

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksellä pyritään parantamaan työntekijän oikeusturvaa työsopimuksen päättämislanteissa ja selkeyttämään sekä yksinkertaistamaan työsuhteturvajärjestelmää. Esityksessä ehdotetaan työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettu laki kumottavaksi ja lisättäväksi työsopimuslakiin uusi luku työsopimuksen päättämismenettelystä.

Ehdotuksen mukaan uutta lukua sovellettaisiin pääsäännön mukaan työntekijän irtisanomiseen henkilökohtaisen syyn johdosta, irtisanomiseen tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä ja liikettä luovutettaessa sekä työsopimuksen purkamiseen.

Säännöksiä, jotka koskevat työsopimuksen päättämislanteessa noudatettavaa menettelyä, ehdotetaan yksinkertaistettaviksi. Ennen työso-

pimuksen päättämistä eli irtisanomista tai purkamista on toiselle sopimusosapuolelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteet pääkohdittain. Kanneaika ehdotetaan pidennettäväksi puolesta vuodesta kahteen vuoteen. Korvaus perusteettomasta työsopimuksen irtisanomisesta henkilöön liittyvän syyn perusteella ehdotetaan vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan suuruiseksi. Työttömyysturvalakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä otetaan huomioon työsopimuksen päättämismenettelyn ehdotettu uudistuminen.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan noin puolen vuoden kuluttua sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	1.1. Työsopimuslaki.....	8
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3	1.2. Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä	16
1.1. Tavoitteet	3	1.3. Työttömyysturvalaki	16
1.2. Keinot	3	2. Voimaantulo	17
2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu	4	LAKITEKSTIT.....	18
2.1. Nykyinen tilanne	4	1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	18
2.1.1. Lainsäädäntö	4	2. Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta	20
2.1.2. Käytäntö	5	3. Laki työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta ..	21
2.1.3. Muutoksen syyt	5	LIITE	22
2.2. Valmisteluvaiheet	6	Rinnakkaistekstit	22
3. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset	6	1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	22
4. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	7	3. Laki työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta ..	28
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	8		
1. Lakiehdotusten perustelut	8		

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Työ ja siitä saatava toimeentulo muodostavat ihmisen sosiaalisen turvallisuuden perustan. Tämän vuoksi työsuhteeseen liittyvällä oikeussuojajärjestelmällä on huomattava yhteiskunnallinen merkitys. Työntekijöitä on suojattava lakiin perustumattomia työsopimuksen irtisanomisia ja muita päättämisiä vastaan. Työpaikan pysyvän ja väliaikaisenkin menettämisen uhka on työelämän ja tuotantotoiminnan rakennemuutoksen aikana omiaan johtamaan paitsi taloudellisiin vaikeuksiin myös sosiaalisiin ongelmiin.

Esityksen tavoitteena on kehittää työsuhdeturvajärjestelmää siten, että se lisää työntekijän oikeusturvaa perusteettomissa työsuhteen päättämistilanteissa. Työsuhdeturvajärjestelmällä on olennainen merkitys sekä työnantajan että työntekijän kannalta. Tarkoituksenmukaiset ja riittävän selvät säännökset edesauttavat oikeudenmukaisen ratkaisun saavuttamista työsuhteen päättymistä koskevissa erimielisyyksissä. Tämän vuoksi esityksen tavoitteena on yksinkertaistaa ja selkeyttää voimassa olevaa työsuhdeturvajärjestelmää. Erityistä huomiota on kiinnitetty järjestelmän menettelytapasäännösten yksinkertaistamiseen ja päällekkäisten toimenpiteiden välttämiseen sekä siihen, että kaikissa työsopimuksen päättämistilanteissa voitaisiin noudattaa mahdollisimman pitkälti samoja säännöksiä ja menettelytapoja. Tällä tavoin pyritään nopeuttamaan asioiden käsittelyä.

1.2. Keinot

Työsuhdeturvaa ja sen toteuttamisessa noudatettavia menettelytapoja koskevia säännöksiä on esimerkiksi työsopimuslaissa (320/70), työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetussa laissa (124/84), jäljempänä irtisanomis-

menettelylaki, ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/78), jäljempänä yhteistoimintalaki. Irtisanomismenettelylaki koskee lähinnä tilanteita, joissa työsopimuksen irtisanomisen perusteena on käytetty työntekijän henkilöön liittyviä syitä. Työsopimuslaki ja yhteistoimintalaki taas sisältävät säännöksiä niitä tilanteita varten, joissa työsopimus päätetään taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Työsuhdeturvajärjestelmän kehittäminen edellyttää lainsäädännön yksinkertaistamista myös siten, että asiasta säädettäisiin mahdollisimman keskitetysti. Tämän vuoksi ehdotetaan, että irtisanomismenettelylaki kumottaisiin ja asiaa koskevat tarpeelliset säännökset sisällytettäisiin työsopimuslakiin.

Ehdotetut uudet säännökset työsopimuksen päättämisessä noudatettavasta menettelystä ehdotetaan otettavaksi työsopimuslakiin uutena lukuna ja ne koskisivat pääsääntöisesti kaikkia työsopimuksen päättämistilanteita. Ehdotettu työsopimuslain uusi 3 a luku sisältäisi työsopimuksen päättämiseen liittyvää menettelyä koskevat säännökset ja työsopimuksen laittoman päättämisen seuraamuksia eli työnantajan maksettavaksi tulevia korvauksia koskevia säännöksiä. Työsopimuksen päättämismenettelystä lukuun sisältyisivät säännökset muun muassa irtisanomisen ja purkamisen toimittamisesta, vastapuolen kuulemisesta, päättämisen perusteiden ilmoittamisesta ja kanneajasta.

Esityksen eräänä keskeisenä periaatteena on, kuten myös voimassa olevan irtisanomismenettelylain tavoitteena on ollut, että työsopimuksen päättämisestä johtuvien riitaisuuksien selvittely tapahtuisi toisaalta olemassa olevien erimielisyyksien selvittelymekanismien puitteissa ja toisaalta mahdollisimman nopeasti. Ehdotuksen mukaan työnantajain ja työntekijäin valtakunnalliset keskusjärjestöt voisivat sopia työsopimuksen päättämismenettelystä myös toisin kuin työsopimuslakiin ehdotettavassa luvussa säädettäisiin. Työnantajain ja työntekijäin yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voisivat sen sijaan sopia lähinnä menettelytavoista luvusta poikkeavasti.

Uuden, työ sopimuksen päättämismenettelyä koskevan luvun sisällyttäminen työ sopimuslakiin edellyttää myös eräiden työ sopimuslain voimassa olevien säännösten muuttamista. Tämän vuoksi esitykseen sisältyy toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia ja sopimuksen laiton purkamista koskevien työ sopimuslain säännösten muutosehdotukset.

Työttömyysturvalaissa (602/84) on viitattu irtisanomismenettelylain mukaiseen irtisanomisen riittauttamiseen. Työ sopimuslakiin otettaviin menettelytapasäännöksiin ei kuitenkaan enää ehdoteta sisällytettäväksi tällaisia säännöksiä. Tämän vuoksi työttömyysturvalaissa oleva säännös ehdotetaan muutettavaksi siten, ettei se olisi ristiriidassa työ sopimuslain säännösten kanssa.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Nykyinen tilanne

2.1.1. Lainsäädäntö

Työ sopimuslaissa on säännökset työ sopimuksen tekemisestä ja työ sopimuksen lakkaamisesta. Työ sopimukset voidaan työ sopimuslain mukaan tehdä toistaiseksi voimassa oleviksi tai määräajaksi. Määräajaksi tehty työ sopimus lakkaa sovitun työkauden päättyessä ilman irtisanomista. Toistaiseksi tehty työ sopimus päättyy yleensä siten, että toinen sopimusosapuoli joko irtisanoo tai purkaa sen. Kun työ sopimus irtisanotaan, päättyy työ suhde tavallisesti tietyn irtisanomisajan kuluttua. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika on lain mukaan työsuhteen kestosta riippuen enintään kuusi kuukautta ja työntekijän noudatettava irtisanomisaika on enintään kaksi kuukautta. Työ sopimuksen purkaminen merkitsee sen sijaan työsuhteen päättymistä heti.

Työ sopimuslain mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työ sopimusta ilman työntekijästä johtuvaa erityisen painavaa syytä. Laissa on erikseen lueteltu sellaisia syitä, joita ei ainakaan voida pitää erityisen painavina. Lisäksi työnantajalla on oikeus irtisanoa työ sopimus lain 37 a §:ssä tarkoitetuista taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Laissa on myös tältä osin erikseen lueteltu tilanteita, jolloin taloudellista ja tuotannollista perustetta irtisanomiselle ei ainakaan ole. Työ sopimus voidaan sovitusta

työkaudesta ja irtisanomisajasta huolimatta purkaa heti, jos tärkeä syy sitä vaatii. Tällaisena syynä on työ sopimuslain mukaan pidettävä sellaista toisen sopimusosapuolen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimus suhteen jatkamista. Laissa on erikseen lueteltu tapauksia, joissa sopimus erityisesti voidaan purkaa.

