

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksellä pyritään lisäämään työntekijän työsuhteturvaa ja toimeentuloturvaa irtisanomistilanteissa. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan työsopimuslakia muutettavaksi siten, että lyhyin työnantajan noudatettavaksi lain mukaan tuleva irtisanomisaika olisi nykyisen yhden kuukauden sijasta kaksi kuukautta. Esityksen tarkoituksena on myös mahdollistaa työttömyyspäivärahan maksaminen nykyisen kuuden viikon sijasta jo viiden päivän kuluttua tapauksissa, joissa työntekijä irtisanomisperusteen riitauttaessaan katsoo, ettei hän itse ole ollut syyllinen työsuhteen päättymiseen.

Esityksellä pyritään myös aikaansaamaan lisää joustavuutta työsuhteen aloittamis- ja päättämistilanteissa, koska henkilöstön osaamiselle ja ammattitaidolle aiheutuu muun muassa teknologian kehityksen seurauksena koko ajan uusia vaatimuksia. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan työsopimuslain koeaikaa koskevaa kolmen kuukauden määräaikaa pidennettäväksi neljäksi kuukaudeksi. Lisäksi ehdotetaan työntekijän nykyinen 14 päivän vähimmäisirtisanomisaika pidennettäväksi yhden kuukauden mittaiseksi.

Työmarkkinajärjestelmän toimivuuden parantamiseksi ja työmarkkinoilla noudatettavien pelisääntöjen täsmentämiseksi ehdotetaan työriitojen sovittelua koskevassa laissa ja työehtosopimuslais-

sa havaittujen epäkohtien korjaamista. Työehtosopimuslain seuraamusjärjestelmää ehdotetaan täsmennettäväksi lisäämällä työnantajan ja työntekijän vastuuta työehtosopimuksen soveltamisessa. Hyvityssakko voitaisiin ehdotuksen mukaan nykyisen tahallisuuteen perustuvan rikkomuksen lisäksi tuomita myös silloin, kun työnantajan tai työntekijän olisi perustellusti pitänyt tietää rikkoivansa työehtosopimuksen määräyksiä. Lisäksi ehdotetaan, että hyvityssakko voidaan myös erityisestä syystä jättää tuomitsematta. Samasta työtaistelusta tuomittavaksi mahdollisesti tulevien seuraamusten päällekkäisyys ehdotetaan poistettavaksi siten, että työriitojen sovittelua koskevassa laissa oleva velvollisuus ilmoittaa ennakolta työnseisaukseen ryhtymisestä rajataan pois työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvista työnseisauksista. Tällaiset riita-asiat kuuluisivat ehdotuksen mukaan yksinomaan työtuomioistuimen toimialaan.

Hallituksen esitys muodostaa kokonaisuuden, joka sisältää muutosehdotukset neljään eri lakiin. Tätä kokonaisuutta täydentävät työmarkkinajärjestöjen sopimukset. Muutettavaksi ehdotetaan siis työsopimuslakia, työehtosopimuslakia, työriitojen sovittelusta annettua lakia ja työttömyysturvalakia. Hallituksen esitykseen sisältyvät ehdotukset lainmuutoksiksi on tarkoitus saattaa voimaan 1.5.1986 lukien.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	1.4. Laki työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta	9
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3	2. Voimaantulo	10
1.1. Tavoitteet	3	LAKITEKSTIT	
1.2. Keinot	4	1. Laki työsopimuslain 3 ja 38 §:n muuttamisesta ..	11
2. Esityksen valmisteluvaiheet ja -aineisto	4	2. Laki työehtosopimuslain 7 ja 10 §:n muuttamisesta	11
3. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset	5	3. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:n muuttamisesta	12
3.1. Organisatoriset ja henkilöstövaikutukset	5	4. Laki työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta ..	12
3.2. Taloudelliset vaikutukset	5	LIITE	14
4. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	5	Rinnakkaistekstit	14
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	6	1. Laki työsopimuslain 3 ja 38 §:n muuttamisesta ..	14
1. Lakiehdotusten perustelut	6	2. Laki työehtosopimuslain 7 ja 10 §:n muuttamisesta ..	15
1.1. Laki työsopimuslain 3 ja 38 §:n muuttamisesta ..	6	3. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:n muuttamisesta	16
1.2. Laki työehtosopimuslain 7 ja 10 §:n muuttamisesta	6	4. Laki työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta ..	16
1.3. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:n muuttamisesta	9		

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Hallituksen esityksessä (n:o 205/83 vp.) eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi todettiin, että työsuhdeturvajärjestelmällä on olennainen merkitys sekä työnantajan että työntekijän kannalta. Tavoitteena pidettiin kyseisen esityksen mukaan sitä, että työsuhteen päättämistä koskevat erimielisyydet voidaan ratkaista mahdollisimman nopeasti. Hallitus ilmoitti myös esityksessään, että työsuhdeturvan parantamiseen tähtäävän lainsäädännön valmistelua on edelleen jatkettava.

Kun työpaikan menettämisen uhka on usein omiaan johtamaan paitsi työntekijän taloudellisiin vaikeuksiin myös erilaisiin sosiaalisiin ongelmiin, on tavoitteeksi asetettu työntekijän turvallisuuden lisääminen irtisanomistilanteissa silloin, kun irtisanominen perustuu työntekijästä johtuviin syihin. Kun irtisanomista koskevaa riita-asiaa ei kuitenkaan käytännössä läheskään aina voida ratkaista erityisen nopeasti, muodostaa työntekijän toimeentulosta huolehtiminen oman ongelmansa. Tavoitteeksi on niin ikään asetettava se, että työntekijän toimeentuloturva on mahdollisimman aukoton myös irtisanomista koskevan riita-asian käsittelyn aikana.

Työsuhdeturvan parantamisen ohella on työlainsäädännön kehittämisessä otettava huomioon myös se työmarkkinoiden rakennemuutos, joka on hyvin selvästi näkyvä teknologian kehityksen seurauksena. Työvoimalta vaaditaan entistä parempaa osaamista ja ammattitaitoa. Hallituksen 12. 9. 1985 eduskunnalle antamassa teknologiapolitiisessa selonteossa ilmoitetaan pyrittävän eri tavoin edistämään työmarkkinoiden toimivuutta. Tässä mielessä hallituksen esityksen eräänä tarkoituksena on saada aikaan lisää joustavuutta työsuhteiden solmimiseen ja päättämiseen.

