toisaalta on luonnollisesti selvää, että niissä tapauksissa, joissa tuomioistuimessa päädytään siihen, että työsuhteen jatkumisen tai palauttamisen edellytykset ovat olemassa, tämä otetaan vastaavasti huomioon myös työsuhteen jatkamisesta tai palauttamisesta kieltäytyvän työnantajan maksettavaksi tulevan korvauksen suuruutta arvioitaessa. Pyrkimys työsuhteen jatkamiseen tällaisissa tapauksissa ei voi toteutua, ellei siitä kieltäytyvän työnantajan maksettavaksi määrättävä korvaus ole — laissa asetetun asteikon puitteissa — tuntuvasi korkeampi kuin niissä vastaavissa tilanteissa, joissa vaihtoehtoista korvausta ei määrätä. Tätä voidaan perustella myös sillä, että vaihtoehtoinen, työsuhteen jatkuessa maksettava korvaus on tällöin huomattavasti pienempi kuin muissa työsuhteen perusteettomissa irtisanomistapauksissa — tai sitä ei määrätä lainkaan.

Lakiehdotukseen ei ole otettu mitään määräaika, minkä kuluessa työnantaja olisi velvollinen joko ottamaan työntekijän takaisin aikaisempaan työhönsä taikka tarjoamaan tälle aikaisempaan työsopimukseen rinnastettavaa työtä. Säännösehdotuksen mukaan tuomioistuin joutuu määräämään sen määräjajan, jonka kuluessa työnantajan on joko täytettävä tämä velvollisuutensa tai sitten maksettava neuvotteluissa sovittu tai tuomiossa määrätty työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta maksettava korvaus.

23 §. *Työsuhteen jatkuessa maksettavaa korvausta koskevan erimielisyyden ratkaiseminen.* Vaihtoehtoisina tuomittujen korvausten osalta saattaa tuomiota täytäntöönpannassa syntyä erimielisyyttä esimerkiksi sen vuoksi, ettei työntekijä katso saaneensa työtä, joka olisi 22 §:ssä tarkoitettu tavoin rinnastettavissa hänen aikaisempiin työtehtäviinsä. Tällaisten tapausten varalle on lakiehdotuksen 23 §:ään sisällytetty säännös, jonka mukaan erimielisyyksykysymys on täytäntöönpanonhakijan toimesta saatettava tuomion antaneen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

24 §. *Säännösten pakottavuus.* Eräissä lakieh-

dotuksen säännöksissä on todettu, että niistä voidaan sopia toisin. Koska ehdotetulla lailla pyritään turvaamaan työntekijän edut perusteettomissa irtisanomistapauksissa, on katsottu aiheelliseksi, että säännökset olisivat muilta osin pakottavia. Tämä koskisi käytännössä lähinnä perusteettomista irtisanomisista tuomittavia korvauksia. Tästä syystä 24 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että sopimus, jolla vähennettäisiin työntekijälle työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

Työsopimuksin tai paikallisin tahi liittotason työehtosopimuksin ei ehdotetun lain säännöksistä saada työntekijän vahingoksi sopia toisin paitsi niissä tapauksissa, joissa tämä on kysymyksessä olevassa säännöksessä nimenomaan sallittu. Koska joissakin tapauksissa saattaa olla kummankin osapuolen etujen mukaista sopia jostakin ehdotetun lain säännöksistä poikkeavasta järjestelystä, on 24 §:n 2 momentissa ehdotettu säädettäväksi, että työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on kuitenkin oikeus työehtosopimuksin sopia toisinkin kuin lakiehdotuksessa on säädetty. Tällainen sopimus saattaa siis poiketa lakiehdotuksen säännöksistä myös työntekijän vahingoksi. Jotta samassa työpaikassa ei tarvitsisi noudattaa kahta järjestelmää yhtäaikaan, on 2 momentin toisessa virkkeessä ehdotettu säädettäväksi, että tällaiseen keskusjärjestöjen väliseen työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa sen määräyksiä myös niihin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaan yleensä noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jotta ns. sopimuksettomien tilan aikana ei jouduttaisi väliaikaisesti siirtymään ehdotetun lain mukaisen järjestelmän piiriin, on 2 momentin viimeisessä virkkeessä ehdotettu säädettäväksi, että työsopimuksin voidaan sopia, että tällaisen keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Jotta julkista sektoria ei sopimusoikeuden suhteen asetettaisi eri asemaan kuin yksityistä sektoria, on 3 momenttiin otettu säännösehdotus, jonka mukaan 2 momentin sopimusoikeus koskee myös valtion viranomaisen, kunnallisen sopimusvaltuuskunnan, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan tai yksityisten valtionapu-

laitosten sopimusvaltuuskunnan ja asianomaisen työntekijän keskusjärjestön välillä tehtyä työehto- tai toimiehtosopimusta.

25 §. *Kanneoikeuden vanhentuminen.* Koska lakiehdotuksessa pyritään irtisanomisia koskevien riitojen nopeaan ratkaisemiseen, sisältää se suhteellisen lyhyet määräajat eri toimenpiteisiin ryhtymistä varten. Työnantajan laiminlyödessä velvollisuutensa saattaa seurauksena olla lakiehdotuksen mukaan riitakysymyksen jääminen avoimeksi. Toisaalta tällöin on kohtuullista, että työntekijällä on suhteellisen pitkä aika käytettävissään voidakseen ryhtyä toimenpiteisiin lainvastaisena pitämänsä irtisanomisen johdosta. Toisaalta ei voida pitää kohtuullisena tällaisen kesto-velkasuhteeseen liittyvän oikeusriidan pitämistä selvittämättömänä jopa kymmenen vuoden ajan. Tästä syystä lakiehdotuksen 25 § sisältää säännösehdoituksen, jonka mukaan kanne työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettavan lain mukaan määrättävän korvauksen saamiseksi on nostettava kahden vuoden kuluessa sopimuksen irtisanomisesta. Säännösehdoitus koskee siis vain kanneoikeuden raukeamista. Siinä ei puututa mahdollisuuteen vaatia irtisanomisen johdosta neuvotteluja. Tältä osin raukeaminen jää riippumaan osapuolten välisistä sopimuksista ja niihin perustuvasta käytännöstä.

Säännösehdoituksen mukaan kahden vuoden määräaika alkaa työsopimuksen irtisanomisesta. Tältä osin viitataan lakiehdotuksen 8 §:ään, joka sisältää säännösehdoituksen irtisanomisen toteutumisesta. Työsuhteen päättymistä olisi joillakin perusteilla voitu pitää luonnollisempänä lähtökohtana määräajan laskemiselle. Koska eräissä tapauksissa se saattaisi johtaa epäselvyyksiin, on alkamisajankohdaksi valittu irtisanomisen toimitaminen.

26 §. *Nähtävänäpito.* Kun lakiehdotuksen keskeinen sisältö koskee sitä, kuinka työnantajan ja työntekijän on toimittava työsopimusta irtisanottaessa, on tärkeää, että tällaiset määräykset ovat helposti saatavissa ja nopeasti tarkistettavissa silloin, kun määräysten sisällöstä on epävarmuutta. Tästä syystä esitetään, että työnantajan olisi pidettävä ehdotettu uusi laki sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Nähtävänäpito-velvollisuus koskisi myös lakiehdotuksen nojalla myöhemmin mahdollisesti annettavaksi tulevia alemmanasteisia toimeenpano- ja soveltamissäännöksiä sekä -määräyksiä. Ehdotettu säännös vastaa työlaainsäädännössä yleisesti omaksuttua käytäntöä.

27 §. *Neuvonta.* On ilmeistä, että sellaisilla

pienillä työpaikoilla, joilla työnantaja ja työntekijä eivät ole järjestäytyneet mihinkään työmarkkinajärjestöön, tulee alussa esiintymään suurta epätietoisuutta noudatettavista menettelytavoista. Oikeiden menettelytapojen tunteminen alusta alkaen on kuitenkin tärkeää, koska lain epätarkka noudattaminen saattaa johtaa haitallisiin seurauksiin. Työpaikoilla, joissa työnantaja ja työntekijät ovat järjestäytyneitä, ongelmia ei sanottavasti esiintyne.