Irtisanomismenettelylaki tuli voimaan 1 päivänä syyskuuta 1984. Laissa on säännökset menettelytavoista työ sopimusta irtisanottaessa, neuvotteluvelvollisuudesta, irtisanomisasian tuomioistuinkäsittelystä ja suoritettavasta korvauksesta. Laki koskee lähinnä tilanteita, joissa työ sopimus irtisanotaan työntekijän henkilöön liittyvästä syystä. Työnantajan tulee lain mukaan irtisanomisen yhteydessä kuulla työntekijää sekä ilmoittaa työntekijälle, miten tämän on meneteltävä, jos hän katsoo irtisanomisen tapahtuneen vastoin lakia. Työnantajalla on 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 on velvollinen maksamaan laittomasti irtisanotulle työntekijälle korvauksena vähintään kolmen kuukauden ja enintään 20 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen. Muun muassa työntekijän ja työnantajan olosuhteet, työnantajan menettely irtisanomistilanteessa, työntekijän irtisanomiselle mahdollisesti antama aihe ja työsuhteen sekä mahdollisen työttömyyskauden pituus on korvausta määrättäessä otettava huomioon. Jos työsuhteen jatkamisen edellytykset tuomioistuimen harkinnan mukaan ovat olemassa, on tuomioistuimen yleensä työntekijän vaatimuksesta määrättävä edellä mainitun korvauksen lisäksi vaihtoehtoinen korvaus siltä varalta, että työnantaja jatkaa työsuhdetta.

Myös yhteistoimintalaissa on työsuhdeturvajärjestelmään liittyviä säännöksiä. Tällaisia ovat erityisesti säännökset, jotka edellyttävät lain mukaista neuvottelumenettelyä liikkeen luovutukseen sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin liittyvissä lomautus- ja irtisanomistilanteissa. Neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevalla säännöksellä ja säännöksellä, joka koskee yhteistoimintamenettelyn rikkomisesta

tuomittavaa hyvitystä, on merkitystä työsuhdeturvajärjestelmän osina. Yhteistoimintalaki koskee yli 30 työntekijän yrityksiä. Lain mukaisen neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvat tuotannollisista ja taloudellisista syistä toteutettavat irtisanomiset. Jos työnantaja ei tällöin noudata lain menettelytapasäännöksiä ja työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä irtisanotu, työntekijällä on oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Työsopimuslain 51 §:ssä on myös erillinen säännös työnantajan vahingonkorvausvelvollisuudesta. 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 täytenä. Mikäli työntekijä kuitenkin on osaltaan myötävaikuttanut vahingon syntymiseen, tuomioistuin voi yleisten vahinkoa kärsineen omaa myötävaikutusta koskevien oikeusperiaatteiden nojalla ottaa tämän huomioon työnantajan korvausvelvollisuutta määriteltessään. Sitä vastoin tuomioistuin ei voi vähentää työnantajan suoritettavaksi määrättyä korvausta kohtuusharkinnalla, koska lainkohdassa ei ole tätä koskevaa erityissäännöstä.

2.1.2. Käytäntö

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 sidotun yhdistyksen jäseniä. Työehtosopimuslain mukaan työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, ei saa sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Työehtosopimuslain nojalla työmarkkinajärjestöt ovat tehneet irtisanomissuojasopimuksia. Edellä mainitun niin sanotun järjestäytyneen työmarkkinakentän lisäksi tulevat irtisanomissuojasopimukset osittain sovellettaviksi työsopimuslain 17 §:n nojalla. Säännöksen mukaan yleissitova työehtosopimus määrää so-

pimusalan työsuhteiden vähimmäisehdot, vaikka työnantaja ei olisi sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla. Järjestäytymätön työnantaja on siis velvollinen noudattamaan alan työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli työehtosopimusta on pidettävä asianomaisen alan yleiseksi katsottavana valtakunnallisena työehtosopimuksena.

2.1.3. Muutoksen syyt

Voimassa olevan irtisanomismenettelylain soveltamisala on rajattu siten, että lakia sovelletaan pääsääntöisesti vain sellaisiin irtisanomistilanteisiin, joissa irtisanominen johtuu työntekijän itsensä antamasta aiheesta. Lakia ei sovelleta silloin, kun kysymyksessä on työsopimuksen purkaminen tai kun työsopimuksen irtisanominen perustuu tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Jottei lakia voitaisi kiertää, on kuitenkin säädetty, että sitä on sovellettava työsopimuksen purkamiseen ja irtisanomiseen tuotannollisista tai taloudellisista syistä, jos työntekijä esittämiensä syiden perusteella väittää, ettei työnantajalla purkutilanteessa olisi ollut perustetta edes irtisanomiseen tai että hänen irtisanomisensa on johtunut muusta työsopimuslain mukaan kielletystä syystä. Käytännössä lain soveltaminen tulee kysymykseen nykyisin paitsi yksilöperusteella tapahtuvissa irtisanomistilanteissa myös sekä purkutilanteissa että työn vähentymistilanteissa. Lain soveltamisalaa on rajattu siten, ettei sen korvaussäännöksiä sovelleta silloin, kun työnantaja purkaa työsopimuksen työsopimuslain 3 §:ssä tarkoitettuna koeaikana.

Työntekijän oikeusturvan kannalta ei ole paljon eroa sillä, millä perusteella hänen työsopimuksensa lakkaa, jos lakkaaminen on lainvastainen. Työsuhdeturvajärjestelmän yhtenäistämiseksi ja tehostamiseksi esityksessä ehdotetaan, että työsopimuslakiin lisättäisiin työsopimuksen päättämismenettelyä koskeva luku. Uudet menettelytapasäännökset koskisivat pääsääntöisesti kaikkia työsopimuksen lakkaamistilanteita eli työsopimuksen purkamista ja irtisanomista sekä työntekijän henkilöön liittyvästä syystä että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Luvun korvaussäännökset koskisivat kuitenkin lähinnä yksilöperusteisista laittomista irtisanomisista maksettavia korvauksia. Muihin tilanteisiin sovellettaisiin työsopimuslain 51 §:n vahingonkorvaussäännöstä.

Irtisanomismenettelylaissa on säännökset irtisanomisen menettelytavoista, neuvotteluvollisuudesta irtisanomisasioissa, tuomioistuin-käsittelystä ja suoritettavista korvauksista silloin, kun irtisanominen on ollut lainvastainen. Lain menettelytapasäännöksiä on useilla tahoilla arvosteltu ja pidetty liian monimutkaisina sovellettaviksi erityisesti järjestäytymättömissä kentässä ja yleisissä tuomioistuimissa. Irtisanomismenettelyä koskevat säännökset ovat liian monimutkaisia käytännön työelämässä sovellettaviksi. Irtisanomismenettelylain edellyttämä työntekijän ilmoitus työnantajalle siitä, että työntekijä pitää työsopimuksen irtisanomista lain vastaisena, siihen liittyvät määräjät ja neuvottelumenettely ovat osoittautuneet käytännössä huonosti toimiviksi.

Työntekijän sosiaalisen turvallisuuden ja työnantajan yleisten toimintaedellytysten kannalta on tärkeää, että lakisääteinen työsuhdeturvajärjestelmä muodostaa selkeän ja toimivan kokonaisuuden. Näin ei käytännön kokemusten valossa ole kuitenkaan asianlaita. Irtisanomismenettelylain suhde työsopimuslakiin nähden on jäänyt jossain määrin epäselväksi. Oikeuskäytännössä on esiintynyt tulkintoja, joiden mukaan työntekijä voi vaihtoehtoisesti nostaa kanteen joko irtisanomismenettelylakiin tai työsopimuslakiin perustuen. Kun kahden rinnakkaisen korvausjärjestelmän luominen ei ole ollut lainsäätäjän tarkoituksena, on esityksen tavoitteena estää päällekkäiset ja rinnakkaiset vahingonkorvauskanteet yhdistämällä asianomaiset säännökset työsopimuslakiin ja tekemällä asiasta nimenomainen säännösehdotus.

2.2. Valmisteluvaiheet

Työsuhdeturvaan on viime vuosikymmeninä kiinnitetty erityistä huomiota. Työsuhdeturvan aiemmat kehitysvaiheet on esitetty hallituksen esityksessä työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (hall.es. 205/1983 vp.). Esitykseen sisältyi ehdotus irtisanomismenettelylaiksi. Esitystä eduskunnassa käsiteltäessä sosiaalivaliokunnan mietintöön (22/1983 vp.) sisällytettiin lausuma, jonka mukaan hallituksen tuli seurata lain soveltamista käytännössä ja mahdollisten ongelmien ilmetessä antaa eduskunnalle tarvittavat muutosesitykset.