Järjestäytyneen työmarkkinakentän osuus koko työmarkkinakentästä on kasvanut huomattavasti. Palkansaajapuolen järjestäytymisaste ylittää 80 %. Työehtosopimuksin on työelämän

säännöstäminen ulottunut lähes kaikille työaloille ja työehtosopimustoiminnan yleistymisen myötä ko. sopimusten asia-ala on laajentunut. Työehtosopimusten soveltamista ajatellen järjestäytyneen ja järjestäytymättömän kentän välistä rajaa hämärtää ja toisaalta sen merkitystä vähentää myös työsopimuslain (320/70) ns. yleissitovuussäännös. Sen mukaanhan järjestäytymättömänkin työnantajan on noudatettava alan yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimustoiminnassa tapahtunut kehitys on siten kulkenut suuntaan, jossa erityisesti palkansaajapuolen edut ovat laajalti yhdensuuntaiset ja jossa etujen heijastuminen sopimusosalta toiselle on aikaisempaa todennäköisempää.

Huomioon ottaen viime vuosikymmeninä työelämässä tapahtuneet suuret muutokset on selvää, että myöskin työelämän säännöstämiseen on kertynyt muutospaineita. Tätä on omalta osaltaan lisännyt se, että työehtosopimuslaki (436/46) ja työriitojen sovittelua koskeva laki (420/62) ovat aineellisen sisältönsä osalta nykyhetken tilanteita ajatellen varsin vanhoja. Eräitä muutoksia ko. lakeihin on toteutettukin. Työehtosopimuslain osalta mainittakoon 1.1.1985 voimaan tulleet muutokset (660/84), joilla hyvityssakkomääriä korotettiin.

Kun työmarkkinoiden toimivuus riippuu osittain myös siitä, että lainsäädäntö vastaa aineellisesti sisällöltään työmarkkinakentän muutoksista johtuvia vaatimuksia, on erityisesti työehtosopimustoiminnan sääntelyä koskevan lainsäädännön kehittämistarpeisiin kiinnitettävä huomiota. Tavoitteena on eri säädösten välillä esiintyneiden soveltamisristiriitojen poistaminen. Hyvityssakkomäärien korottamisen seurauksena on huomiota jouduttu kiinnittämään myös hyvityssakon tuomitsemisedellytyksiin ja mittaamisperusteisiin. Tavoitteeksi on myös asetettu selvittää eri osapuolten velvollisuuksien vastaisen käyttäytymisen kaikkia seuraamuksia silloin, kun ne johtuvat samasta tosiasiatapahtumasta.

1.2. Keinot

Työsuhdeturvan parantamiseksi palkansaaja-puoli on vaatinut, että työnantajan suorittamassa työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneessa irtisanomisessa työsuhde kuitenkin jatkuisi irtisanomisajan päättymisestä huolimatta siihen saakka, kun tuomioistuim on antanut sen johdosta ratkaisunsa. Kun tällaisen keinon käyttämiselle ei ole oikeuspoliittisia ja työmarkkinapoliittisia edellytyksiä, on samaan tosiasialliseen lopputulokseen pyritty hallituksen esitystä valmisteltaessa muita keinoja käyttäen. Tässä tarkoituksessa esitetään irtisanomisaikoja pidennettäväksi. Osaltaan tällä pyritään siihen, että irtisanomisriita työtuomioistuimessa voidaan tulevaisuudessa ratkaista irtisanomisajan kuluessa.

Työmarkkinaosapuolet ovat myös ilmoittaneet pyrkivänsä kehittämään ja nopeuttamaan keskinäistä neuvottelujärjestelmäänsä nimenomaan irtisanomisriitojen osalta. Neuvottelumenettelyn eräänä päätarkoituksena on asian perinpohjainen ja monipuolinen selvittäminen riitapuolten välillä siten, että voitaisiin välttää tarpeettomilta oikeudenkäynneiltä ja toisaalta nopeuttaa irtisanomisriidan käsittelyä työtuomioistuimessa.

Työsuhdeturvakomitean mietintöön (1981:69) sisältyi jo aikanaan ehdotus selvityksen käynnistämiseksi sellaisen järjestelmän luomiseksi, että työntekijä olisi oikeutettu työsuhteen päättymisen ja tuomioistuimen päätöksen väliseltä ajalta työttömyyskorvaukseen tai -avustukseen viiden päivän karenssajan jälkeen. Työmarkkinaosapuolten neuvotteluihin perustuen hallitus esittää työntekijän toimeentuloturvan parantamiseksi, että työttömyysurvalakia (602/84) tässä yhteydessä tarpeellisilta osin muutetaan.

Kun uuden tekniikan käyttöönotto yrityksissä asettaa henkilöstölle koulutustarpeita ja kun koulutuksen tarpeeseen vaikuttavat työpaikkakohtaiset uudistukset ja sovellutukset, on tarpeen muuttaa työsopimuslain koeaikaa koskevaa säännöstä. Lisäksi työsuhteen päättämistilanteita varten esitetään, että työntekijän toimesta tapahtuvan työsopimuksen irtisanomisen irtisanomisaikaa pidennetään.

Työmarkkinoiden toimivuuden parantamiseksi ja niillä noudatettavien pelisääntöjen täsmentämiseksi hallitus esittää työriitojen sovittelusta annetun lain ja työehtosopimuslain epäkohtien korjaamista. Hallitus esittää vastuurajan alentamista tietyistä rikkomisista niihin tapauksiin, joissa olisi perustellusti pitänyt tietää rikottavan työehtosopimusta. Hyvityssakkomäärän ylärajan

korottaminen yhdessä rikkomuksesta epäillyltä vaadittavasta nykyistä vähäisemmästä syyllisyydestä on hallituksen käsityksen mukaan omiansa tehostamaan ko. säännöksen ennakkoestävää merkitystä.

Lisäksi on pidetty tarkoituksenmukaisena estää saman menettelyn joutuminen oikeudellisesti erikseen arvioitavaksi sekä työriitojen sovittelusta annetun lain (420/62) että työehtosopimuslain (436/46) kannalta. Tavoitteena on ollut saattaa mainitut lait vastaamaan sitä tosiasiallista tilaa, johon työehtosopimustoiminta on työmarkkinoillamme kehittynyt.