Työsuojeluhallinnossa oleva tarkastajakunta hoitaisi uuden lain säätämisen jälkeenkin olennaisen osan niistä kysymyksistä, jotka liittyvät laittomiin irtisanomisiin. Irtisanomista koskevan menettelylain säätäminen ehdotetussa muodossaan merkitsisi kuitenkin sitä, että lakiehdotuksen edellyttämät toimenpiteet jäisivät muodollisesti tarkastustoiminnan ulkopuolelle. Koska työnantajan ja työntekijän kannalta on järkevintä saada hoidetuksi asiansa yhdessä viranomaisessa niin pitkälle kuin se vain suinkin on mahdollista, olisi hallituksen käsityksen mukaan pyrittävä siihen, että työsuojelutarkastajille varattaisiin laissa mahdollisuus neuvojen antamiseen niitä pyydetessä. Neuvojen antamisella tarkoitetaan tässä yhteyden ottamista asianosaiseen, asian selvittämistä asianosaisten kanssa ja selvityksen perusteella lausunnon tai muun neuvon antamista asianosaiselle siitä, miten lakiehdotuksen mukaan hänen on meneteltävä.

28 §. *Asetuksenanto-oikeus.* Ehdotettuun lakiin työsopimuksen irtisanomismenettelystä sisältyy paljon menettelyllisiä säännöksiä, joiden toimivuudesta ei ennen käytännön kokemusta voi kaikilta osin olla varmuutta. Tästä syystä esitetään, että tarkemmat säännökset lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta voidaan antaa asetuksella, jos tähän ilmenee myöhemmin tarvetta.

29 §. *Voimaantulo.* Työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettavaa lakia sovellettaisiin ennen sen voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin, jos sopimus on tehty toistaiseksi, sen jälkeen kun lain voimaantulopäivästä on kulunut työnantajan noudatettava irtisanomisaika. On kuitenkin mahdollista sopia, että lakia sovellettaisiin aikaisemminkin tai että se koskee myös muita kuin toistaiseksi tehtyjä työsopimuksia. Mikäli työsopimus lain voimaantulon jälkeen lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu työsopimuslain 39 §:ssä säädetyn sopimussuhteen hiljaisen pitennyksen vuoksi, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettavan lain säännöksiä.

1.2. Laki työsopimuslain muuttamisesta

2 §. *Kesto-aika.* Työsopimuslain 2 §:n mukaan työ-sopimus voidaan osapuolten tahdon mukaisesti solmia olemaan voimassa joko toistaiseksi tai määräajan. Laissa on erityisesti säädetty, että sopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajaksi muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Mitään rajoituksia määräaikaisen sopimuksen solmiselle ei ole otettu lakiin. Tosin lain 2 §:n 3 momentin mukaan yli viiden vuoden pituiseksi määräajaksi tehdyn työ-sopimuksen työntekijä voi viiden vuoden kuluttua irtisanoa niin kuin sopimus olisi tehty toistaiseksi. Työsopimuslakia valmisteltaessa ei mitään syytä rajoitusten ottamiseen ollut ainakaan siitä syystä, että määräaikaisen sopimusten käyttäminen mahdollistaisi irtisanomissuojan välttämisen sopimuksen muodon valinnan avulla. Irtisanomissuojaa koskeva työ-sopimuslain 37 §:n 2 momentin säännös otettiin lakiin vasta hallituksen esitystä eduskunnan sosiaalivaliokunnassa käsiteltäessä. Oikeuskäytännössä on lakia tulkittaessa kuitenkin jouduttu kiinnittämään huomiota niihin tapauksiin, joissa sopimuksen muodon valinnalla on pyritty työ-sopimuslain irtisanomissuojaa koskevien säännösten kiertämiseen. Niinpä korkein oikeus (KKO 1978 II 45) on todennut, että kun työntekijät olivat olleet useita kuukausia työnantajan palveluksessa ennen kirjallisten työ-sopimusten tekemistä ja kirjallisten työ-sopimusten tarkoituksena oli katsottava olleen aikaansaada kuukauden kerrallaan jatkuvia toistaiseksi voimassa olevia työ-sopimuksia, sopimuksia ei siitä huolimatta, että niihin oli merkitty kalenteriajan mukainen sopimusaika ollut pidettävä määräaikaisina.

Työsopimuksen eri muotojen käyttömahdollisuuksia työsuhteturvan kannalta arvioitaessa on toisaalta lähdettävä siitä, että laissa on estettävä mahdollisuus työsuhteturvaa koskevien säännösten kiertämiseen työ-sopimuksen muodon valinnan avulla. Toisaalta on selvää, että mitään syytä muilta osin rajoittaa työ-sopimuksen muodon vapaata valintaa ei ole olemassa. Määräaikaisen työ-sopimuksen käyttäminen tulee yleensä kysymykseen sellaisissa tapauksissa, joissa työtä on tosin tarjolla mutta jo etukäteen tiedetään, että se loppuu määrätyn ajan kuluttua tai määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi.

Edellä esitettyjen näkökohtien perusteella ehdotetaan työ-sopimuslain 2 §:ään lisättäväksi uusi 2 momentti, jolla ei rajoiteta osapuolten oikeutta

käyttää määräaikaista työ-sopimusta laissa tarkoitetuissa tapauksissa aina, kun käytännön työelämän tarpeet sitä edellyttävät — mutta jolla estetään määräaikaisen työ-sopimuksen käyttäminen irtisanomissuojan välttämiseksi. Säännöshdotus on laadittu siten, että mikäli sopimus on solmittu määräaikaiseksi, vaikka kysymyksessä ei olekaan säännöshdotuksessa tarkoitettu hyväksyttävä syy määräaikaisen sopimuksen solmimiseen, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työ-sopimuksena.

Määräaikaista työ-sopimusta voidaan ensiksikin käyttää aina kun työn luonne sitä edellyttää. Tällaisena voidaan mainita muun muassa määrätyn työn tekeminen, joka tulee erityisesti rakennuslalla kysymykseen, esimerkiksi rauditusurakkaa koskevan sopimuksen solmiminen. Työn luonteesta on myös silloin kysymys, kun työn kausiluontoisuus aiheuttaa sen, että sitä tehdään pelkästään tai sen määrä olennaisesti lisääntyy määrättyä aikana vuodesta. Esimerkkinä tällaisista töistä voidaan mainita maa- ja metsätalouden piirissä tehtävät työt. Tällaisesta syystä voidaan edelleen esimerkiksi mainita, että joillakin työaloilla tilauskannan muuttuminen saattaa olla huomattavaa ja sillä tavoin etukäteen tiedettävissä, että jonkin määrätyn suuren tilauksen kestoajaksi voidaan ottaa lisätyövoimaa määräaikaisen työ-sopimusten perusteella. Huomiota on tällöin kiinnitettävä siihen, että työnantajalla on perusteltua aihetta olettaa, ettei kyseisen tilauksen tultua täytetyksi lisätyövoimaa todellakaan tarvita esimerkiksi uuden tilauksen täyttämiseksi.

Edelleen määräaikainen työ-sopimus tulee käytettäväksi sijaisuudesta tai harjoittelusta kyseen ollen. Esimerkkinä tällaisesta voidaan mainita työ-sopimuksen solmiminen koskemaan sijaisuutta sinä aikana, kun joku toinen työntekijä on poissa sairauden vuoksi. Sijaisuuden ja harjoittelun lisäksi säännöshdotuksen mukaan määräaikainen työ-sopimus voidaan tehdä, mikäli muu näihin rinnastettava seikka edellyttää tällaisen sopimuksen käyttämistä. Koska säännöshdotuksessa ei pyritä rajoittamaan määräaikaisen työ-sopimuksen käyttämistä sinänsä, on siinä edelleen todettu, että tällaisen sopimuksen käyttäminen tulee kysymykseen, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työ-sopimuksen käyttämiseen. Tällaisena tulee kysymykseen esimerkiksi tuotantohuippujen tasaamiseksi tarvittavan työntekijän tai työntekijöiden kanssa solmittavat sopimukset jne. Edelleen voidaan todeta, että määräaikaisen työ-sopimuksen solmi-

minen on saattanut jossakin tapauksessa perustua työntekijän omaan ehdotukseen sekä johtua hänen eduistaan. Tämä saattaa tulla kysymykseen tapauksissa, joissa työntekijä haluaa jostakin työnantajasta täysin riippumattomasta syystä sioutua työsuhteeseen vain tietyksi määräajaksi esimerkiksi ennen toisen työsuhteen alkamista tai ennen opiskelemaan siirtymistään. Koska säännöshdotus on tarkoitettu säädettäväksi työntekijän suojaksi, ei se estä tällaisen työntekijän etujen mukaisen määräaikaisen työ sopimuksen solmimista. Tällainen sopimus säilyy siis määräaikaisena, vaikka olosuhteet sopimuksen solmimisen jälkeen muuttuisivat siten, että työntekijä olisi-kin halukas jatkamaan työsuhteen kestoaikaa yli alunperin sovitun määräajan, ellei työnantaja puolestaan halua työsuhteen tällaista jatkamista.