Hallitusohjelman mukaan lakisääteistä työsuhdeturvaa koskevien riita-asioiden ratkaise-

mista irtisanomisajan kuluessa edistetään. Palkansaajia edustavat keskusjärjestöt (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK ry, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK ry ja Akava ry) esittivät kirjeellään 21 päivänä syyskuuta 1988 sosiaali- ja terveysministeriölle, että ministeriö käynnistäisi viipymättä selvitystyön työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain käytännön toimivuudesta ja soveltamisongelmista ja ryhtyisi sen perusteella tarvittaviin toimenpiteisiin. Asiaa valmisteltiin ministeriössä virkatyönä, jonka tuloksista hankittiin lausunnot keväällä 1989. Lausunnonantajien näkemykset poikkesivat toisistaan ja tehtyihin ehdotuksiin suhtauduttiin varsin laajalti varauksellisesti.

Edellä esitetyn johdosta työministeriö asetti syksyllä 1989 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää mahdollisuudet yksinkertaistaa työsuhteen irtisanomismenettelyä ja tehostaa siihen liittyvää oikeusturvaa sekä tehdä selvityksensä perusteella ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntötoimenpiteiksi. Työryhmässä olivat edustettuina työmarkkinajärjestöjen ja työsuojeluhallinnon lisäksi oikeusministeriö ja työoikeuden tutkimus. Nyt annettava hallituksen esitys perustuu työryhmän ehdotuksiin (työministeriön työryhmämuistio 16:1990).

3. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

Esityksen toteuttaminen ei edellytä lisähenkilökunnan palkkaamista eikä sillä ole varsinaisia organisaatiovaikutuksia. Lainmuutoksesta johtuva koulutus, neuvonta ja ohjaus voidaan hyvin hoitaa olemassa olevilla henkilöstövoimavaroilla.

Esityksen vaikutukset yritystalouteen sekä valtioon ja kuntiin työnantajina ovat vähäiset. Toisaalta laittomista työsopimuksen päättämisistä maksettavaksi tulevat korvaukset ovat eräiltä osin suurempia kuin tähän mennessä, mutta toisaalta menettelyjen ja säännösten yksinkertaistuminen vähentää kustannuksia.

4. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Työsopimuslaki on ollut voimassa nykyisessä perusmuodossaan vuoden 1971 alusta. Laki syntyi varsin vaiherikkaiden käsittelyvaiheiden jälkeen eduskunnan muuttaessa hallituksen esitystä erityisesti työntekijän työsuhteturvaa koskevien säännösten osalta. Työsopimuslakia on sittemmin muutettu lukuisia kertoja. Tästä on ollut seurauksena se, ettei laki enää lakitekniseltä muodoiltaan täytä selkeälle lainsäädännölle asetettavia vaatimuksia. Lisäksi työelämässä ja tuotantotoiminnassa yleensä on tapahtunut paljon kehitystä, joka antaa aiheen tarkastella monia säännöksiä uudelleen. Nyt ehdotettavat työopimuslain muutokset eivät ainakaan ratkaisevasti vähennä lain selkeyttä. Koska työopimuslain on työoikeuden peruslakina oltava mahdollisimman selkeä ja johdonmukainen kokonaisuus ja koska tähän tavoitteeseen ei voida päästä osittaisuudistuksilla, työministeriön tarkoituksena on käynnistää työopimuslain kokonaisuudistus.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on vuonna 1982 hyväksynyt yleissopimuksen, joka koskee palvelussuhteen päättämistä työnantajan aloitteesta (n:o 158) ja siihen liittyvän suosituksen (n:o 167). Palvelussuhteen päättämistä työnantajan aloitteesta koskevassa yleissopimuksessa määrätään ne perusteet, jotka oikeuttavat työnantajan päättämään työsuhteen. Lisäksi siinä määrätään työsuhdetta päätettäessä noudatettavasta menettelystä ja työntekijän valitusoikeudesta. Sopimuksen mukaan työsuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta. Sopimuksessa luetellaan eräitä syitä, joiden perusteella palvelussuhdetta ei voida päättää. Palvelussuhdetta työnantajan aloitteesta päätettäessä työntekijällä tulee lisäksi olla oikeus puolustautua häntä kohtaan esitettyjä väitteitä vastaan ja mahdollisuus saattaa asia ratkaistavaksi puolueettomassa valituselimessä. Palvelussuhteen päättyessä työntekijällä tulee olla tietyn edellytyksin oikeus joko kohtuulliseen hyvitykseen tai muuhun sopivaksi katsottavaan korvaukseen. Sopimus käsittelee lisäksi niitä menettelytapoja, joita on noudatettava päätettäessä työsuhte taloudellisista, teknologisista tai tuotannonellisista syistä, työntekijän edustajille että viranomaisille tällöin annettavia tietoja sekä neuvotteluvollisuutta. Sopimuksen periaatteita edellytetään toteutettavan kansallisen lainsäädännön ja käytän-

nön mukaisella tavalla. Sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle on mahdollista rajata eräitä työntekijäryhmiä. Yleissopimuksen määräykset vastaavat Suomen lainsäädäntöä, eikä nyt annettava esitys muuta tätä tilannetta.

Esitystä valmisteltaessa on otettu huomioon hallituksen esitys riita-asiaiden oikeudenkäyntimenettelyn uudistamista alioikeuksissa koskeksi lainsäädännöksi (hall.es. 15/1990 vp.), joka on parhaillaan eduskunnan käsiteltävänä. Toteutuessaan ehdotus merkitsisi myös työsuhteen päättämistä koskevien riita-asoiden käsittelyn keskittämistä ja nopeutumista alioikeuksissa. Ehdotetun järjestelmän mukaan asianosaisilla olisi heti oikeudenkäynnin alussa velvollisuus nykyistä tarkemmin yksilöidä vaatimuksensa sekä ilmoittaa ne perusteet ja todisteet, joihin he nojautuvat. Ehdotetussa järjestelmässä myös rajoitettaisiin nykyisestäään asianosaisten mahdollisuutta vedota oikeudenkäynnin kuluessa uusiin seikkoihin.

Esityksen mukaiseen menettelyyn vaikuttaa myös hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain muuttamisesta (hall.es. 92/1990 vp.). Esityksen mukaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/88), jäljempänä valtion yhteistoimintalaki, tarkoitettua neuvotteluvetoa ehdotetaan laajennettavaksi sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka ilmeisesti johtavat virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen tai työntekijän lomauttamiseen. Myös neuvotteluille asetettavia muotovaatimuksia ehdotetaan tiukennettaviksi. Muutokset koskisivat neuvotteluaineistoa, neuvottelujen tulosten kirjaamista ja neuvotteluun varattavaa aikaa niissä tapauksissa, joissa käsiteltävänä olevalla asialla on henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintamenettelyn asiapiiriä ehdotetaan laajennettavaksi. Ehdotuksen mukaan myös viraston tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirto toiseen virastoon tai luovuttaminen yksityiselle yritykselle olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja voisi jo ennen siirtoa tai luovutusta osallistua yhteistoimintamenettelyyn.

Lisäksi yksityisten valtionapulaitosten toimiehtosopimuksen neuvotteluosapuolet ovat keväällä 1990 esittäneet yhteistoimintalakia muutettavaksi siten, että toimiehtosopimusjärjestelmän piiriin kuuluvat yhteisöt ja laitokset saatettaisiin lain soveltamisalan piiriin.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työsopimuslaki

37 §. *Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.* Työsopimuslaissa ei toistaiseksi ole ollut säännöstä määräajasta, jonka kuluessa työnantajan olisi vedottava irtisanomiseen oikeuttavaan perusteeseen. Purkamisoikeutta sitä vastoin on käytettävä lain 44 §:n mukaan viikon kuluessa purkamisaiheen ilmaantumisesta. Irtisanomismenettelylakiin sen sijaan otettiin säännös, jonka mukaan irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon. Vastaavansisältöinen säännös ehdotetaan nyt otettavaksi työsopimuslain 37 §:ään, jonka soveltamisalaan se on ollut irtisanomismenettelylaissakin rajattu. Samoin perustein kuin irtisanomismenettelylakia säädettäessä on ehdotusta laadittaessa päädytty siihen, ettei ole tarkoituksenmukaista ottaa säännökseen mitään täsmällistä määräaikaa, jonka kuluessa työnantajan olisi vedottava irtisanomisperusteeseen. Riittävänä on pidetty sitä, että irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun syyt ovat tulleet työnantajan tietoon. 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 harkinta-aika arvioida sitä, onko olemassa riittävät perusteet työntekijän irtisanomiseen.