2. Esityksen valmisteluvaiheet ja -aineisto

Hallituksen asettama selvitysmies toimitusjohtaja Matti Pekkanen antoi 4.3.1984 tulopoliittista kokonaisratkaisua koskevan välitysesityksen, joka muun ohella sisälsi ehdotuksen komitean asettamiseksi kehittämään työehtosopimusjärjestelmää.

Samana päivänä valtioneuvosto teki periaatepäätöksen työehtosopimuslain muuttamista koskevan hallituksen esityksen antamisesta. Periaatepäätös koski hyvityssakkojen määrien tarkistamista ja niiden ajan tasalla pitämistä sekä hyvityssakkojen määräämisessä huomioon otettavien tekijöiden tarkistamista. Hallitus antoi asiaa koskevan esityksen (n:o 39/84 vp.) 30.3.1984, eduskunta hyväksyi sen 29.6.1984 ja uudet säännökset tulivat voimaan 1.1.1985.

Valtioneuvosto asetti 29.3.1984 komitean, jonka tehtävänä oli selvittää työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain sekä periaatteelliset että tekniset muutostarpeet. Komitean tuli selvitystyössä erityisesti kiinnittää huomiota siihen

— millä tavoin työehtosopimuslain nykyiset tehosteet ovat johtaneet työehtosopimusten toteutumiseen;

— missä määrin työehtosopimusten määräysten rikkomiseen liittyvät seuraamukset mahdollisesti kohdistuvat eri tavoin työntekijä- ja työnantajapuoliin; sekä

— mikä merkitys ensisijaisella oikeudella tulokita työehtosopimusten määräyksiä on työehtosopimuskäytännön kannalta.

Selvitystyönsä perusteella komitean tuli tarvittaessa tehdä ehdotukset tarpeellisista lainsäädäntö- ja muista toimenpiteistä. Työriitakomitean mietintö (1985:40) valmistui 30.9.1985.

Kun työriitakomitean mietintö ei sellaisenaan tarjonnut riittävää pohjaa hallituksen esitysten valmistelua varten, hallitus asetti toimitusjohtaja Matti Pekkasen uudelleen selvitysmiehenään neuvottelemaan työmarkkinaosapuolten kanssa ehdotuksista työmarkkinoiden pelisääntöjen uudistamisesta. Neuvottelutulos allekirjoitettiin kaikkien työmarkkinoiden keskusjärjestöjen toimesta 25.11.1985. Eduskunnalle nyt annettava hallituksen esitys perustuu viimeisen neuvotteluvaiheen tuloksiin.

3. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

3.1. Organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset rajoittuvat ensisijassa työtuomioistuimeen. Niitä ei kuitenkaan ole tässä vaiheessa mahdollista tarkemmin arvioida. Oikeusministeriö on asettanut työryhmän selvittämään työtuomioistuinprosessin nopeuttamista. Nopeutettuun käsitteilyyn on tarkoitus pyrkiä esimerkiksi lisäämällä työtuomioistuimen henkilöstöresursseja, tarkistamalla organisaatiota ja parantamalla muita työskentelyedellytyksiä. Sen jälkeen kun työtuomioistuimen kehittämistyöryhmän työ on valmistunut hallitus on varautunut sisällyttämään tarpeelliset määrärahat valtion tulo- ja menoarvioehdotukseen.

3.2. Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia julkiseen talouteen. Esityksen taloudelliset vaikutukset elinkeinotoimintaan samoin kuin valtioon ja kuntiin työnantajan ominaisuudessa riippuvat siitä, kuinka paljon irtisanomistapauksia esiintyy. Kun laittoman irtisanomisen seurauksena maksettavaksi määrättäviin markkamääriin ei esitetä muutoksia, eivät kustannusvaikutukset ole oleellisia. Eniten kustannusvaikutuksia aiheutuu siitä, että työsopimuslain määrittämiä, työnantajan

noudatettavaksi tarkoitettuja vähimmäisirtisanomisaikoja esitetään pidennettäväksi kuukaudella. Kun ennen muuta työttömyysajan kesto irtisanomistilanteessa voi vaihdella huomattavasti, ei myöskään työttömyysturvan kokonaismenojen lisäystä voida arvioida. Esityksellä ei kuitenkaan katsota olevan mainittavaa kyseisten menojen lisäysvaikutusta.

Esityksen taloudellisten vaikutusten muodostumiseen vaikuttavat seikat ja tarpeelliset taustatiedot on yksityiskohtaisesti selostettu hallituksen esityksessä (n:o 205/83 vp.), joka sisälsi ehdotukset työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Kun näissä taustatiedoissa ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia, voidaan tässä yhteydessä tyytyä viittaamaan mainitun esityksen perusteluihin.

4. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Hallituksen eduskunnalle nyt antama esitys ei sisällä ehdotuksia virka- ja toimiehtosopimusjärjestelmän toimivuuden ja niiden alueella noudatettavien pelisääntöjen tarkentamiseksi. Hallitus pyrkii käynnistämään puheena olevan alan sopimusjärjestelmän tarkistamiseksi tarpeellisen selvitystyön ensi tilassa.

Hallituksen esityksen ohella työmarkkinajärjestöt ovat keskenään myös sopineet eräistä toimenpiteistä, joilla parannetaan työsuhdeturvaa ja selkeytetään työehtosopimusjärjestelmän toimivuutta. Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet työehtosopimusten tulkintaperiaatteita ja työsuhteen ehtojen muuttamista koskevista yhteisistä ohjeista. Yksilöperusteisten irtisanomisriitojen käsittelyn tehostamiseen pyritään asettamalla taivoteaikataulu osapuolten neuvotteluille.

Lisäksi osapuolten kesken on sovittu siitä, että luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purkutilanteessa työnantaja maksaa tällaiselle työntekijälle yhden kuukauden palkan, mikäli purku riitautetaan ja kanne nostetaan neljän viikon kuluessa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki työsopimuslain 3 ja 38 §:n muuttamisesta

3 §. *Koeaika.* Työsopimuslain koeaikaa koskevaa säännöstä on muutettu vuonna 1984 annetulla lailla (125/84). Tällöin ei kuitenkaan puututtu varsinaisen kolmen kuukauden koeajan pituuteen muuten kuin niissä tapauksissa, joissa työnantaja antaa työntekijälle erityisen työhön liittyvän ja vähintään koeajan kestävä koulutuksen. Näissä tapauksissa voidaan voimassa olevan työsopimuslain 3 §:n mukaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Hallitus ehdottaa työsopimuslain 3 §:n tarkoitettaman kolmen kuukauden koeajan pidentämistä siten, että osa työsopimuksen voimassaoloajasta voitaisiin määrätä erityiseksi, enintään neljä kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Samoin työnantajan järjestämän koulutuksen tulee säännöshdotuksen mukaan kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, jotta pitemmästä koeajasta saataisiin pätevästi sopia.