Säännöshdotuksen mukaan irtisanomissuojan välttämiseksi tehtyjä määräaikaisia työ sopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina työ sopimuksina. Säännöshdotuksessa ei siis ole lähdetty siitä, että tällainen sopimus olisi kokonaisuudessaan pätemätön. Lähtökohdana on sen sijaan ollut se, että osapuolten todellisenä tarkoituksena on ollut toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen solmiminen, vaikka sopimusta solmittaessa onkin käytetty toista muotoa eli määräaikaista työ sopimusta. Tämä säännöshdotus koskee kah- ta sopimusryhmää. Ensiksikin sen piiriin kuuluvat sellaiset määräaikaiksi työ sopimuksiksi solmitut sopimukset, jotka eivät täytä 2 §:n 2 momentin mukaisia määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen edellytyksiä. Toisen ryhmän muodostavat ns. ketjusopimukset eli ne tapauk- set, joissa määräaikaisia työ sopimuksia on tehty toistuvasti peräkkäin ilman pätevää syytä. Joissa-kin tapauksissa määräaikaisen työ sopimuksen toistamiseen saattaa olla 2 momentissa mainittu perusteltu syy. Mutta varsinkin sellaisissa tapauk- sissa, joissa määräaikaisia sopimuksia on solmittu useita ja joissa edellisen sopimuskauden päätyttyä seuraava alkaa melko pian, saattaa kysymyksessä olla sopimuksen muodon valinta irtisanomissuo- jaa koskevien säännösten välttämiseksi. Säännös- ehdotuksessa edellytetään, että toistuvat sopi- mukset on solmittu peräkkäin. Tämä ei suinkaan tarkoita sitä, etteikö toistuvia sopimuksia pidet- täisi toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena niissä tapauksissa, joissa sopimusten väliin jää lyhyehkö aika. Säännöstä sovellettaessa joudu- taan rajatapauksissa kiinnittämään huomiota en- nen jakkeaa siihen, voidaanko katsoa, että sopi- muksilla on tosiasiallisesti pyritty toistuvasti jat- kuvaan työsuhteeseen, vaikka onkin käytetty määräaikaisia työ sopimuksia.

3 §. *Koeaika.* Työ sopimuslain 3 §:n mukaan työ sopimus saadaan koeaikana ilman irtisanomi- saikaa molemmin puolin purkaa. Säännös oli tämän sisältöinen jo ehdotuksessa työ sopimus- laiksi. Siihen ei sosiaalivaliokunnassa tehty mi- tään muutoksia, vaikka lakiehdotukseen lisättiin irtisanomissuojaa koskevat säännökset. Jonkin verran epäselvyyttä syntyi käytännössä tästä syystä koeaikana suoritettun purkamisen ja työ sopimus- lain mukaisen irtisanomissuojan välisestä suhteesta. Kysymyksen periaatteellisen tärkeyden vuoksi korkein oikeus otti tämän asian ratkaistavakseen täysistunnossaan (KKO 1979 I 1). Ratkaisussa todetaan, että työ sopimuslain 3 §:n mukainen koeajaksi tehty työ sopimus voidaan, ellei muusta ole sovittu, koeaikana purkaa työ sopimuslain 37 ja 43 §:ssä mainituista työ sopimuksen irtisano- mis- ja purkamisperusteista riippumatta. Tuomi- ossa todettiin lisäksi, ettei jutussa ollut ilmennyt, että työnantaja olisi purkanut työ sopimuksen työ sopimuslain 17 §:n 3 momentin vastaisesti tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Turhien epäselvyyksien poistamiseksi työ sopi- muslain 3 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että se sanonnaltaan vastaisi korkeimman oikeu- den edellä mainittua tulkintaa. Tästä syystä työ- sopimuslain 3 §:ään ehdotetaan lisättäväksi toi- nen virke, jonka mukaan purkaminen ei koeaika- nakaan saa tapahtua epäasiallisilla perusteilla. Säännöshdotuksessa viitataan myös työ sopimus- lain 17 §:n 3 momentin säännökseen. Tällä on pelkästään selventävä merkitys, koska tätä sään- nöstä ei saada koeaikana suoritettun työsuhteen päättämisen yhteydessä rikkoo viittauksesta riip- pumattakaan. Kielto purkaa työ sopimus koeaika- na epäasiallisella perusteella tarkoittaa toisaalta sitä, että purkamisoikeus on muilta osin riippu- maton työ sopimuslain sisältämistä irtisanomista ja purkamista koskevista rajoittavista säännöksis- tä. Toisaalta se tarkoittaa luonnollisesti sitä, että purkaminen on laiton, jos syynä on epäasiallinen peruste. Epäasiallisen perusteen määrittely jää kussakin tapauksessa viime kädessä tuomioistuim- en harkintaan. Epäasiallisella perusteella tar- koitetaan lähinnä yleisen oikeuskäsityksen mu- kaista irtisanomisen hyvän tavan vastaisuutta ja muita tähän rinnastettavia seikkoja. On kuiten- kin täysin selvää, että epäasiallinen peruste ei suinkaan tarkoita sitä, että työnantaja saisi pur- kaa työ sopimuksen koeaikana vain työ sopimus- lain 37 §:n 2 momentin mukaisella erityisen painavalla ja 43 §:n mukaisella tärkeällä syyllä. Korkein oikeuskin totesi täysistuntoratkaisussaan nimenomaan, että työ sopimuksen päättäminen

tällaisessa tapauksessa on riippumaton mainittujen lainkohtien mukaisista perusteista.

Koeaikaa koskevaa sopimusta solmittaessa molemmat osapuolet ymmärtävät, että sopimukseen jo sinänsä sisältyy varaus siitä, että sopimus voi päättyä koeajan kuluessa normaalista sopimuksen päättymisestä poiketen. Tästä syystä myös todistustaakkaa on näissä tapauksissa arvioitava toisin kuin muissa irtisanomistilanteissa. Myös korkein oikeus totesi edellä mainitussa täysistuntoratkaisussaan, ettei jutussa ollut ilmennyt työsopimuksen päättämisen olleen työsopimuslain 17 §:n 3 momentin vastainen tai tapahtuneen muutoin epäasiallisilla perusteilla. On siis täysin selvää, että ilmoitetuksi purkamisperusteeksi riittää koeaika. Työnantaja ei ole velvollinen näyttämään toteen, ettei työsopimuksen irtisanominen koeaikana ole tapahtunut epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja on sen sijaan velvollinen näyttämään toteen — mikäli tämä kiistetään — että koeajasta on laillisesti sovittu ja purkaminen on tapahtunut sen kuluessa. Epäasiallisen perusteen olemassaolon on joko ilmentävä jutun tosiasioista jo sellaisenaan tai työntekijä on velvollinen esittämään riittävän näytön siitä, että irtisanominen ei ole liittynyt koeaikasopimuksen tarkoitukseen vaan johtunut jostakin epäasiallisesta perusteesta.