Työnantajan tietoon tuleminen merkitsee sitä, että irtisanomisen perusteet ovat tulleet sellaisen työnantajan edustajan tai elimen tietoon, jolla säännösten tai määräysten mukaan on oikeus toimia työsopimuksen päättämisasiassa. Tämä voi julkishallinnossa merkitä esimerkiksi asiasta päättävän lautakunnan, johtokunnan tai kunnanhallituksen kokouksen tietoon tuloa. Kohtuullisen ajan arvioiminen voi riippua työpaikan olosuhteista ja jää viime

kädessä kussakin tapauksessa erikseen tuomioistuimen harkintaan.

Säännös ehdotetaan otettavaksi 37 §:n 3 momentiksi, jolloin nykyiset 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi.

Irtisanomisajankohtaa koskevaa säännöstä ei ehdoteta niitä tilanteita varten, joissa työnantaja irtisanoo työsopimuksen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Näissä tilanteissa ei ole työntekijöiden edun mukaista, että irtisanomisiin ryhdytään hätiköidysti taloudellisen tilanteen heikentyessä, vaan tilannearvio voidaan pääsääntöisesti tehdä vasta pitemmällä aikavälillä. Toisaalta taloudellisen ja tuotannollisen perusteen tulee aina olla olemassa irtisanomisen tapahtuessa tai ainakin irtisanomisajan päättyessä.

37 a §. *Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.* Pykälän 3 momentissa on viittaus 37 §:n 3 momenttiin, joka ehdotetaan nyt siirrettäväksi 4 momentiksi. Tämän vuoksi ehdotetaan viittaus korjattavaksi koskemaan 37 §:n 4 momenttia.

45 §. *Sopimuksen laitton purkaminen ja työntekijän palkka.* Pykälä ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana. Säännöksen mukaan laillisetta syytä työsopimuksen purkanut työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle edelleen palkan sen mukaan, mitä 27 §:n 1 ja 3 momentissa on säädetty, ei kuitenkaan pitemmältä ajalta kuin työsopimusta irtisanottaessa. Lakiin myöhemmin lisätyn 38 a §:n mukaan työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Käytännössä tulkinta siitä, onko kysymyksessä laitton työsopimuksen purku vai irtisanomisajan laiminlyönti, on usein ongelmallista. Tilanteiden ero on voinut jäädä riippumaan käytetystä sanamuodosta. Kuitenkin tuo rajanveto on täytynyt tehdä, koska palkka irtisanomisajalta korvataan 45 ja 38 a §:n mukaisissa tapauksissa eri tavoin.

Nyt ehdotetun 3 a luvun perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä määrättävän korvauksen piiriin kuuluisivat sellaiset työsopimuksen purkutapaukset, joissa työnantajalla ei olisi ollut oikeutta edes irtisanoa työsopimusta.

Tällöin työnantajan virheellinen menettely työsopimusta päätettäessä voitaisiin ottaa huomioon korvausta enentävänä seikkana. Korvauksen lisäksi laiminlyödyltä irtisanomisajalta tulee 38 a §:n mukaisesti maksaa täysi palkka. Ratkaisutapa vastaa nykyistä irtisanomismenettelylakia.

Tilanne, jossa työnantaja on ilman perustetta purkanut toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, mutta hänellä olisi kuitenkin ollut oikeus sen irtisanomiseen, taas kuuluu 38 a §:n soveltamisalaan ja laiminlyödyltä irtisanomisajalta tulee maksaa työntekijälle tässäkin tapauksessa täysi palkka. Tämän lisäksi purkamisesta aiheutuneen aineellisen vahingon korvaaminen voi tulla kyseeseen 51 §:n mukaisesti. Vahinkoa arvioitaessa on luonnollisesti otettava huomioon sekin, että purku aina leimaa työntekijän käyttäytymisen erityisen moitittavaksi ja on sen vuoksi omiaan heikentämään tämän asemaa työmarkkinoilla.

Määräaikaisten työsopimusten lainvastaiset purkamiset taas ehdotetaan korvattavaksi työntekijälle aiheutuneen todellisen vahingon määrän mukaisesti 51 §:n nojalla, kuten voimassa olevan lainsäädännön mukaankin.

3 a luku. Työsopimuksen päättämismenettely

47 a §. Luvun soveltamisala. Lakiehdotuksen lähtökohtana on irtisanomismenettelylain kumoaminen kokonaisuudessaan ja työsopimuslain täydentäminen työsopimuksen päättämismenettelyä koskevalla säännöstöllä. Laissa ehdotetaan otettavaksi käyttöön työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen yhteinen nimitys *työsopimuksen päättäminen*, jolla tarkoitetaan toimenpidettä, jolla sopimus saadaan lakaamaan eli päättymään. Voimassa olevaa irtisanomismenettelylakia on sovellettava silloin, kun työnantaja irtisanoo työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä. Laki tulee sovellettavaksi myös, jos työnantaja purkaa työsopimuksen, eikä hänellä olisi ollut perustetta edes irtisanoa työsopimusta, jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vedoten taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn tai jos irtisanominen johtuu muusta työsopimuslain mukaan kielletystä syystä. Jälkimmäisissä tapauksissa edellytetään kuitenkin, että työntekijä tekee väitteen asiasta ja esittää väitteensä tueksi syyt, joiden vuoksi työnantajalla ei olisi ollut oikeutta työsopimuksen päättämiseen. Lisäksi lain menettelyta-

pasäännöksiä on sovellettava, kun työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana.

Irtisanomismenettelylain soveltaminen on osoittautunut käytännössä jossakin määrin ongelmalliseksi. Työntekijän väitteiden perusteella lakia on sovellettu alioikeus- ja hovioikeuskäytännössä varsin yleisesti työsopimuksen purkamistilanteissa ja myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvissa irtisanomistilanteissa. Soveltamisalakysymyksen yhteydessä tehtävä väite siitä, että työnantaja yrittää kiertää lakia, on kuitenkin edellyttänyt monimutkaiseksi koettua työsuhteen päättämisen riittauttamista kahteen kertaan.

Toisaalta puhtaasti tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuvat irtisanomistilanteet ovat olleet kokonaan irtisanomismenettelylain soveltamisalan ulkopuolella. Työsopimuslakiin on kuitenkin vuoden 1989 alusta lisätty uusi 37 a §, jossa määritellään taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Menettelytavat ja seuraamukset näiden irtisanomistilanteiden varalle ovat nykyisin osittain vailla täsmällistä sääntelyä.

Työntekijän oikeusturvan vuoksi työsuhdeturvajärjestelmältä on edellytettävä selkeyttä. Erilaiset menettelytapasäännökset riippuen työsopimuksen päättämisen syistä eivät pääsääntöisesti ole työnantajan eivätkä työntekijän edun mukaisia. Ehdotetun työsopimuslain 3 a luvun menettelytapasäännöksiä sovellettaisiin aina, kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus irtisanoaan tai puretaan. Myös työsuhteen päättäminen koeaikana samoin kuin määräaikaisten työsopimuksen päättäminen muutoin kuin määräajan päättymisen vuoksi kuuluisivat luvun soveltamisalaan.

Myös muualla työsopimuslaissa on työsopimuksen päättämiseen liittyviä säännöksiä. Sen vuoksi luvun soveltamisalaa koskevaan pykälään ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan lisäksi on noudatettava, mitä työsopimuksen päättämisestä säädetään muualla työsopimuslaissa. Viittauksella tarkoitetaan esimerkiksi eri tilanteiden varalle säädettyjä irtisanomisaikoja, 37 §:n 4 momentissa tarkoitettua raskaana tai äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla olevan irtisanomissäännöstä ja 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiehen erityistä irtisanomissuojaa.

Luvun soveltamisalan ulkopuolelle ehdotetaan kuitenkin jätettäväksi lain 36 §:ssä tarkoitettu määräaikaisten työsopimuksen päättymisen. Tuon säännöksen mukaan määräajaksi

tehty tai muutoin määräaikaisena pidettävä työ sopimus lakkaa sovitun työkauden päätyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovit tu. Tuo sinänsä selkeä tilanne on riittävästi säännelty eikä myöskään korvausvastuuta määrääjän päättymisen vuoksi voi syntyä. Jos sen sijaan määräaikainen työ sopimus on tehty muussa kuin lain 2 §:n 2 momentin mukaan sallitussa tilanteessa, pidetään sitä toistaiseksi voimassa olevana ja se kuuluu sen vuoksi myös ehdotetun 3 a luvun soveltamisalaan.