38 §. *Irtisanomisaika.* Voimassa olevan työsopimuslain 38 §:n 3 momentin mukaan työnantajan on, jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, irtisanoessaan työsuhteen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä enintään viisi vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa, yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja yli kymmenen, mutta enintään 15 vuotta kolmen kuukauden irtisanomisaikaa sekä yli 15 vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsuhteen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä enintään kymmenen vuotta 14 päivän pituista irtisanomisaikaa sekä yli kymmenen vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työsopimuslain 38 §:n irtisanomisaikoja ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan on, jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, irtisanoessaan työsuhteen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä enintään viisi vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa sekä yli kymmenen vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Työntekijän olisi puolestaan ir-

tisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Voimaantulosäännös. Työsopimuslain ehdotettuja muutoksia sovellettaisiin voimaantulosäännöksen mukaan ennen muutosten voimaantuloa solmittuihin työsuhteisiin, 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 työsuhteitä. Mikäli työsuhteen 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 sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava työsopimuslain säännöksiä niiden muutetussa muodossa.

1.2. Laki työehtosopimuslain 7 ja 10 §:n muuttamisesta

7 §. Voimassa olevan työehtosopimuslain 7 §:n 1 momentin mukaan voidaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo työehtosopimuksen määräyksiä, tuomita siitä maksamaan hyvityssakko. Hyvityssakon enimmäismäärä on työnantajan osalta 90 000 markkaa ja työntekijän osalta 900 markkaa.

Markkamääriä lukuunottamatta säännöksen sanamuoto on säilynyt samana koko lain voimassaoloajan. Työmarkkinatoiminta on kuitenkin tänä aikana voimakkaasti muuttunut. Työehtosopimustoiminta on vakiintunut. Sopimuksettomat ajat ovat poikkeuksia. Samat sopimusmääräykset ovat voimassa usein sopimuskaudesta toiseen. Määräysten sisältö tietysti samalla jäsentyy ja täsmentyy käytännön perusteella. Se heijastuu myös uusiin määräyksiin. Mikäli sopimusmääräys on heijastusta toisesta sopimuksesta, voidaan määräykselle etsiä oikeata sisältöä vastaavasti samaa tietä. Sopimusten sisällön selvittämiseksi on vakiintunut neuvottelujärjestelmä. Tulkintakanheet työtuomioistuimessa ovat yleistyneet. Merkitystä sopimusten oikealle tulkitsemiselle on myös työmarkkinain sisäisellä tiedotustoiminnalla.

Niin työnantajain kuin työntekijäinkin mahdollisuudet sopimusten oikean sisällön selvittämiseksi siis ovat parantuneet. Tähän nähden on perusteltua lisätä vastuuta työehtosopimuksen edellyttämästä käyttäytymisestä. Eräs keino on asettaa syyllisyyden vastuuraja tahallisuutta vähäisemmäksi. Samalla on edellytettävissä, että tulkittamiserimielisyyksien tarkempi selvittely työpaikalla johtaisi välillisesti myös sopimusten tulkinnasta johtuvien työrauharikkomusten vähenemiseen. Tähän nähden hallitus pitää perusteltuna, että yksittäisen työnantajan ja työntekijän vastuuta työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta lisätään siten, että työehtosopimuksen rikkomukseen voisi syyllistyä myös silloin, kun olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimusta.

Säännös koskisi edelleen sekä työnantajan että työntekijän menettelyä. Työntekijään kohdistuvia rikkomiskanteita ei ole työtuomioistuimessa esiintynyt. Näin ollen säännösehdotus tulisi toimimaan käytännössä yksinomaan palkansaajapuolen eduksi.

Työnantajan kannalta vastuun ulottaminen nyt esitetyllä tavalla tapahtuvaan työehtosopimuksen rikkomiseen lisää tarvetta oikean tulkinnan selvittämiseen työnantajaliitosta hankittavien tietojen avulla. Erimielisyystilanteissa selonottovelvollisuuden huolellinen ja viivytyksettä tapahtuva täyttäminen on usein välttämätöntä. Työtuomioistuimen käytännöstä on tällä hetkellä havaittavissa, että liiton ohjeiden mukaan toiminut työnantaja usein on vapautunut hyvityssakkoseurauksesta, vaikka sen saama neuvo on osoittautunut virheelliseksi. Säännösehdotuksessa liiton valvonnan merkitys ja myös vastuu asianmukaisesta ohjauksesta on keskeinen. Liiton valvontavastuu on riippumaton jäsenyrityksen menettelyn tahallisuudesta. Tähän astikin liitto on joutunut vastuuseen virheellisestä tulkinnastaan, vaikka työnantajaa ei olisi voitu tuomita hyvityssakkoon tahallisuuden puuttuessa.

Työehtosopimustoiminnan yleistyminen on toisaalta merkinnyt ko. sopimusten asia-alan laajentumista. Sopimusten soveltamisalaan on liitetty jatkuvasti uusia asiaryhmiä. Tällöin ei aina ole pysytelty työehtosopimuslain sopimisoikeuden rajoissa. Siitä on ollut seurauksena sopimusmääräysten oikeudellisen velvoittavuuden hämärtäminen.

Toisaalta uusista sopimusmääräyksistä sovittaessa ei aina ole riittäväällä huolella tarkistettu kokonaisuuden toimivuutta. Tulokseksi on siten saattanut tulla sanamuodoltaan ristiriitainen nor-

misto. Näennäisestä johdonmukaisuudesta huolimatta uusi määräys on saattanut edellyttää jonkin muun määräyksen sisällöllistä muuttamista, jolloin sen aikaisemmat tulkintaperusteet myös muuttuvat.