Koeaikaa koskevaan työsopimuslain 3 §:ään ehdotetaan tässä yhteydessä tehtäväksi myös toinen muutos, joka on pelkästään kielellinen täsmennys. Voimassa olevassa 3 §:ssä säädetään, että sopimus voidaan koeaikana ilman irtisanomisaikaa purkaa. Tämä ehdotetaan muutettavaksi siten, että sopimus voitaisiin koeaikana molemmin puolin purkaa. Mitään muutosta säännöksen soveltamiseen tämä ei merkitse. Sillä pyritään vain vähentämään niitä epäselvyyksiä, jotka ovat syntyneet siitä, että voimassa olevassa säännöksessä puhutaan toisaalta työsopimuksen purkamisesta ja kuitenkin toisaalta irtisanomisajan puuttumisesta. Sekä voimassa oleva 3 § että säännös muutetussa muodossaan tarkoittavat sitä, että työsopimus näissä tapauksissa päättyy heti. Myös voimassa olevan säännöksen epäonnistunut sanonta koeajasta määräämisestä ehdotetaan muutettavaksi koeajasta sopimiseksi.

Yleensä enintään kolmen kuukauden pituinen koeaika riittää täyttämään ne tarkoitukset, jotka liittyvät koeajan käyttämiseen. Se saattaa kuitenkin osoittautua liian lyhyeksi sellaisissa tapauksissa, joissa työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yli kolme kuukautta. Tällaisissa tapauksissa työnantaja ei ehdi aina selvittää, onko kysymyk-

sessä oleva työntekijä koulutuksen päätyttyä kykenevä työsopimuksen tarkoittamaan työhön. Tästä syystä ehdotetaan 3 §:n toisessa virkkeessä säädettäväksi, että näissä tapauksissa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Tätä säännöstä on tulkittava ahtaasti, koska sen soveltaminen tulee kysymykseen vain niissä tapauksissa, joissa syynä pitemmän koeajan käyttämiseen on työntekijälle annettava erityinen työhön liittyvä koulutus. Ilmaisu erityinen koulutus tarkoittaa sitä, että työntekijä joudutaan kouluttamaan johonkin sellaiseen tehtävään tai tehtäviin, johon hänen peruskoulutuksensa ei sellaisenaan riitä. Tämä ilmaisu tarkoittaa myös sitä, että mikään tavanomainen, uuteen työpaikkaan tultaessa tapahtuva työntekijän perehdyttäminen työhön ei täytä koulutukselle asetettavia edellytyksiä tätä säännöstä sovellettaessa. Koulutuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä perehdyttämistä vaativampaa tasoa olevien teoreettisten ja käytännön tietojen ja taitojen opettamista työntekijälle. Koulutuksen tulee säännösehdotuksen mukaan kestää yhdenjaksoisesti yli kolme kuukautta, jotta pitemmästä koeajasta saataisiin pätevästi sopia. Koska kysymys on työhön liittyvästä koulutuksesta, ei tämä yhdenjaksoisuus suinkaan tarkoita sitä, etteikö työntekijä saisi koulutuksen yhteydessä tehdä lainkaan työsopimuksensa edellyttämää työtä.

22 §. *Maksuaika.* Voimassa olevan työsopimuslain 22 §:n 5 momentin mukaan työsuhteesta johtuvien saatavien viivästyessä työsuhteen päätyttyä työntekijällä on oikeus saada täysi palkka odotuspäiviltä, kuitenkin enintään kuukaudelta päivältä. Tämän työsuhteen päättyessä maksettavan ja siten työsuhdeturvaan läheisesti liittyvän korvaussäännöksen soveltamisessa on ilmennyt oikeuskäytännössä hankaluuksia. Ensiksi korvausvelvollisuus on riippumaton työnantajan mahdollisesta tuottamuksesta viivästyksen suhteen. Tämä johtaa siihen, että esimerkiksi suhteellisen pienen laskuvirheeseen tahattomasti syyllistynyt työnantaja joutuu automaattisesti maksamaan työntekijälle kuuden päivän palkan. Korvausvelvollisuus — enintään kuuden päivän palkka — on myös riippumaton siitä, oliko työntekijä ja milloin huomauttanut puuttuvasta määrästä. Jossakin määrin tähän säännökseen liittyviä soveltamisongelmia on pyritty oikeuskäytännössä tulkinallisesti oikaisemaan. Korkein oikeus katsoi esimerkiksi tuomiossaan (KKO 1979 II 74), että työnantajan ei voitu katsoa työsopimuslain 22 §:n 5 momentissa tarkoitettulla tavalla laiminlyöneen työsuhteesta johtuvien saa-

tavien suorittamista työsuhteen päättyessä, koska maksettavan vahingonkorvauksen laajuus ja määrä eivät olleet riidattoman selvät eivätkä työntekijät työsopimuksen purkaessaan olleet edes vaatineet purkamisen johdosta korvausta työnantajalta, eikä tämä tällöin ollut tullut tietoiseksi korvausvelvollisuudestaan sekä sen mahdollisesta määrästä.

Odotusajan palkkaa koskevan säännöksen tulisi toisaalta olla sellainen, että se varmasti takaa työnantajan suorittavan työsuhteesta johtuvat saatavat työsuhteen päättyessä. Toisaalta säännöksen tulisi olla sellainen, että työnantajan laiminlyönnin seuraamukset olisivat oikeudenmukaisessa suhteessa laiminlyöntiin. Näistä syistä työsopimuslain 22 §:n 5 momentin säännöstä ehdotetaan muutettavaksi tältä osin.

Muutettavaksi ehdotetussa säännöksessä on odotusajan palkkaa koskeva pääsääntö säilytetty ennallaan. Sen mukaan työntekijällä on oikeus saada korvauksena täysi palkkansa odotuspäiviltä — kuitenkin enintään kuudelta päivältä — jos työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy. Tästä pääsäännöstä on tehty kaksi poikkeusta. Ensimmäinen poikkeusryhmä koskee niitä tapauksia, joissa työntekijän saatava ei ole selvä ja riidaton. Tällainen tapaus saattaa tulla kysymykseen esimerkiksi jotakin tulkinnanvaraista työehtosopimuksen määräystä sovellettaessa. Sen sijaan työnantajan pelkkä perusteeton saatavan kiistäminen ei merkitse, ettei se enää olisi selvä ja riidaton. Toisen ryhmän muodostavat ne tapaukset, joissa saatavan viivästyminen johtuu työnantajan laskuvirheestä tai muusta siihen rinnastettavasta erehdyksestä. Muulla rinnastettavalla erehdyksellä tarkoitetaan muun muassa sellaista tapausta, jossa ei ole kysymys varsinaisesta laskuvirheestä, mutta jossa esimerkiksi jokin palkan lisä on erehdyksessä kirjattu väärin. Edellä mainittujen kahden tapausryhmän kohdalla oikeus odotusajan palkkaan syntyy vain, jos työntekijä huomauttaa saatavan viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole huomautuksen jälkeenkään kolmen arkipäivän kuluessa suorittanut saatavaa. Näissä tapauksissa oikeus odotuspäivien palkkaan ei ala työsuhteen päättymisestä — vaan työnantajalle varatun kolmen arkipäivän pituisen maksuajan kuluttua umpeen. Tällöin edellytetään luonnollisesti, että työnantaja myös tuomitaan maksamaan kysymyksessä oleva saatava. On tietenkin selvää, ettei se seikka, että työntekijä ei ole tässä tarkoitetuissa tapauksissa huomauttanut työnantajalle saatavan viivästy-

sestä, merkitse sitä, että työntekijä menettäisi oikeutensa vaatia myöhemmin saatavan suorittamista saatavien vanhentumisaikojen asettamisrajoissa. Sen sijaan tällaisissa tapauksissa hän menettää oikeutensa vaatia odotusajan palkkaa näiden edellä mainittuihin kahteen ryhmään kuuluvien saatavien osalta.

34 b §. Vuonna 1981 hyväksytyssä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa n:o 156, joka koskee perheenhuoltovelvollisten mies- ja naispuolisten työntekijöiden yhtäläistä kohtelua työelämässä, kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että perheenhuoltovelvollisten työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työelämään tasa-arvoisesti huoltovelvollisuudesta aiheutuvien keskeytysten jälkeenkin voitaisiin sopimusvaltioissa turvata. Muun muassa tämän periaatteen toteuttamiseksi ja perhepolitiikan kehittämiseksi ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että siihen lisättäisiin uusi 34 b §.