Poikkeuksellinen tilanne on niin ikään lain 44 §:n 2 momentissa, jonka mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työ sopimusta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä. Myös työntekijällä on vastaava oikeus työnantajan poissaolon vuoksi. Tuossa tilanteessa luvun 47 b ja 47 c §:n kuulemista ja työ sopimuksen päättämistä koskevien menettelytapasäännösten noudattaminen työsuhdetta päätettäessä olisi käytännössä mahdotonta ja selvyiden vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tästä nimenomaista säännöstä. Sen sijaan tuomioistuinkäsittelyä ja korvauksia koskevat luvun säännökset voivat tulla sovellettavaksi myös 44 §:n 2 momentin tarkoittamassa tilanteessa, samoin tässäkin tilanteessa työntekijällä olisi 47 d §:n mukainen oikeus pyynnöstä saada kirjallinen ilmoitus työsuhteen päättämisen perusteista ja työ sopimuksen päättymispäivämäärästä. Lopullinen arvio oikeasta korvaustavasta tehdään sen mukaan, onko tilanne todettavissa perusteettomaksi työ sopimuksen purkamiseksi tai myös vailla irtisanomisperustetta toimitetuksi työ sopimuksen päättämiseksi.

Luvun soveltamisalaa ehdotetaan niin ikään rajattavaksi korvaussäännöksen ja työsuhteen jatkamisedellytyksiä koskevien säännösten osalta. Ehdotuksen 47 f §:n mukaan korvauksena työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantajan on maksettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen määrää mitattaessa otetaan huomioon paitsi työntekijälle työ sopimuksen päättymisestä aiheutuvat taloudelliset menetykset myös kokonaisarviointi siitä tilanteesta, missä työ sopimus on perusteetta päätetty. Korvaukselle on säädetty kolmen kuukauden palkkaa vastaava vähimmäismäärä, vaikka mitään vahinkoa ei työntekijälle olisi syntynytäkään. Tällainen korvauksen määrääminen on perusteltua, kun kysymyksessä on työntekijän hen-

kilöön tai käyttäytymiseen liittyvä perusteeton työ sopimuksen päättäminen.

Sen sijaan taloudellisin ja tuotannollisin perustein toimitetut työ sopimuksen päättämiset eivät sisällä henkilöön kohdistuvaa loukkausta. Sen vuoksi on pidetty perusteltuna, että tuotannollisin ja taloudellisin perustein tapahtuneet työ sopimuksen päättämiset edelleen säilytetään työ sopimuslain 51 §:n yleisen vahingonkorvaussäännöksen piirissä. Sen vuoksi ehdotetaan, ettei lain 37 a, 40 tai 41 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti toimitettuihin työ sopimuksen irtisanomisiin sovelleta ehdotetun 3 a luvun korvaussäännöstä. Silloin korvaus ratkaistaan todellisen vahingon korvaamisen lähtökohdista 51 §:n mukaisesti. Yhteistoimintalain 15 a §:n mukainen hyvitys saattaa niin ikään tulla kysymykseen 37 a ja 40 §:ssä tarkoitetuissa irtisanomistilanteissa, jos tuon lain mukaiset menettelytavat on myös laiminlyöty.

Työ sopimuksen purkaminen 43 §:n vastaisesti tai määräaikaisen työ sopimuksen purkaminen koeaikana 3 §:n vastaisesti kuuluisivat niin ikään luvun korvaussäännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Näissäkin tilanteissa oikeus korvaukseen ratkaistaisiin siten 51 §:n mukaisesti.

47 b §. Työntekijän ja työnantajan kuuleminen ja työnantajan selvitysvelvollisuus. Voimassa olevan irtisanomismenettelylain 4 §:n mukaan työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Lain soveltamisalasta johtuen kuulemisvelvollisuus on koskenut toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten irtisanomisia työntekijästä johtuvasta syystä. Niin ikään työnantajalla on ollut velvollisuus kuulla työntekijää ennen koeaikana tapahtuvaa työsuhteen purkua. Lakiehdotuksessa kuulemisvelvollisuus on ulotettu näiden tilanteiden lisäksi myös tilanteisiin, joissa työ sopimus puretaan lain 43 §:ssä tarkoitettu perustein.

Kuulemisvelvollisuus sisältää velvollisuuden varata työntekijälle mahdollisuus esittää oma käsityksensä työ sopimuksen päättämisen väitteistä syistä ja täten saada mahdollisesti oikaistuksi työnantajalla oleva väärä käsitys jostakin päättämiseen vaikuttavasta tosiseikasta. Tällainen kuuleminen on omiaan vähentämään väärrille olettamuksille perustuvia työ sopimusten päättämisiä. Työntekijän kuulemisella on merkitystä erityisesti silloin, kun työsuhte päätetään työntekijästä johtuvasta syystä. Työ sopimuksen purkuperusteet ovat kaikki työntekijän

henkilöön tai hänen vahingonvaarapiiriinsä kuuluvia seikkoja ja siten samanlainen kuulemisvelvoite kuin työntekijästä johtuvalla syyllä perusteltuihin irtisanomistilanteisiin on perusteltua ulottaa myös purkutapauksiin.

Kuulemisvelvollisuus edellyttää, että työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi. Tämä tarkoittaa toisaalta sitä, että työnantaja tällaisen tilaisuuden varaamisella täyttää velvollisuutensa, vaikka työntekijä ei sitä haluaisikaan käyttää hyväkseen. Toisaalta se tarkoittaa sitä, että työnantaja ei riko kuulemisvelvollisuutta koskevaa säännöstä niissä tapauksissa, joissa kuulemisen järjestäminen esityy työntekijästä johtuvasta syystä tai joistakin häneen liittyvistä olosuhteista.

Säännösehdotuksen samoin kuin nykyisen irtisanomismenettelylain mukaan työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa. Tällainen avustaja voi olla esimerkiksi työntekijöiden luottamus- tai yhdysmies tai työtoveri.

Vastaavanlaista menettelyä ehdotetaan 2 momentissa myös työntekijän noudatettavaksi ennen kuin hän purkaa työsopimuksen 43 §:ssä tarkoitetusta syystä. Tällä säännösehdotuksella pyritään niin ikään siihen, ettei purkamistoiimeen ryhdyttäisi väärien olettamusten varassa tai pikaistuksissa. Työnantajalle tai tämän edustajalle olisi sen vuoksi varattava mahdollisuus tulla kuulluksi ja näin tilaisuus mahdollisten väärinkäsitysten oikaisemiseen. Toisaalta säännöksellä on tarkoitus suojata työntekijää virheelliseltä toimenpiteeltä, jonka johdosta hänelle voisi aiheutua 38 a §:n 2 momentin perusteella velvollisuus korvata työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaava määrä.

Kun työsopimuksen irtisanominen perustuu työnantajan toimintaan liittyviin syihin, kuten lain 37 a §:ssä tarkoitettuihin tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin, 40 §:ssä tarkoitettuun liikkeen luovutukseen tai 41 §:ssä tarkoitettuun työnantajan konkurssiin tai kuolemaan, ei työntekijän kuulemisella ole samaa merkitystä kuin väitettyyn työntekijän syyhyn perustuvissa työsuhteen päättymistilanteissa. Työntekijöiden on kuitenkin näissäkin tapauksissa tärkeää saada tietoa edessä olevasta työsuhteen päättymisestä ja oikeus tietää irtisanomiseen johtaneet syyt. Sen vuoksi ehdotetaan 3 momentissa säädettäväksi työnantajalle velvollisuus tiedottaa työntekijöille irtisanomisperusteista niin hyvissä ajoin kuin se on mahdollista. Jos toimenpide kohdistuisi useisiin työntekijöi-

hin, voitaisiin selvitys antaa työntekijöille tai näiden edustajille yhteisesti. Tämä merkitsisi sitä, että selvitystä ei tarvitsisi antaa kullekin työntekijälle erikseen, vaan olisi mahdollista järjestää esimerkiksi yhteinen tiedotustilaisuus tai antaa selvitys työntekijöiden edustajille. Tiedottamisen ajankohtaa ei ole mahdollista tilanteiden moninaisuuden vuoksi tarkasti lais- sa määritellä. Erityisesti työnantajan konkurssitapauksissa tiedottaminen irtisanomissyistä voi useimmiten tapahtua vasta samassa yhteydessä, kun irtisanomisilmoitukset annetaan.

Päällekkäisten tiedottamis- ja neuvotteluvetoitteiden välttämiseksi ehdotetaan, ettei edellä mainittua selvitysvelvollisuutta ole, jos työnantajalla on lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollisuus neuvotella työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa tällaisista irtisanomisista. Yhteistoimintalain ja valtion yhteistoimintalain säännökset asettavat työnantajalle neuvotteluvollisuuden taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvissa irtisanomistilanteissa. Kunnallishallinnossa vastaava neuvottelumenettely on toteutettu sopimusperusteisena. Niin ikään yhteistoimintalakien nojalla solmitut yhteistointasopimukset voivat sisältää neuvotteluvollisuuden, joka korvaa ehdotetun selvitysvelvollisuuden. Ehdotetulla 3 momentin säännöksellä on siten erityistä merkitystä alle 30 työntekijän yrityksissä, joissa yhteistoimintalakia ei sovelleta.