Virheellisesti menetelleen syyllisyyttä arvioitaessa on huomattava, että sopimustoiminta on enenevässä määrin järjestöjen välistä. Työpaikatasolla ollaan vastaavasti yhä useammin oikeaa menettelyä etsittäessä vain sen tiedon varassa, joka järjestöjen neuvotteluista saadaan. Tiedon sisältö ei ole aina yksiselitteinen. Liioin järjestöjen välisissä erimielisyyksien selvittelyssä ei välttämättä ole kaikki saatavissa oleva asian ratkaisuun vaikuttava tieto. Näin on esimerkiksi työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä ja tulkintaperiaatteita koskevan tiedon laita.

Käytännössä soveltaja ja tulkitsija joutuvat siis varsin usein etsimään oikeaa käyttäytymishojetta toisaalta laajasta työehtosopimuskokonaisuudesta ja toisaalta monivivahteisesta tulkintakäytännöstä. Oikeaan ratkaisuun pääsemistä vaikeuttavat normiston sisäinen epäyhdenäisyys, erilaiset tulkinnat, määräysten moninaisuus, epäselvä kirjoittamistapa, epätietoisuus sopimuksen tekijäin yhteisestä tarkoituksesta ja monet samaan aikaan vaikuttavat tulkintaperiaatteet.

Edellä kuvattua tilannetta vasten tarkasteltuna on selvää, että lain vaatimus tahallisuudesta tiensä rikkomisen syyllisyyden edellytyksenä asettaa kantajalle huomattavan suuren näyttövelvollisuuden. Tuloksena on vaara, että säännös menettää toimivuutensa eikä täytä siihen asetettuja oikeuspoliittisia tavoitteita.

Periaatteessa rajankäynti tahallisuuden ja tuottamuksen välillä on merkittävä. Käytännössä nyt kysymyksessä olevan muutoksen merkitys on ilmeisesti vähäisempi. Näytön painavuutta punnitessa tahallisuuden ja nyt esitetynkaltaisen tuottamuksen välinen raja voi muodostua harkintakysymykseksi. Kysymys ei siis ole matemaattisella tarkkuudella vedettävästä rajasta, joka olisi riita-puolen itsensä varmuudella pääteltävissä yhdenmukaiseksi tuomioistuimen kannan kanssa.

Tuottamuksen eri lajien erottaminen toisistaan ei ole täsmällisesti tehtävissä. Raskaammanlaiseksi ja hyvityssakkoseurauksen alaiseksi nyt esitetty vastuu tulisi lähinnä silloin, kun työnantajan menettelyään vähän enemmän harkittuaan olisi täytynyt käsittää sen sopimuksenvastaisuus. Työnantajalta vaadittavan huolellisuuden määrän arvosteluun vaikuttaa olennaisesti myös ratkaisun kohteena olevan asian merkitys toiselle osapuolelle.

Syylisyyssasteen alarajan alentamista tietensä rikkomisesta nyt esitettyyn syyksiluettavuuteen on pidettävä myös käytännön kannalta perusteltuna. Säännös merkitsee helpotusta kantajan näyttövelvollisuuteen. Tuloksena on myös erimielisyyksien tähänastista huolettisempi, tehokkaampi ja monipuolisempi käsittely paitsi työpaikkatasolla myös järjestöjen välillä neuvottelumenettelyn mukaisesti. Säännösehdotuksen on katsottava edellyttävän työnantajalta ja työnantajaliitolta nykyistä perusteellisemmin tapahtuvaa tosiasioiden ja oikeudellisten kysymysten selvittelyä.

Syylisyyssedellytyksen alentamista nyt esitetynkaltaista tuottamusta vähäisemmäksi ei pidetä tarkoituksenmukaisena. Perusteluna voidaan viitata muun muassa siihen, mitä edellä on todettu tahallisuuden ja tuottamuksen välisestä rajanvedosta, tuomitsemiskäytännöstä ja tosiasiallisista vaikeuksista saada selville sopijapuolen tarkoitus sopimusmääräyksen sisällöksi. Näissä olosuhteissa vastuun tiukentaminen esitetystä saattaisi johtaa tulokseen, joka ei olisi perusteltavissa oikeusturvallisuuden kannalta.

Lainkohtaan ei esitetä muita muutoksia, koska työehtosopimuslakiin 1.1.1985 voimaantulleiden muutosten merkityksestä käytännössä ei vielä voi olla varmuutta. Ennen kokemuksiin perustuvaa tietoa ei ole perusteltua tehdä muita kovin olennaisia muutoksia.

10 §. Tammikuun 1 päivänä 1985 voimaantulleiden työehtosopimuslain muutosten yhteydessä lisättiin lain 10 §:n esimerkkiluetteloa niistä asianaaroista, jotka on otettava huomioon hyvityssakkoja tuomitessa. Muutos oli yhteydessä erityisesti hyvityssakkojen enimmäismäärien korotukseen, mikä tapahtui samanaikaisesti. Muutoksen tarkoituksena oli ohjata hyvityssakon tuomitsemiskäytäntöä kiinnittämällä työtuomioistuimen huomiota myös toisen osapuolen mahdollisesti antamaan aiheeseen ja yhdistyksen tai yrityksen kokoon. Vahingon suuruuteen ja syylisyyden määrään työehtosopimuslaissa on viitattu jo lain alkua ajoilta lähtien (Lainvalmistelukunnan julkaisuja 1921:11 s. 4).

Hyvityssakon määrään vaikuttavien näkökohtien huomioonottamiseen onkin voimassa olevassa asteikossa nyt paremmat mahdollisuudet kuin aiemmin. Rikkomusten keskinäiset vakavuuserot ovat siten paremmin pääteltävissä jo hyvityssakojen määriä seuraamalla.

Lakiin on kirjoitettu esimerkkiluettelo, joka auttaa tuomioistuinta ottamaan huomioon tapaus tapaukselta kaikki hyvityssakon määrään

vaikuttavat tekijät. Oikeudellisen seuraamuksen mittaaminen mahdollisimman oikeudenmukaiseksi on tuomioistuimen tehtävänä ilman siihen velvoittavaa erityistä säännöstäkin. Tuomioistuin on viran puolesta velvollinen selvittämään kaikki tähän vaikuttavat tekijät. Tältä kannalta luettelon merkitys on lähinnä ohjaava.