Ehdotuksen mukaan työntekijällä olisi synnytyks- tai vastaavalta lomalta palatessaan oikeus tehdä aikaisempaa tai siihen verrattavaa työtä. Säännöksen soveltamisalaan kuuluisivat sekä lapsen isä ja äiti että lapsen ottovanhemmat. Käytännön työelämässä synnytys- tai vastaavalta lomalta palaavan työntekijän ongelmana on, että hänet paluun yhteydessä siirretään muihin tehtäviin. Kuitenkaan työhön paluuta ei saisi käyttää vastoin työntekijän suostumusta tapahtuviin siirtoihin. Mikäli aikaisempaa työtä ei olisi osoitettavissa työntekijälle, hänet olisi siirrettävä aikaisempaan verrattavaan työhön. Ehdotetun säännöksen vastainen menettely johtaisi siihen, että työntekijällä olisi oikeus saada vahingonkorvausta työsopimuslain 51 §:n mukaisesti. Verrattavan työn käsite on jossakin määrin tulkinnanvarainen. Viime kädessä sen joutuu kussakin tapauksessa määrittelemään tuomioistuinin. Lähtökohtana on tällöin lähinnä pidettävä työntekijän aiemmin tekemää työtä. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota työntekijän ammattiin, koulutukseen, palkkaan sekä muihin näihin verrattavissa oleviin seikkoihin.

38 §. *Irtisanomisaika.* Voimassa olevan työsopimuslain 38 §:n 3 momentin mukaan työsopimus voidaan irtisanoa päättymään työnantajan toimesta aikaisintaan kuukauden kuluttua ja työntekijän toimesta aikaisintaan 14 päivän kuluttua. Säännöksen soveltaminen edellyttää kuitenkin, ettei erityisestä irtisanomisajasta ole sovittu. Työmarkkinajärjestöjen välisissä irtisanomissuojaa koskevilla sopimuksilla onkin sovittu irtisanomisajoista, joiden pituus on porrastettu työ-

suhteen pituuden mukaan. Näitä irtisanomisajoja noudatetaan ns. järjestäytyneessä kentässä työehtosopimuslain 4 §:n perusteella sekä järjestäytymättömien työnantajien ja työntekijöiden välisissä työsuhteissa työsopimuslain 17 §:n yleis-
sitovuussäännöksen perusteella. Koska käytännössä irtisanomisajat siis suurimmalta osalta jo määräytyvät tällä tavoin, ei ole syytä säilyttää laisakaan muunlaista irtisanomisaikojä järjestelmää.

Muutettavaksi ehdotettu työsopimuslain 38 §:n 3 momentin säännös on irtisanomisaikojen porrastamisen osalta saman sisältöinen kuin Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Suomen Työnantajain Keskusliiton välisessä yleissopimuksessa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista oleva määräys irtisanomisaajoista. Porrastus rakentuu työsuhteen keskeytymättömään jatkumiseen. Työsuhteen kestoaikaa laskettaessa on siis otettava huomioon se aika, jonka kyseessä oleva työntekijä on keskeytymättä ollut saman työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Mikäli työsuhde on tällä tavoin jatkunut enintään viisi vuotta, on työnantajan noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Yli viisi vuotta mutta enintään kymmenen vuotta kestäneen työsuhteen kohdalla työnantajan noudatettavan irtisanomisaajan pituus on kaksi kuukautta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli kymmenen mutta enintään 15 vuotta, on työnantajan noudatettavan irtisanomisaajan pituus kolme kuukautta ja työsuhteen kestänyt yli 15 vuotta neljä kuukautta.

Työntekijän irtisanoessa työsuopimuksen on hänen noudatettava 14 päivän pituista irtisanomisaikaa työsuhteen jatkuttua enintään kymmenen vuotta. Työsuhteen jatkuttua yli kymmenen vuotta on työntekijän noudatettavan irtisanomisaajan pituus kuukausi.

Ehdotetut työsopimuslain 38 §:n 3 ja 4 momentin säännökset ovat tahdonvaltaisia. Niiden soveltaminen edellyttää siis, ettei muusta irtisanomisajasta ole sovittu. Tällaisena sopimuksena tulee kysymykseen joko työ- tai työehtosopimus. On lisäksi huomattava, että sopimuksin irtisanomisaikojä voidaan joko pidentää tai lyhentää tai ottaa käyttöön kokonaan toisenlainen järjestelmä kuin ehdotetuissa työsopimuslain 38 §:n 3 ja 4 momentissa.

38 a §. *Irtisanomisaajan noudattamatta jättäminen.* Voimassa olevaan työsopimuslakiin ei sisälly mitään suoranaista säännöstä irtisanomisaajan noudattamatta jättämisen seuraamuksista. Ilman säännöstäkin on selvää, että työnantaja joutuu tällaisessa tapauksessa maksamaan työntekijöille irtisanomisaajan palkan, vaikka hän ei haluaisikaan käyttää hyväkseen tämän työpanosta irtisanomisajalta. Vastaavassa tilanteessa työntekijän korvausvelvollisuus määräytyisi työsopimuslain 51 §:n sisältämien vahingonkorvaussäännösten mukaan. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Työnantajain Keskusliitto ovat ottaneet yleissopimukseensa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista erityisen määräyksen irtisanomisaajan laiminlyönnin seuraamuksista. Tästä syystä on pidetty tarpeellisenä vastaavan säännöksen ottamista ehdotettuun uuteen työsopimuslain 38 a §:ään.

Ehdotetun 38 a §:n 1 momentti sisältää säännösehdotuksen, jonka mukaan työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Säännös työntekijän kohdalla sisältyy 2 momenttiin. Se koskisi siis tapauksia, joissa työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta. Työntekijä olisi tällöin säännösehdotuksen perusteella velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisaajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena irtisanomisaajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantajalla ei ole oikeutta myöskään saada suurempaa korvausta niissä tapauksissa, joissa työntekijän työstä eroaminen irtisanomisaikaa noudattamatta on aiheuttanut työnantajalle suuremman vahingon. Tällainen tulee esimerkiksi kysymykseen sellaisessa tapauksessa, jossa erityiskoulutetun toimihenkilön eroaminen työstä johtaa siihen, että tilaus ei valmistu ajoissa ja työnantaja joutuu maksamaan tilaajalle suuren sopimussakon. Koska tämä säännösehdotus ei sisällä viittausta vahingonkorvauslakiin — kuten työsopimuslain 51 §:n 3 momentti — ei tämän suoritusvelvollisuuden kohtuullistuttaminen vahingonkorvauslain (412/74) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan ole mahdollista. Työnantaja saa säännösehdotuksen mukaan pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta loppupulistä. Tällöin työnantajan on kuitenkin noudatettava työsopimuslain 26 §:ssä säädettyjä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksia. Säännöksen mukaanhan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaimista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on lain mukaan jätettävä ulosmittaamatta. On kuitenkin huomattava, että tässä on kysymyksessä pelkästään työnantajan kuittausoikeuden rajoitus, se ei siis rajoita työnantajan oikeutta muutoin vaatia koko määrän suorittamista.

Ehdotetun 38 a §:n 3 momentti sisältää sinänsä luonnollisen laskentasäännön, jonka mukaan,

mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuuskin koskee vain vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

40 §. *Irtisanomisen liikkeen luovutuksen yhteydessä.* Työsopimuslain 40 § koskee poikkeuksellista irtisanomista liikkeen luovutuksen johdosta. Sen 2 momentin mukaan se, jolle liike on luovutettu, voi kahden viikon kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan neljän-toista päivän kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pitempi. Koska tästä voi irtisanotulle työntekijälle syntyä palkkatujen menetys, on 2 momentissa säädetty, että entinen omistaja on tällaisesta menetyksestä vastuussa. Tämä säännös ei ole täysin sopusoinnussa työsopimuslain irtisanomissuojasäännöksen kanssa. Tämä johtunee siitä, että 40 § sisältyi sekä hallituksen esitykseen että työsopimuslakikomitean mietintöön. Irtisanomissuojaa koskeva lain 37 §:n 2 momentti tuli lakiin kuitenkin vasta hallituksen esitystä sosiaalivaliokunnassa käsitellessä.