Kuulemis- tai tiedottamisvelvoitteen laiminlyömisestä ei seuraisi työsuhteen päättämistoi- men pätemättömyyttä. Sen sijaan kuulemisvelvoitteen laiminlyönti voitaisiin ottaa kuten nykyisessä irtisanomismenettelylaissakin huomioon työnantajalle määrättävän lainvastaisesta päättämisestä suoritettavan korvauksen suuruutta arvioitaessa. Tämän sen enempää kuin muidenkaan ehdotettujen menettelytapasään- nosten rikkominen ei aiheuttaisi erillistä kor- vausvastuuta.

47 c §. Työsopimuksen päättäminen. Ollakseen pätevä on työsopimuksen päättämistä tar- koittavan tahdonilmaisun tultava toisen sopi- muskumppanin tietoon. Voimassa olevan irti- sanomismenettelylain 5 § sisältää säännöksen irtisanomisilmoituksesta ja 8 § säännöksen irti- sanomisen toteutumisesta. Erilaisesta sana- muodosta huolimatta ehdotettu 47 c §:n 1 mo- mentti vastaa noiden säännösten sisältöä.

Yleensä työsopimuksen päättämisestä olisi ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle

taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Tämä ei kuitenkaan aina ole mahdollista. Koska henkilökohtaista ilmoittamista kohdannut este ei saa johtaa siihen, ettei pätevää työsuhteen päättämistä voitaisi toimittaa, on tällaisia tapauksia varten ehdotettu mahdollisuutta postin käyttöön. Ilmoitus työsuhteen päättämisestä saataisiin lähettää postitse työnantajan tai työntekijän ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen. Postitse lähetetyn ilmoituksen katsottaisiin tulleen vastaanottajan tietoon seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi. Lähettäjälle jää tällöin vain todistusvelvollisuus kirjeen lähettämisestä ja lähettämisajankohdasta, minkä vuoksi kirjatun kirjeen käyttäminen olisi suotavaa.

Postin kululle ehdotettu seitsemän päivän oletama voi kuitenkin aiheuttaa käytännön hankaluuksia niissä tilanteissa, joissa päättämisperusteen käyttäminen on sidottu määräaikaan. Työsopimuksen purkaminen koeaikana voisi estyä, jos työntekijä olisi koeajan viimeisinä päivinä tavoittamattomissa eikä postin kuljetettavaksi jätettyä purkamisilmoitusta katsottaisi toimitetuksi ennen kuin seitsemäntenä päivänä. Samoin liikkeen luovutuksen yhteydessä on sekä työntekijälle että työnantajalle 40 §:n 1 ja 2 momentissa asetettu kuukauden aika irtisanomiselle. Jos liikkeen luovutukseen liittyvästä irtisanomisesta on neuvoteltava yhteistoimintalain 8 §:n 3 momentin mukaisesti, on taas luovutukseen perustuva irtisanomisilmoitus 40 §:n 3 momentin mukaan annettava lyhyessä viikon määräajassa neuvotteluvollisuuden täyttymisestä tai viimeistään viikon kuluessa neuvotteluajan päättymisestä. Jotta postin käyttäminen ei näissä tilanteissa estyisi, ehdotetaan 47 c §:ään säännöstä, jonka mukaan katsotaan 3 ja 40 §:ssä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi. Tällöinkin työsopimuksen päättäminen kuitenkin katsottaisiin toimitetuksi seitsemäntenä päivänä postittamisen jälkeen.

Myös työsopimuslain 44 §:n mukaan työsuhteen purkamiselle on varattu lyhyt, viikon määräaika siitä, kun purkamisen aihe on ilmaantunut tai jos syy on jatkuva, siitä kun saatiin tieto sen lakkaamisesta. Postin käyttäminen pääsääntöisesti estyy tämän nopean toimimisvelvollisuuden vuoksi, mutta toisaalta 44 §:ssä on itsessään säännös sen varalta, että

purkamista kohtaa pätevä este. Purkaminen saadaan tällöin toimittaa vielä viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Säännösehdotuksen 4 momentti vastaa irtisanomismenettelylain 8 §:n 3 momentin säännöstä, jonka mukaan vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla olevan työntekijän postitse tapahtunut irtisanominen katsotaan toimitetuksi aikaisintaan loman viimeistä päivää seuraavana arkipäivänä. Säännöksen tarkoituksena on estää irtisanomismenettelylain lyhyiden määräaikojen vuoksi mahdollisesti aiheutuvat oikeudenmenetykset. Vaikka noista lyhyistä määräajoista nyt ehdotuksessa luovutaan, on katsottu tarkoituksenmukaiseksi säilyttää lykkäävä säännös vuosilomalla olevan työsuhteen päättämistoimen ajankohdalle. Säännöksellä ei ole mitään tekemistä työnantajan irtisanomisoikeutta ja vuosilomaoikeuksien toteutumista koskevien aineellisten kysymysten kanssa. Siten vuosilomalla olevan työsuhteen päättämiseksi ei sinänsä ole estettä, mutta sen oikeusvaikutukset alkavat välittömästi vain, jos purkaminen tai irtisanominen toimitetaan henkilökohtaisesti.

47 d §. Työsopimuksen päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle. Työsopimuksen pätevä päättäminen ei ehdotuksen mukaan edellytä kirjallista muotoa. Kun työsopimuksen päättänyt osapuoli jo yleisten oikeusperiaatteiden mukaan kuitenkin on velvollinen näyttämään irtisanomisen tai purkamisen tapahtuneen, on kirjallisen muodon käyttäminen varmasti näyttövaikeuksien välttämiseksi viisainta ja työelämässä tavanomaistakin. Kirjallisen muodon vakiintumista ovat edesauttaneet myös työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen irtisanomismenettelylain soveltamista varten painattamat lomakkeet. Ehdotuksen mukaan työnantajan on joka tapauksessa työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

On tärkeää, että todellinen työsopimuksen päättämisperuste tai -perusteet saatetaan työntekijän tietoon. Irtisanomisen tai purkamisen laillisuus on silloin arvioitavissa ja turhia oikeudenkäyntejä voidaan välttää. Tyydyttävänä ei voida pitää tilannetta, jossa todelliset päättämisperusteet tuodaan julki vasta, kun asiaa käsitellään tuomioistuimessa. Ehdotuksen tarkoituksena on, että kaikki päättämistilanteessa

tiedossa olevien perusteiden pääkohdat tulee ilmoittaa työntekijälle. Tämä on edellä mainitun lisäksi tärkeää myös työsopimuslain 42 a §:n soveltamisen kannalta, jotta työntekijä voisi arvioida, onko työnantajalla tuon säännöksen perusteella takaisinottovelvollisuus.

Perustetta tai perusteita ei ehdotuksen mukaan välttämättä tarvitse ilmoittaa yksityiskohteisesti. Ilmoituksesta tulee kuitenkin käydä ilmi, päätetäänkö työsopimus tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaiko työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Työntekijästä johtuvaan syyhyn perustuvissa työsopimuksen päättämistilanteissa voidaan edellyttää tarkempaa perusteiden selvittämistä kuin työnantajan taloudelliseen tilanteeseen perustuvissa tilanteissa. Koeaikana tapahtuneen työsopimuksen päättämisen perusteeksi riittäisi nykykäytännön mukaan koeaikaan vetoaminen. Mahdollisessa oikeudenkäynnissä perusteita voidaan tämentää.

Perusteen ilmoittamatta jättäminen taikka puutteellisen tai väärän perusteen ilmoittaminen voidaan mahdollisessa oikeudenkäynnissä ottaa huomioon perusteettomasta irtisanomisesta 47 f §:n nojalla suoritettavan korvauksen suuruutta määrittäessä. Työnantaja voidaan myös velvoittaa korvaamaan työntekijän oikeudenkäyntikulut siltä osin kuin perusteen ilmoittamatta jättämisen tai väärän perusteen ilmoittamisen katsotaan johtaneen tarpeettomaan oikeudenkäyntiin taikka oikeudenkäynnin pitkittymiseen.

Ehdotuksen mukaan työntekijälle on pyynnöstä ilmoitettava kirjallisesti myös työsopimuksen päättymispäivämäärä. Tämä johtuu siitä, ettei päättymisajankohta aina ole yksiselitteisesti hänen todettavissaan.