Työehtosopimuslain 10 § on alkuaan säädetty sovellutusalaltaan yleiseksi. Sellaisena se säilyi myös 1.1.1985 voimaan tulleiden muutosten jälkeen. Tasapuolisuuden säilyttämistä riitapuolten välillä on edelleen pidettävä perusteltuna. Se koskisi kaikkia osapuolia. Säännösehdotus ei rajoita tuomioistuimen harkintavaltaa ottaa huomioon tuomitsematta jättämisen puolesta puhuvia seikkoja.

Jo nyt voidaan voimassa olevan oikeuden mukaan antaa jollekin lain 10 §:ssä mainitulle seikalle sellainen merkitys, että hyvityssakko on sen perusteella mahdollista jättää tuomitsematta. Tämän mahdollisuuden nimenomainen toteaminen laissa ilmaisisi nykyistä selkeämmin lainsäätäjän tahdon ja ohjaisi oikeuskäytäntöä. Lähtökohtana esitetylle muutokselle on, että ns. anteeksiannettavat syyt tulisivat aikaisempaa tarkemmin huomioon otetuiksi hyvityssakkoa harkittaessa. Lainvastainen menettely voi joissain tilanteissa olla puolusteltava. Näin on esimerkiksi, jos vastapuolen selvästi epäasiallinen käyttäytyminen, kuten lain rikkominen, on antanut siihen aiheen tai mahdollisuus ymmärtää menettelyn lainvastaisuus on ollut heikko. Tällainen arvio pitää voida tehdä ei ainoastaan rikkomukseen syyllystyneen, vaan myös yleiseltä näkökannalta katsottuna. Ehdotettu säännös tulisi lähinnä sovellettavaksi vähäisemmissä lain tai työehtosopimuksen rikkomisissa, joissa toisen osapuolen etu ei yleensä kohtuudella voi vaatia hyvityssakkoseuraamuksen määräämistä. Tuomitsematta jättäminen voidaan nähdä pyrkimyksenä luoda edellytykset tasoittaa tai poistaa edellä todetun kaltaisissa tapauksissa aiheutuvia epäoikeudenmukaisuuksia, joihin hyvityssakon määrääminen voi johtaa.

Ehdotuksen tarkoituksena ei ole tukea oman käden oikeuteen ryhtymistä. Laittoman vastatoimen hyväksyminen johtaisi helposti ennen pitkää sellaiseen tapahtumien ketjuun, joka menisi hallitun työmarkkinatoiminnan ulkopuolelle. Tämän vuoksi muutoksen tulkinnassa on edellytettävä varovaisuutta. Lähtökohtana olisi luonnollisesti edelleenkin se, että oikeudellisten ristiriitojen ratkaisemisessa osapuolet turvautuvat työmarkkinain neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän mukaiseen oikeusturvatiehen.

Tuomitsematta jättäminen edellyttää, että ko. erityinen syy on syy-yhteydessä moitittavaan teokseen. Kysymys ei siten ole ns. kohtuullistamisperiaatteen yleisestä soveltamisesta.

Erityisiin syihin perustuva oikeudenvastaisen teon anteeksiannettavuus toteutuisi lähinnä ammattiosaston tai yksittäisen työnantajan kohdalla. Ammattiosaston osalta on kysymys sen tosiasiallisista mahdollisuuksista selviytyä lain sille asettamasta valvontatehtävästä. Hyvityssakkoa ei siis olisi tuomittava lainkaan tai sen määrää olisi alennettava, mikäli valvontavelvollisuutta on rikkottu lieventävien asianhaarojen vallitessa. Säännöksen soveltaminen tulisi ilmeisesti vain harvoin kysymykseen valvontavastuussa olevien liittojen osalta. Lakiteknisesti siirretään säännös hyvityssakkoon oikeutetuista 2 momentiksi.

Voimaantulosäännös. Ennen lain voimaantuloa tapahtuneeseen työtaistelutoimenpiteeseen tai muuhun työehtosopimuksen rikkomukseen olisi kuitenkin sovellettava aikaisemmin voimassa ollutta lakia.

1.3. Laki työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:n muuttamisesta

16 §. Työriitojen sovittelusta annetun lain 7 §:n 1 momentissa kielletään ryhtyminen työnseisaukseen, sen laajentamiseen tai toimeenpanemiseen, ellei aiotusta toimenpiteestä ole ilmoitettu viimeistään kahta viikkoa aiemmin valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle. Saman lainkohdan 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa voidaan ilmoitus toimittaa valtakunnansovittelijain toimiston sijasta asianomaiselle piirisovittelijalle.

Säännöksen soveltamisalan osalta on ollut epäselvää, onko mainittu ennakoilmoitusvelvollisuus voimassa vain niin sanotun sopimuksettoman tilan aikana, jolloin työnseisauksella pyritään painostamaan vastapuolta sopimusneuvotteluissa, vai koskeeko se myös sopimuskauden aikana tapahtuvia, työriidoista johtuvia työnseisauksia. Muun muassa voimassa olevan säännöksen sanamuoto ja työhäiriöistä tiedonsaannin tarve yleisen edun kannalta puoltavat näkökantaa, jonka mukaan ilmoitus on tehtävä myös sopimuksen voimassa ollessa.

Toisaalta työtuomioistuin on vakiintuneen käytäntönsä mukaisesti pitänyt työtaistelutoimenpiteenä työrauhavelvollisuuden rikkomisen käsittävällä työtaistelulla uhkaamista. Hyvityssakokseuraamukseen ei ole vaikuttanut, onko ilmoitus täyttänyt työriitalaissa asetetut vaatimukset.

Ammattiosaston tultua tuomituksi työtuomioistuimessa hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta on osaston toimihenkilöt katsottu mahdolliseksi asettaa syytteeseen yleisessä tuomioistuimessa ennakoilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä. Sama koskee vastaavasti työnantajaa, joka työrauhavelvollisuutta rikkoen ja ennakoilmoitusvelvollisuutensa laiminlyöden sulkee työntekijöitä työstä.

Käytännössä työrauhavelvollisuuden vastaisesta työnseisauksesta työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan ilmoittaminen on ollut vähäistä verrattuna kyseisten työnseisausten määrään. Samaa on sanottava ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönneistä nostetuista syytteistä.