Liikkeen luovutus on sellainen tapahtuma, että sen on ymmärrettävistä syistä joissakin suhteissa vaikutettava yleisiin työsuhteen päättämistä koskeviin suojasäännöksiin rajoittavasti. Toisaalta liikkeen luovutusta ei kuitenkaan voida pitää sillä tavalla poikkeuksellisenä tapahtumana, että se jäisi ilman muuta kokonaisuudessaan työsuhteturvan ulkopuolelle. Nämä näkökohdat huomioon ottaen ehdotetaan työsopimuslain 40 §:n 2 momenttia muutettavaksi siten, että työsuhte voidaan lakkauttaa liikkeen luovutuksen yhteydessä vain, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy.

Lakiehdotuksessa esitetään vapaata irtisanomisoikeutta rajoitettavaksi. Toisaalta yrityksen uudella omistajalla tai haltijalla on usein tarve tehdä hankitussa yrityksessä sellaisia muutoksia, joilla saattaa olla vaikutuksia myös henkilöstöön. Lakiehdotuksessa tarkoitettuina irtisanomiseen oikeuttavina syinä voisivat tulla kysymykseen esimuuttua yrityksen toimintaperiaatetta siitä, mikä se on ollut edeltäjällä, tai pyrkii sopeuttamaan se on ollut edeltäjällä tai pyrkii sopeuttamaan hankitun yrityksen toiminnan jo olevaan yritysjä liiketoimintaansa. Tällaisissa tapauksissa irtisanomisperusteen olemassaolo joudutaan päättelemään kokonaisarvion pohjalta, jolloin harkintaan vaikuttavat luovutuksen saajan muutostarve ja työntekijän ammattitaito sekä työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja muut sellaiset asiaan vaikuttavat seikat. Luovutuksen saajan perheenjäsenen ja

yrittäjän toiminnalle tärkeän ammattityöntekijän työllistämistä pidettäisiin liikkeen luovutuksesta johtuvana perusteltuna syynä.

Tärkeällä ammattityöntekijällä tarkoitetaan sellaista luovutuksen saajan palveluksessa ollutta ammattitaitoista työntekijää, jonka työpanoksella on suuri merkitys yrityksen menestymiselle.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuvaa poikkeuksellista irtisanomisoikeutta on voimassa olevan työsopimuslain 40 §:n 2 momentin mukaan käytettävä kahden viikon kuluessa luovutuksesta. Työsopimuslain mukaan poikkeuksellisen lyhyt irtisanomisaika näissä tapauksissa on 14 päivää. Irtisanomisaika ehdotetaan pidennettäväksi kahden kuukauden pituiseksi.

Työsopimuslain 40 §:ään esitetään lisättäväksi uusi 3 momentti, jonka mukaan työehtosopimuksen perusteella valitun pääluottamusmiehen, yhdysmiehen, ammattiyhymän tai työosaston luottamusmiehen tahi työsuojeluvaltuutetun taikka vastaavan henkilöstön edustajan työsopimuksen saa liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa kuitenkin vain 53 §:n 2 momentissa mainituin edellytyksin, jollei se, jolle liike on luovutettu, harjoita liiketoimintaa yksinomaan perheenjäsentensä voimin.

Ehdotuksessa tarkoitetaan perheenjäsenellä luovutuksen saajan aviopuolisoa sekä etenevässä tai takenevassa polvessa olevia sukulaisia tai heidän puolisoitaan. Yritystoimintaa harjoitetaan yksinomaan perheenjäsenten voimin silloin, kun palveluksessa ei ole muita työntekijöitä kuin edellä määritellyjä perheenjäseniä.

Edelleen ehdotetaan säädettäväksi, että mikäli työnantajalla ei ole edellä tarkoitettua oikeutta irtisanoa henkilöstön edustajan työsopimusta ja perheenjäsen tulee suorittamaan työtä, jota mainittu henkilöstön edustaja on suorittanut, on työnantaja velvollinen tarjoamaan henkilöstön edustajalle yrityksessä olevaa muuta työtä, joka lähinnä vastaa hänen ammattitaitoaan. Ehdotuksessa lähdetään siitä, että henkilöstön edustaja voidaan siirtää toiseen työhön silloin, kun hänen tehtäviään tulisi suorittamaan perheenjäsen, jolla tulee olla kyseisten työtehtävien edellyttämä ammattitaito.

Henkilöstön edustajalla oleva irtisanomissuoja edellyttää, että hänelle ensisijaisesti työsuhteen katkaisemisen sijasta tarjotaan yrityksessä olevaa muuta työtä, joka lähinnä vastaa hänen ammattitaitoaan. Tällaista siirtämistä ei saa toteuttaa syrjintätarkoituksessa eikä siinä tarkoituksessa, että hän siirron vuoksi itse irtisanoutuisi. Siirron vaikutukset työsuhteesta johtuviin etuuksiin

määräytyvät luottamiessopimusten vastaavien määräysten periaatteiden mukaan. Jos yrityksessä useampi henkilö suorittaa samaa työtä kuin henkilöstön edustaja, tällainen toimenpide voidaan viimeksi kohdistaa häneen.

Jos työntekijä on irtisanottu liikkeen luovutuksesta johtuvan perustellun syyn johdosta, on työsopimuslain 42 a §:ää sovellettava, jos myöhemmin joudutaan henkilöstömäärää lisäämään samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Lainkohdtaa sovellettaessa voidaan työntekijästä johtuvana syynä pitää sitä, ettei työntekijällä ole yrityksen toimintaperiaatteiden muuttumisesta johtuneiden uusien työtehtävien edellyttämää ammattitaitoa.

Voimaantulosäännös. Työsopimuslain ehdotettuja muutoksia sovellettaisiin voimaantulosäännöksen mukaan ennen muutosten voimaantuloa

solmittuihin työsopimuksiin, jos sopimus on tehty toistaiseksi, sen jälkeen kun lain voimaantulopäivästä on kulunut työnantajan noudatettava irtisanomisaika. On kuitenkin mahdollista sopia, että muutokset tulevat voimaan aikaisemminkin tai että ne koskevat myös muita kuin toistaiseksi tehtyjä työsopimuksia. Mikäli työsopimus muutosten voimaan tulon jälkeen lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu työsopimuslain 39 §:ssä säädetyn sopimussuhteen hiljaisen pitennyksen vuoksi, on sopimussuhteen siitä lähtien sovellettava työsopimuslain säännöksiä niiden muutetussa muodossa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuksen irtisanomismenettelystä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Soveltamisala

Jos työ sopimuslaissa (320/70) tarkoitettu tois-
laiseksi voimassa oleva työ sopimus työnantajan
toimesta saatetaan lakkaamaan työntekijästä joh-
tuvasta syystä irtisanomisella, on työ sopimuksen
irtisanomiseen sovellettavasta menettelystä, irtisa-
nomista koskevan erimielisyyden ratkaisemisesta
ja irtisanomisen aiheuttaman vahingon korvaami-
sesta voimassa, mitä tässä laissa säädetään.

Mitä tämän lain 5 ja 6 §:ssä sekä 8 §:n 1 ja 2
momentissa on säädetty, on sovellettava myös
työntekijän suorittamaan irtisanomiseen.

Tätä lakia ei sovelleta oppisopimuslaissa (422/
67), kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa
laissa (951/77) eikä merimieslaissa (423/78) tar-
koitettuun työsuhteeseen.

2 §

*Lain soveltaminen eräisiin irtisanomiseen rinnas-
tettaviin tilanteisiin*

Tätä lakia sovelletaan myös, jos

1) työnantaja on purkanut työ sopimuksen ve-
doten työ sopimuslain mukaisiin purkamisperus-
teisiin ja työntekijä esittämiensä syiden perusteel-
la väittää, ettei työnantajalla olisi ollut perustetta
edes työ sopimuksen irtisanomiseen;

2) työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen
vedoten taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn
ja työntekijä esittämiensä syiden perusteella väit-
tää hänen irtisanomisensa johtuneen muusta työ-
sopimuslain mukaan kielletystä syystä; tai

3) työnantaja purkaa työ sopimuksen työ sopi-
muslain 3 §:ssä tarkoitettuna koeaikana.

Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuun
työ sopimuksen purkamiseen koeaikana sovelle-
taan kuitenkin vain tämän lain 4—18 §:ää.