47 e §. Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely. Kun työsopimuksen päättämistä koskevien menettelytapasäännösten soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi, on säännösten piiriin tulevien riita-asioiden tuomioistuinkäsittelyä arvioitava uudelleen. Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden soveltamisessa on otettava huomioon se, ettei irtisanomisen mahdollinen lainvastaisuus ole välttämättä työntekijän nähtävissä kovin nopeasti irtisanomisen tapahtumisen jälkeen. Voimassa olevan irtisanomismenettelylain lyhyet kanneajat yksilöperusteisissa irtisanomistilanteissa perustuvat osin siihen, että myös työsuhteen jatkumisedellytykset voitaisiin irtisanomisajan kulu-

essa tuomioistuimessa tarkoituksenmukaisesti tutkia. Käytännössä työsuhteen jatkumista ei ole yleisesti vaadittu ja kanneajat on joissakin tapauksissa koettu työntekijöiden kannalta liian lyhyiksi. Oikeudenmenetyksiä on tapahtunut irtisanomismenettelylain monimutkaisten menettelytapojen ja lyhyiden kanneaikojen vuoksi.

Menettelytapasäännösten soveltamisalan laajentamisen ja nykyisten kanneaikojen soveltamisesta saatujen kokemusten vuoksi ehdotetaan kanneaikaa pidennettäväksi. Selvyyden vuoksi ehdotetaan yhtä kanneaikaa kaikkiin työsopimuksen lakkaamista koskeviin riitoihin. Kanneajan pituus olisi kaksi vuotta ja se alkaisi siitä, kun ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on työnantajalle tai työntekijälle annettu tiedoksi 47 c §:ssä ehdotetulla tavalla. Tämä ajankohta on selkeästi todettavissa ja siten se on katsottu sopivaksi kanneajan alkamisajankohdaksi. Kanneaika olisi näin myöskin kaikille sama, eivätkä erilaiset ja joskus tulkinnanvaraisetkin irtisanomisajat vaikuttaisi kanneajan pituuteen.

Kahden vuoden kanneaika merkitsee nykyisen irtisanomismenettelylain soveltamisalaa kuuluvien yksilöperusteisten irtisanomisasioiden kanneajan pidentymistä. Toisaalta kanneaika muissa työsuhteen päättämistilanteissa on ollut saatavan yleinen 10 vuoden vanhentumisaika. Tavoitteena on, että työsuhteen päättymiseen liittyvät riidat selvitettäisiin kohtuullisessa ajassa. Sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista muun muassa todistelun kannalta on, että työsuhteiden päättymistä koskevat riidat selvitetään viivyttyksettä. Kahden vuoden kanneaikaa on sen vuoksi pidettävä riittävänä myös tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin nojautuvissa irtisanomisasioissa.

Irtisanomismenettelylain 16 §:n 4 momenttiin sisältyy säännös kaikkien lain piiriin kuuluvien asioiden käsittelemisestä tuomioistuimissa kiireellisinä. Kanneajan pidentyessä kahdeksi vuodeksi ei tällaista yleistä kiireellisyyssäännöstä ole pidetty tarkoituksenmukaisena. Poikkeuksetta kiireellistä käsittelyä ehdotetaan vain niihin tapauksiin, joissa kanteen nostajakin on toiminut viivyttyksettä. Jos kanne on nostettu kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksen irtisanomisesta tai muusta päättämisestä, on asia ehdotuksen mukaan kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisenä.

Ehdotettu säännös ei luonnollisestikaan estäisi muutoin kiireellisenä pidettävän asian kä-

sittlemistä kiireellisenä. Asia voi ilman nimenomaista kiireellisyysäännöstäkin olla luonteeltaan sellainen, että se edellyttää kiireellistä käsittelyä. Peruste käsitellä asia tuomioistuimessa kiireellisenä voi olla olemassa esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, jossa tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimitettu irtisanominen on osoittautunut perusteettomaksi vasta silloin, kun työnantaja ottaa uusia työntekijöitä vastaaviin tehtäviin ja laiminlyö 42 a §:ssä säädetyn takaisinottovelvollisuuden, ja irtisanottu työntekijä nostaa kanteen kohtuullisen nopeasti tämän jälkeen. Asian kiireellisyys muissa kuin kiireellisyysäännöksen tarkoittamissa tapauksissa on kuitenkin katsottu tarkoituksenmukaisimmaksi jättää tuomioistuimen harkintaan.

Ehdotukseen ei ole otettu irtisanomismenettelylain 16 §:n 3 momenttiin sisältävää määräystä työtuomioistuin käsittelystä. Tämä on tarpeetonta, koska työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 1 § määrittelee työtuomioistuimen toimivallan eivätkä työsopimuslakia koskevat riita-asiat kuulu sen toimivaltaan.

Ehdotukseen ei myöskään sisälly irtisanomismenettelylain 17 §:ää vastaavaa säännöstä välimiesmenettelystä. Kysymys välimiesmenettelyn mahdollisuudesta jää sitä koskevan erityislainsäädännön sekä sopimusoikeutta koskevan lainsäädännön ja periaatteiden varaan.

47 f §. Korvaus perusteettomasta työ sopimuksen päättämisestä. Lakiehdotuksen 47 f § sisältää korvausvelvollisuutta koskevan säännöksen. Sen soveltamisala on rajattu tapauksiin, joissa toistaiseksi voimassa ollut työ sopimus on päätetty 3 tai 37 §:n perusteiden vastaisesti tai luottamusmiehen työ sopimus ilman 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijöiden enemmistön suostumusta. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä voitaisiin maksaa korvausta voimassa olevan irtisanomismenettelylain tapaan silloin, kun toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus päätetään työntekijästä johtuvasta syystä. Myös toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen purkaminen työntekijästä johtuvasta syystä tilanteessa, jossa ei ole edes irtisanomisperustetta, kuuluu korvauksen piiriin, koska silloinhan työ sopimus on päätetty myös 37 §:n vastaisesti. Tällöin työnantajan virheellinen menettely työ sopimusta päätettäessä on otettava huomioon korvausta enentävänä seikkana. Se, että työ sopimus on oikeudettomasti saatettu lakkaamaan tavalla, joka leimaa työntekijän käyttäytymisen erityisen moitittavaksi,

lisää työntekijälle aiheutuvaa vahinkoa. Korvauksen lisäksi laiminlyödyltä irtisanomisajalta tulee 38 a §:n mukaisesti maksaa täysi palkka. Ratkaisutapa vastaa nykyistä irtisanomismenettelylakia. Lisäksi korvaus voitaisiin määrätä kun toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus koeaikana päätetään 3 §:ssä kielletyllä, syrjivällä tai muuten epäasiallisella perusteella.

Luottamusmiehen irtisanominen vastoin 53 §:n 2 momentin tarkoittamaa työntekijöiden enemmistön suostumusta voitaisiin niin ikään korvata säännösheidotuksen mukaisella tavalla. Luottamusmiehen toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen 37 §:n perusteiden vastainen työ sopimuksen päättäminen sinänsä tulee luonnollisesti korvattavaksi. Luottamusmiehen erityisen irtisanomissuojan vuoksi voitaisiin kuitenkin siis korvata myös sellainen työ sopimuksen päättäminen, jolle löytyy 37 §:n peruste, mutta jolta puuttuu työntekijöiden enemmistön suostumus.

Ehdotetun soveltamisalasäännöksen mukaan sen sijaan tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin nojautuvat irtisanomiset ja työ sopimusten purkamiset 43 §:n vastaisesti sekä määräaikaisten työ sopimusten purkamiset 3 §:n vastaisesti koeaikana jäävät ehdotetun korvaussäännöksen ulkopuolelle. Tämä merkitsee sitä, että nuo tilanteet ratkaistaan 51 §:n vahingonkorvaussäännöksen perusteella. Tuotannollisten ja taloudellisten päättämisperusteiden osalta tuohon ratkaisuun on päädytty, koska nämä eivät lähtökohtaisesti sisällä työntekijän henkilön loukkausta, joka tulisi korvata aiheutuneen aineellisen vahingon määrästä riippumatta. Toisaalta tilanteeseen, jossa tuotannollisia ja taloudellisia perusteita on käytetty henkilöön liittyvän syyn verukkeena, tulevat ehdotetun 47 f §:n säännökset sovellettaviksi, jos tuotannolliset ja taloudelliset perusteet ovat riittämättömät ja irtisanominen on myös 37 §:n vastainen. Myös 37 a §:ssä luetellut tilanteet, joissa ei taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta katsota ainakaan olevan, voivat johtaa työ sopimuksen päättämisperusteen käsittelyyn henkilöstä johtuvana syynä esimerkiksi silloin, kun työnantaja arvioi väärin työntekijän mahdollisuudet uudelleen koulutukseen.