Nykyistä oikeustilaa on tarkoituksenmukaista selvittää siten, että työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimusta koskeva riita-asia, joka kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin tai joka sopimuksen mukaan on välimiesten ratkaistava, ei esityksen mukaan kuuluisi työriitojen sovittelusta annetun lain soveltamisalaan.

Järjestäytymättömien työnantajien ja työntekijöiden olisi edelleenkin ennakolta ilmoitettava työriidasta johtuvasta työnseisauksesta myös silloin, kun asianomaisella alalla sovelletaan työsopimuslain 17 §:n 1 momentin nojalla yleissitovaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksiin sidottujen osalta työrauhavelvollisuuden laajuus voi olla epäselvä ja tarkempi tulkinta työtuomioistuimessa voi sen vuoksi osoittaa, ettei työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ole kysymys. Työtaistelutoimi voi siten jälkeensä osoittautua sellaiseksi, josta olisi tullut tehdä työriitojen sovittelusta annetun lain mukainen ennakoilmoitus. Työnseisaukseen ryhtyvä vastaa tällöin laiminlyönnistään.

Työriitalain rakenteen kannalta on lakiteknisesti luontevinta siirtää 16 § ensimmäiseksi säännökseksi 4 lukuun.

1.4. Laki työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta

11 §. *Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa.* Työttömyysturvalain 11 §:n mukaan henkilöllä, joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan ennen kuin hän on ollut työssä tai työnhaikijana työvoimatoimistossa kuusi viikkoa. Nykyisen käytännön mukaan irtisanomisperusteiden riitautustapauksissa työttömyyspäiväraha maksetaan kuuden viikon määräajan jälkeen. Tällainen me-

nettely on aiheuttanut henkilölle toimeentulovaikeuksia. Henkilön toimeentulon turvaamiseksi esitetään, että jos työsopimuksen irtisanomista koskeva asia riitautetaan työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan, ei ennen asiassa annettua lopullista ratkaisua voida katsoa, että henkilö olisi itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Työvoimatoimikunta toteaisi tällöin lausunnossaan, ettei ole estettä työttömyyspäivärahan maksamiselle, jos henkilö muuten täyttää päivärahan saantiedellytykset. Lausunnon perusteella sosiaalivakuutustoimikunta tai työttömyyskassa maksaisi työttömyyspäivärahan viiden päivän omavastuun jälkeen. Myönteisen työvoimapolitiittisen lausunnon antamisen edellytyksenä olisi, että työntekijä on tehnyt työnantajalle työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 10 §:n mukaisen ilmoituksen. Riitautusilmoituksen jälkeen työnantaja antaisi lausunnon työvoimatoimikunnalle sen pyynnöstä.

Jos työntekijä on tehnyt työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 10 §:n mukaisen ilmoituksen, ei estettä päivärahan maksamiselle olisi, jos henkilö muuten täyttää päivärahan saamisen saantiedellytykset. Riitauttamisilmoituksen perusteita arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että ilmeisen selvät väärinkäytökset voidaan välttää. Työvoimatoimikunnan lausunnossa henkilö veloitettaisiin työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 16 §:n mukaisten määräaikaisten täytyttyä antamaan selvityksen sosiaalivakuutustoimikunnalle tai työttömyyskassalle kanteen nostamisesta. Lausunnossa olisi mainittava myös takaisinperinnän mahdollisuudesta. Työvoimatoimikunnan lausunnon perusteella sosiaalivakuutustoimikunta tai työttömyyskassa tekisi päätöksen työttömyyspäivärahan maksamisesta viiden päivän omavastuun jälkeen ja ilmoittaisi päätöksestä sosiaali- ja terveysministeriölle.

Riidanalainen irtisanomisasia on lopullisesti ratkaistu, kun asiasta on lainvoimainen tuomio,

asia on sovittu työntekijän ja työnantajan välillä, asiasta on liittojen sopimus, kanteesta on luovuttu tai kannetta ei ole nostettu määräajassa.

Työttömyysturvalain täytäntöönpanosta annetun asetuksen 1 §:n mukaan ratkaisusta tulee saattaa tieto sosiaalivakuutustoimikunnalle tai työttömyyskassalle. Tiedottamisvelvollisuus olisi henkilöllä itsellään työttömyysturvalain 30 §:ssä säädetyn rangaistusseuraamuksen uhalla. Kassan jäsenten osalta tiedottaminen tapahtuisi suurelta osin ammattijärjestön kautta.

Asian saaman ratkaisun perusteella sosiaalivakuutustoimikunta tai työttömyyskassa päättää työttömyysturvalain 31 §:n mukaisesta takaisinperinnästä. Jos työnantaja maksaa työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta tai jos työsopimus on katsottava lakaneen työntekijästä johtuvasta syystä, sovelletaan 11 §:n 1 momentissa tarkoitetun kuuden viikon aikaan kohdistuvien etuuksien takaisinperintään työttömyysturvalain 31 §:n säännöksiä. Milloin asian ratkaisuperusteista tai muuten ilmenee, että takaisinperintä on kohtuuton, tulisi takaisinperinnästä luopua.

2. Voimaantulo

Kuten edellä luvussa neljä on esitetty, hallituksen esitykseen liittyy myös joukko toimenpiteitä, jotka on tarkoitus toteuttaa työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin, suosituksin ja tulokintaohjein. Työmarkkinaosapuolten sopimukset on tarkoitus saattaa voimaan 1.1.1986 lukien. Kun hallituksen esitys ja solmittavat sopimukset muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, tulisi ehdotetut lainmuutokset käsitellä eduskunnassa sellaisen aikataulun puitteissa, että ne olisivat esiteltävissä voimaan saatettaviksi 1.5.1986 lukien.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain 3 ja 38 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain 3 § ja 38 §:n 3 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84), näin kuuluviksi:

3 §*Koeaika*

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

38 §*Irtisanomisaika*

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

1) enintään viisi vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa; ja

2) yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa; sekä

3) yli kymmenen vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

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 irtisanoanut 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.

2.

Laki**työehtosopimuslain 7 ja 10 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1946 annetun työehtosopimuslain 7 §:n 1 momentti ja 10 §, sellaisina kuin ne ovat 7 päivänä syyskuuta 1984 annetussa laissa (660/84), näin kuuluviksi:

7 §

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja enintään yhdeksänkymmenentuhannen markan ja työntekijä enintään yhdeksänsadan markan hyvityssakko.