3 §

Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen
ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on
tullut työnantajan tietoon.

4 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan
on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla
kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä
on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

5 §

Ilmoitus irtisanomisesta

Ilmoitus työ sopimuksen irtisanomisesta on toi-
mitettava työnantajalle tai tämän edustajalle
taiikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tä-
mä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää
postitse työnantajan tai työntekijän ilmoittamaan
tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

6 §

Irtisanomisen toteennäyttäminen

Työ sopimuksen irtisanomiseen työnantajan tai
työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen ta-
pahtuneen.

7 §

*Ohjeet irtisanomisen aiheuttamista
toimenpiteistä*

Jos työnantaja irtisanoo työ sopimuksen, hänen
on ilmoitettava työntekijälle, miten työntekijän
on meneteltävä ja minkä ajan kuluessa toimenpi-
teisiin on ryhdyttävä, jos työntekijä katsoo irtisa-
nomisen lain vastaiseksi.

Jos irtisanomisen perusteeksi on ilmoitettu ta-
loudellinen tai tuotannollinen syy tai työnantaja
purkaa sopimuksen, vaikka hänellä työntekijän
käsityksen mukaan ei olisi ollut perustetta edes
irtisanoa sitä, 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus
on tehtävä viivytyksettä sen jälkeen kun työnteki-
jä on saattanut työnantajan tietoon, että hän
pitää irtisanomista lain vastaisena.

8 §

Irtisanomisen toteutuminen

Työ sopimuksen irtisanominen katsotaan toimi-
tetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on
saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitettusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty postitse, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johdettavalla vähintään kahden viikon pituisella vapaajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

9 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen peruste.

10 §

Työntekijän ilmoitus

Jos työntekijä katsoo, että työsopimus on irtisanottu lain vastaisesti, hänen on ilmoitettava tästä työnantajalle kahden viikon kuluessa saatuaan 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

11 §

Neuvotteluvollisuus

Kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, työnantajan on viivytyksettä neuvoteltava työntekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen laillisuudesta. Neuvotteluvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos irtisanomista tai purkamista koskevan riidan osapuolet tai toinen heistä ei kuulu työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisen neuvottelumenettelyn piiriin.

12 §

Neuvottelumenettely

Jolleivät työnantaja- ja työntekijäyhdistys ole sopineet muusta neuvottelumenettelystä, neuvottelut käydään näitä yhdistyksiä sitovan tai ennen uuden työehtosopimuksen solmimista viimeksi sitoneen työehtosopimuksen neuvottelumenettelyn mukaisesti.

13 §

Paikalliset neuvottelut

Työnantajan ja työntekijän väliset, 11 §:ssä tarkoitetut paikalliset neuvottelut on käytävä

kahden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

14 §

Järjestöjen väliset neuvottelut

Jos työnantajan ja työntekijän välistä erimielisyyttä ei ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, erimielisyyden on työnantajan tai työntekijän toimesta saatettava neuvoteltavaksi heitä edustavien työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä. Nämä neuvottelut on käytävä kuuden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, jolleivät yhdistykset ole kirjallisesti sopineet pidemmästä määräajasta.

15 §

Neuvottelumenettelyn toteutuminen

Jollei muusta menettelystä ole sovittu, lain mukainen neuvotteluvollisuus katsotaan täytetyksi, kun asiaa on työnantajan ja työntekijän tai 14 §:ssä tarkoitettujen työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä käsitelty.

Työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta käy ilmi tehdyn ratkaisun sisältö tai, jollei asiasta ole päästy yksimielisyyteen, kummankin osapuolen mielipide neuvottelun kohteena olleesta erimielisyydestä.

16 §

Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy työnantajan ja työntekijän kesken sovintoon, työnantaja tai työntekijä voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Kanne 1 momentissa tarkoitetussa asiassa on yleisessä alioikeudessa pantava vireille kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijän 10 §:n mukaisen ilmoituksen, taikka, jos riidan osapuolet kuuluvat 12 §:ssä tarkoitetun yhdistysten neuvottelumenettelyn piiriin, viiden kuukauden kuluessa järjestöjen välisille neuvotteluille 14 §:ssä säädetyn määräajan päättymisestä.

Jos riita työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 1 §:n mukaan on käsiteltävä työtuomioistuimessa, sanotun lain 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle viiden kuukauden kuluessa järjestöjen välisille

neuvotteluille 14 §:ssä säädetyn määräajan päättymisestä.

Tässä laissa tarkoitetut asiat on kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisinä.

17 §

Asian saattaminen välimiesmenettelyssä käsiteltäväksi

Jos työnantaja ja työntekijä tai 12 §:ssä tarkoitetut työnantajain ja työntekijäin yhdistykset niin sopivat, voidaan työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys saattaa välimiesmenettelystä annetun lain (46/28) mukaisessa menettelyssä ratkaistavaksi.

18 §

Uuden määräajan myöntäminen

Tuomioistuin voi hakemuksesta myöntää uuden määräajan sille, joka laillisen esteen takia tai muusta hakemuksessa perustellusta syystä ei ole voinut määräajassa tehdä 10 §:n mukaista ilmoitusta tai saattaa asiaa 16 §:n mukaisesti tuomioistuimen käsiteltäväksi. Uusi määräaika saadaan myöntää enintään mainituissa pykälissä säädetyn määräajan pituisena.

Uutta määräaika on haettava kirjallisesti siltä tuomioistuimelta, jossa tämän lain mukainen kanne on pantava vireille, kahden viikon kuluessa 1 momentissa tarkoitetun estymisen lakkaamisesta ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona määräaika päättyi. Tuomioistuimen on varattava sille, jota vastaan kanne aiotaan panna vireille, tilaisuus tulla hakemuksen johdosta kuulluksi.

19 §

Korvaus lainvastaisesta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on työsopimuslaissa säädettyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta.

Työnantajaa ei voida tuomita 1 momentissa tarkoitetun korvauksen lisäksi työsopimuslain 51 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen, eikä työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista 1 momentin mukainen korvaus on määrätty.

20 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 20 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon paitsi työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä, erityisesti muun muassa työnantajan menettely työsopimusta irtisanottaessa, työntekijän itsensä antama aihe irtisanomiseen, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kesto-aika, työntekijän arvioitu ansion menetys, hänen ikänsä ja mahdollisuutensa saada myöhemmin ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä sekä muut näihin verrattavat seikat.

21 §

Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen

Työntekijän vaatimuksesta tai ennen irtisanomisan päätymistä esitetystä työnantajan vaatimuksesta on neuvotteluissa tai tuomioistuimessa harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että edellytykset ovat olemassa työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle.

Edellä 1 momentissa mainittuja edellytyksiä harkittaessa on kiinnitettävä huomiota, paitsi asiassa ilmenneisiin olosuhteisiin kokonaisuudessaan, erityisesti irtisanomisen syihin, työnantajan toiminnan laajuuteen ja työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrään sekä irtisanotun työntekijän haluun ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä sekä hänen muihin olosuhteisiinsa.

22 §

Korvaus työsuhteen jatkuessa

Jos neuvotteluissa todetaan tai tuomioistuin katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, voidaan määrätä, että työnantajan on maksettava joko 20 §:n mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

Tällainen määräys voidaan antaa myös työsuhteen jo päättyttyä sen varalta, että työnantaja neuvotteluissa tai tuomioissa asetetun määräajan kuluessa tarjoaa työntekijälle joko irtisanotun työsopimuksen edellyttämää tai siihen rinnastettavaa työtä.

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 20 §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

23 §

Työsuhteen jatkuessa maksettavaa korvausta koskevan erimielisyyden ratkaiseminen

Jos 22 §:ssä tarkoitettua tuomiota täytäntöön-pantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomiossa määrätystä korvauksista on maksettava, työnantajan tai työntekijän on saatettava asia sitä ensiksi käsitelleen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

24 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

Työnantajan ja työntekijän valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on kuitenkin oikeus työehtosopimuksin sopia toisinkin kuin edellä tässä laissa on säädetty. Tällaisen työehtosopimuksen määräksi saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työehtosopimuksessa 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.