10 §

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Erityisesti syytä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta.

Tuomittu hyvityssakko menee, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsi-

neelle, milloin omaisuusvahinkoa on syntynyt, mutta muuten sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. Jos hyvitysmäärään oikeutettuja asianosaisia on useampia, tuomiossa on määrättävä, huomioon ottamalla kunkin niistä tai niiden jäsenten ja edustettavien kärsimän vahingon suuruus, miten tuomittu määrä on mainittujen asianosaisten kesken jaettava.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 _____.

Ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen työehtosopimuksen määräyksen rikkomiseen ja työtaistelutoimenpiteeseen sovelletaan aikaisempaa lakia.

3.

Laki

työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työriitojen sovittelusta 27 päivänä heinäkuuta 1962 annetun lain 16 §, sellaisena kuin se on 23 päivänä helmikuuta 1979 annetussa laissa (245/79), sekä siirretään mainittu pykälä samalla 4 lukuun seuraavasti:

16 §

Tätä lakia ei sovelleta sellaiseen työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimusta koskevaan riita-asiaan, joka kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin tai joka sopimuksen mukaan on välimiesten ratkaistava. Sovittelijan on saatuaan selvityksen

riidan sanotunlaisesta luonteesta ilmoitettava tästä riitapuolille.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 _____.

4.

Laki

työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 11 §:n otsikko ja *lisätään* 11 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

11 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

Jos työntekijä on tehnyt työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain (124/84) 10 §:n mukaisen ilmoituksen eikä tätä ilmoitusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa

tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että henkilö olisi edellä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä tai milloin työntantaja vastaavasti todetaan korvausvelvolliseksi,

sovelletaan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä 1 Tämä laki tulee voimaan päivänä
momentissa tarkoitetun kuuden viikon aikana. kuuta 198 .

Helsingissä 13 päivänä joulukuuta 1985

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Sosiaali- ja terveysministeri *Eeva Kuuskoski-Vikatmaa*

1.

Laki

työsopimuslain 3 ja 38 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain 3 § ja 38 §:n 3 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84), näin kuuluviksi:

Voimassa oleva laki

3 §

Koeaika

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 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.

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.

Ehdotus

3 §

Koeaika

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

38 §

Irtisanomisaika

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

1) enintään viisi vuotta *kahden* kuukauden pituista irtisanomisaikaa; ja

2) yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta *kolmen* kuukauden pituista irtisanomisaikaa; sekä

3) yli kymmenen vuotta *neljän* kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava *kuukauden* pituista irtisanomisaikaa.

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työ sopimukseen 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 työ sopimuslain 39 §:ssä sanotaan, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

2.

Laki**työehtosopimuslain 7 ja 10 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1946 annetun työehtosopimuslain 7 §:n 1 momentti ja 10 §, sellaisina kuin ne ovat 7 päivänä syyskuuta 1984 annetussa laissa (660/84), näin kuuluviksi:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

7 §

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksaamaan, työnantaja korkeintaan yhdeksänkymmentuhannenmarkan ja työntekijä korkeintaan yhdeksänsadan markan hyvityssakko.

7 §

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja enintään yhdeksänkymmentuhannen markan ja työntekijä enintään yhdeksänsadan markan hyvityssakko.

10 §

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Tuomittu hyvityssakko menee, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsineelle, milloin omaisuusvahinkoa on syntynyt, mutta muuten sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. Jos hyvitysmäärään oikeutettuja asianosaisia on useampia, tuomiossa on määrättävä, huomioon ottamalla kunkin niistä tai niiden jäsenten ja edustettavien kärsimän vahingon suu-

10 §

Hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yhdistyksen tai yrityksen koko. Erityisestä syystä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta.

Tuomittu hyvityssakko menee, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahinkoa kärsineelle, milloin omaisuusvahinkoa on syntynyt, mutta muuten sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. Jos hyvitysmäärään oikeutettuja asianosaisia on useampia, tuomiossa on määrättävä, huomioon ottamalla kunkin niis-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

ruus, miten tuomittu määrä on mainittujen asi-
anosaisten kesken jaettava.

tä tai niiden jäsenten ja edustettavien kärsimän
vahingon suuruus, miten tuomittu määrä on
mainittujen asianosaisten kesken jaettava.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 198*

*Ennen tämän lain voimaantuloa tapahtunee-
seen työehtosopimuksen määräyksen rikkomiseen
ja työtaistelutoimenpiteeseen sovelletaan aikai-
sempaa lakia.*

3.

Laki**työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työriitojen sovittelusta 27 päivänä heinäkuuta 1962
annetun lain 16 §, sellaisena kuin se on 23 päivänä helmikuuta 1979 annetussa laissa (245/79), sekä
siirretään mainittu pykälä samalla 4 lukuun seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

16 §

Työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimusta
koskeva riita-asia, joka kuuluu työtuomioistuim-
ien käsiteltäviin tai joka sopimuksen mukaan on
välimiesten ratkaistava, ei kuulu tässä luvussa
säädetyn sovittelutoimen piiriin; ja on sovitteli-
jan, saatuaan selvityksen riidan sanotunlaisesta
luonteesta, tästä ilmoitettava riitapuolille.

16 §

*Tätä lakia ei sovelleta sellaiseen työehto-, vir-
kaehto- tai toimiehtosopimusta koskevaan riita-
asiaan, joka kuuluu työtuomioistuimen käsiteltä-
viin tai joka sopimuksen mukaan on välimiesten
ratkaistava. Sovittelijan on saatuaan selvityksen
riidan sanotunlaisesta luonteesta ilmoitettava täs-
tä riitapuolille.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 198*

4.

Laki**työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 11 §:n otsikko ja
lisätään 11 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

11 §

*Oman menettelynsä johdosta työttömäksi
joutuneen oikeus työttömyyspäivärahaan*

11 §

*Oikeus työttömyyspäivärahaan
eräissä tapauksissa*

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

Jos työntekijä on tehnyt työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain (124/84) 10 §:n mukaisen ilmoituksen eikä tätä ilmoitusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että henkilö olisi edellä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syyistä tai milloin työnantaja vastaavasti todetaan korvausvelvolliseksi, sovelletaan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä 1 momentissa tarkoitettun kuuden viikon aikana.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 _____.*