Mitä 2 momentissa on säädetty, sovelletaan vastaavasti valtion viranomaisen, kunnallisen sopimusvaltuuskunnan, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan tai yksityisten valtiopäälaitosten sopimusvaltuuskunnan ja asianomaisen työntekijän keskusjärjestön välillä tehtyyn työehto- tai toimiehtosopimukseen. Toimiehtosopimukseen sovelletaan muutenkin vastaavasti, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta.

25 §

Kanneoikeuden vanhentuminen

Työntekijän oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole

nostettu kahden vuoden kuluessa työehtosopimuksen irtisanomisesta.

26 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä tämä laki sekä sen nojalla annetut säännökset ja määräykset.

27 §

Neuvonta

Työsuojeluviranomaisten tulee pyydettyessä antaa työnantajille ja työntekijöille neuvoja tämän lain ja sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten noudattamisessa.

28 §

Asetuksenanto-oikeus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

29 §

Voimaantulosäännös

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198.

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työehtosopimukseen sovelletaan, ellei toisin sovita, tätä ennen voimassa ollutta lakia, ei kuitenkaan, jos sopimus on tehty toistaiseksi, kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu niin kuin työehtosopimuslain 39 §:ssä sanotaan, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

Tämän lain säännöksiä ilmoitus- ja neuvottelumenettelystä sekä tuomioistuinkäsittelystä ei sovelleta, milloin irtisanominen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa tai aikana, jolloin sopimussuhteeseen on 2 momentin mukaisesti ollut sovellettava tätä ennen voimassa ollutta lakia.

2.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta annetun työsopimuslain (320/70) 3 §, 22 §:n 5 momentti, 38 §:n 3 momentti sekä 40 §:n otsikko ja 2 momentti, näistä 38 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa (476/78), sekä

lisätään 2 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2, 3 ja 4 momentti siirtyvät 3, 4 ja 5 momentiksi, lakiin uusi 34 b §, 38 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi, lakiin uusi 38 a § ja 40 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

2 §

Kesto aika

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen synynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

3 §

Koe aika

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkamisen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli kolme kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituudesta koeajasta.

22 §

Maksu aika

Jos työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy, työntekijällä on oikeus saada täysi palkka odotuspäiviltä. Korvaus maksetaan kuitenkin enintään kuudelta päivältä. Ellei työntekijän saatava ole selvä ja riidaton tai

jos saatavan viivästyminen johtuu työnantajan laskuvirheestä tai muusta siihen rinnastettavasta erehdyksestä, on työntekijällä oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut saatavan viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä tämä ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa näissä tapauksissa edellä mainitun työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

34 b §

Synnytyslomalta tai vastaavalta lomalta palautuvalle työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen verrattavaan työhön.

38 §

Irtisanomisaika

Jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

1) enintään viisi vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa,

2) yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja

3) yli kymmenen, mutta enintään 15 vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa sekä

4) yli 15 vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

1) enintään kymmenen vuotta 14 päivän pituista irtisanomisaikaa sekä

2) yli kymmenen vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

38 a §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä tämän lain 26 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kahden viikon kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkamaan kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pitempi. Tällaisesta irtisanomisesta aiheutuvasta irtisanomisajan palkkaedun menetyksestä on entinen omistaja vastuussa.

Työehtosopimuksen perusteella valitun pääluottamusmiehen, yhdysmiehen, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiehen tahi työsuojeluvaltuutetun taikka vastaavan henkilöstön edustajan työsopimus voidaan liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa kuitenkin vain 53 §:n 2 momentissa mainituin edellytyksin, ellei se, jolle liike on luovutettu, harjoita liiketoimintaa yksinomaan perheenjäsentensä voimin. Mikäli työnantajalla ei ole tässä momentissa tarkoitettua oikeutta irtisanoa henkilöstön edustajan työsopimusta ja perheenjäsen, jolla on henkilöstön edustajan suorittamien työtehtävien edellyttämä ammattitaito, tulee suorittamaan samaa työtä, jota henkilöstön edustaja on suorittanut, on työnantaja velvollinen tarjoamaan henkilöstön edustajalle muuta yrityksessä olevaa työtä, joka lähinnä vastaa hänen ammattitaitoaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198.

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen sovelletaan, ellei toisin sovita, tätä ennen voimassa ollutta lakia, ei kuitenkaan, jos sopimus on tehty toistaiseksi, kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu niin kuin työsopimuslain 39 §:ssä sanotaan, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

Helsingissä 24 päivänä marraskuuta 1983

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Sosiaali- ja terveysministeri Eeva Kuuskoski-Vikatzmaa

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta annetun työsopimuslain (320/70) 3 §, 22 §:n 5 momentti, 38 §:n 3 momentti sekä 40 §:n otsikko ja 2 momentti, näistä 38 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa (476/78), sekä

lisätään 2 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2, 3 ja 4 momentti siirtyvät 3, 4 ja 5 momentiksi, lakiin uusi 34 b §, 38 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi, lakiin uusi 38 a § ja 40 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Kesto-aika

Kesto-aika

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

3 §

3 §

Koe-aika

Koe-aika

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan määrätä erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan ilman irtisanomisaikaa molemmin puolin purkaa.

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli kolme kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

22 §

22 §

Maksuaika

Maksuaika

Jos työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy, työntekijällä on

Jos työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy, työntekijällä on

Voimassa oleva laki

oikeus saada täysi palkka odotuspäiviltä, kuitenkin enintään kuudelta päivältä.

38 §

Irtisanomisaika

Jollei erityistä irtisanomisaikaa ole määrätty, työsopimus voidaan irtisanoa päättymään työnantajan toimesta aikaisintaan kuukauden kuluttua ja työntekijän toimesta aikaisintaan 14 päivän kuluttua.

Ehdotus

oikeus saada täysi palkka odotuspäiviltä. Korvaus maksetaan kuitenkin enintään kuudelta päivältä. Ellei työntekijän saatava ole selvä ja riidaton tai jos saatavan viivästyminen johtuu työnantajan laskuvirheestä tai muusta siihen rinnastettavasta erehdyksestä, on työntekijällä oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut saatavan viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä tämä ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa näissä tapauksissa edellä mainitun työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

34 b §

Synnytyslomalta tai vastaavalta lomalta palautuvalle työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen verrattavaan työhön.

38 §

Irtisanomisaika

Jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

1) enintään viisi vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa,

2) yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja

3) yli kymmenen, mutta enintään 15 vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa sekä

4) yli 15 vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

1) enintään kymmenen vuotta 14 päivän pituista irtisanomisaikaa sekä

2) yli kymmenen vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

38 a §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana ker-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

takaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen, mitä tämän lain 26 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen johdosta

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kahden viikon kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan neljäntoista päivän kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pitempi. Tästä aiheutuvasta palkkaetujen menetyksestä on entinen omistaja vastuussa.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kahden viikon kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pitempi. Tällaisesta irtisanomisesta aiheutuvasta irtisanomisajan palkkaedun menetyksestä on entinen omistaja vastuussa.

Työehtosopimuksen perusteella valitun pääluottamusmiehen, yhdyksmiehen, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun taikka vastaavan henkilöstön edustajan työsopimus voidaan liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa kuitenkin vain 53 §:n 2 momentissa mainituin edellytyksin, ellei se, jolle liike on luovutettu, harjoita liiketoimintaa yksinomaan perheenjäsentensä voimin. Mikäli työnantajalla ei ole tässä momentissa tarkoitettua oikeutta irtisanoa henkilöstön edustajan työsopimusta ja perheenjäsen, jolla on henkilöstön edustajan suorittamien työtehtävien edellyttämä ammattitaito, tulee suorittamaan samaa työtä, jota henkilöstön edustaja on suorittanut, on työnantaja velvollinen tarjoamaan henkilöstön edustajalle muuta yrityksessä olevaa työtä, joka lähinnä vastaa hänen ammattitaitoaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198.

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen, sovelletaan, ellei toisin sovita, tätä ennen voimassa ollutta lakia, ei kuitenkaan, jos sopimus on tehty toistaiseksi, kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voi-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

maantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu niin kuin työsopimuslain 39 §:ssä sanotaan, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.