Määräaikaisten työ sopimusten osalta todellisen vahingon korvaaminen 51 §:n nojalla on niin ikään katsottu tarkoituksenmukaisemmaksi kuin ehdotetun korvausasteikon mukainen korvaus. Asteikon alarajan mukaista korvaus-

ta on pidetty liian suurena sellaisissa tapauksissa, joissa työsopimuksen päättäminen on toimitettu vain vähän ennen määräajan päättämistä. Toisaalta pitkien määräaikaisten työsopimusten päättäminen heti sopimuskauden alussa ei ehkä tulisi riittävästi korvatuksi asteikon enimmäismäärälläkään. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen myös koeaikana ehdotetaan niin ikään 51 §:n mukaisen korvauskäsittelyn piiriin.

Lakiehdotuksen 47 f §:ään ehdotetaan säännöstä korvauksen määrästä. Irtisanomismenettelylain mukaan korvauksena perusteettomasta työsopimuksen irtisanomisesta on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 20 kuukauden palkka. Lain 20 §:n perusteluissa on seikkaperäisesti kuvattu ne tarkoitukset, jotka johtivat korvausasteikon asettamiseen tuolle välille. Ehdotetun 47 f §:n 1 ja 2 momentin osalta voidaan viitata noihin edelleen ajankohtaisiin perusteluihin.

Irtisanomismenettelylain perusteluista käy ilmi, että eräänä lain tarkoituksena oli laittomista irtisanomisista määrättävien korvausten tason oleellinen nostaminen tuolloin voimassa olleiden irtisanomissuojasopimusten kuuden kuukauden palkkaa vastaavasta enimmäiskorvauksesta. Tuomioistuinkäytännössä korvausmäärät eivät kuitenkaan ole oleellisesti nousseet. Lainsäätäjän tarkoitus ei näytä täysin toteutuneen, minkä vuoksi korvauksen enimmäismäärää ehdotetaan nostettavaksi vastaamaan 24 kuukauden palkkaa. Sen sijaan korvauksen vähimmäismäärä pidetään ehdotuksessa ennallaan.

Ehdotuksen 47 f §:n 2 momentissa säädetään korvauksen suuruuden määräämisessä huomioon otettavista seikoista. Ehdotetussa ratkaisussa irtisanomismenettelylaissakin luetellut seikat on ryhmitelty uudelleen siten, että työntekijän olosuhteisiin liittyvät seikat on mainittu ensimmäiseksi korvaukseen oleellisimminkin vaikuttavina seikkoina.

Pykälän 3 momentin mukaan vähimmäiskorvauksen rajaa ei tarvitse soveltaa, kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on päätetty koeaikana. Näissäkin tilanteissa korvauksen määrää tulee kuitenkin arvioida samojen, pykälän 2 momentissa lueteltujen kriteerien pohjalta kuin muissakin korvauksen soveltamisalaa kuuluvissa tilanteissa. Vähimmäiskorvauksen alittaminen voi olla oikeutettua vain tilanteen kokonaisarvion pohjalta ja edellyt-

täen, ettei vahinkoa juurikaan ole työntekijälle aiheutunut.

Pykälän 4 momentissa säädetään perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomitettavan korvauksen ja lain 51 §:n mukaisen vahingonkorvauksen suhteesta. Korkein oikeus näyttää soveltaneen irtisanomismenettelylakia siten, että työntekijä on voinut nostaa työsopimuslain 51 §:n mukaisen vahingonkorvauskanteen laittomaksi katsomansa irtisanomisen johdosta vielä irtisanomismenettelylaissa säädetyn kanneajan jälkeenkin. Mainittua kantaa ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Ehdotettu yhtenäinen kanne aika poistaa osittain ongelman, mutta selvyuden vuoksi ehdotetaan säännöstä siitä, ettei perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomitettavan korvauksen lisäksi eikä myöskään sen sijasta voida tuomita lain 51 §:n mukaista korvausta.

Irtisanomismenettelylain 19 §:n 2 momentin mukaan tuon lain mukaisen korvauksen lisäksi ei työnantajaa voida tuomita maksamaan työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien samojen velvollisuuksien rikkominen. Tällaisen säännöksen ehdottamista työsopimuslain 3 a lukuun ei ole pidetty tarpeellisena, koska hyvityssakon tuomitseminen ei voi tulla kyseeseen työsopimuslain säännösten rikkomisesta. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaisen hyvityssakon tuomitseminen voi tulla kyseeseen vain työtuomioistuimessa ja työehtosopimusten määräysten soveltamisen yhteydessä.

47 g §. Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen. Työsuhteen jatkamiseen liittyvät säännökset ehdotetaan siirrettäväksi irtisanomismenettelylaista pääsääntöisesti sellaisinaan ehdotettuun 3 a lukuun. Niiden soveltamisala ehdotetaan myös pidettäväksi samana kuin se on ollut eli ne koskisivat työsopimuslain 37 §:ssä tarkoitettuja työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvia irtisanomisia. Tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomistilanteisiin soveltuva 42 a §:n mukainen irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus mahdollistaa näihin tilanteisiin paremmin soveltuvan työsuhteen palauttamisen. Lisäksi voidaan todeta, että työntekijänsä tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanoneella työnantajalla on velvollisuus peruuttaa irtisanominen, jos työtä irtisanomisaikana ilmaantuu. Sen vuoksi ei ole katsottu tarpeelliseksi ulottaa yksilöperusteisiin ir-

tisanomistilanteisiin luotua järjestelmää takaisintovelvoitteen oheen.

Pykälän 1 momentin mukaan on tuomioistuimessa vaatimuksesta harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että edellytykset ovat olemassa työsuhteen jatkumiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle. Työntekijän on tehtävä tästä vaatimus kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättämistä koskevan ilmoituksen toimittamisesta ja työnantajan ennen irtisanomisajan päättymistä. Erilaisesta säännöksen rakenteesta huolimatta asiasisältö vastaa irtisanomismenettelylakia. On oletettavaa, että työntekijän vaatiessa työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittämistä hän nostaa kanteen asiassa nopeasti. Tällaisten edellytysten tutkiminen käy sitä epätarkoituksenmukaisemmaksi, mitä kaukaisempi asia työsuhteen päättymisen on. Sen vuoksi vaatimuksen esittäminen on myös sille varatun ajan osalta pidetty irtisanomismenettelylakia vastaavana, vaikka kanne aika työsuhteen päättämistä koskevista asioista on ehdotettu pidentettäväksi kahteen vuoteen.

Pykälän 2 momentissa määritellään samoin kuin irtisanomismenettelylaissa ne edellytykset, joihin on kiinnitettävä huomiota harkittaessa työsuhteen jatkamisen edellytyksiä.

47 h §. Korvaus työsuhteen jatkuessa. Säännösehdotus on siirretty asiasisällöltään sellaiseen irtisanomismenettelylaista. Vaihtoehtoinen korvaus voidaan määrätä, jos työnantaja antaa työsuhteen jatkua. Korvaus työsuhteen jatkuessa voidaan määrätä 47 f §:n 1 momentin vähimmäismäärää pienemmäksi tai, jos vahinkoa ei ole syntynyt, evätä kokonaankin.

47 i §. Työsuhteen jatkumisesta riippuvaa korvausta koskevan erimielisyyden ratkaiseminen. Säännösehdotus on siirretty sellaiseen irtisanomismenettelylaista. Riita vaihtoehtoisten tuomioiden täytäntöönpanosta määrätään käsiteltäväksi samassa tuomioistuimessa, jossa alkuperäinen riita on ratkaistu.

47 j §. Säännösten pakottavuus. Ehdotetun luvun säännökset olisivat irtisanomismenettelylain tavoin lähtökohtaisesti pakottavia siten, että sopimus, jolla ehdotetun luvun mukaan kuuluvia etuja vähennetään, on mitätön.

Kuitenkin ehdotetaan, että työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on oikeus työehtosopimuksin sopia toisinkin siitä, mitä ehdotetussa luvussa ja 37 §:n uudessa 3 momentissa on säädetty. Tämä sopimisvaltuus vastaa irtisanomismenettelylain mu-

kaista tasoa. Lisäksi ehdotetaan, että työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus muuten paitsi 47 f §:n korvausten osalta sopia toisin muistakin ehdotetuista säännöksistä. Julkisen sektorin osalta ehdotetaan vastaavaa sopimisoikeutta.

1.2. Laki työsuhteen irtisanomismenettelystä

Irtisanomismenettelylaki ehdotetaan kokonaan kumottavaksi, koska työsuhteen lakia ehdotettava uusi 3 a luku korvaa vastaavat säännökset tarpeellisilta osin.

1.3. Työttömyysturvalaki

9 §. Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa. Jos työntekijä on tehnyt irtisanomismenettelylain 10 §:n mukaisen ilmoituksen eikä tätä ilmoitusta ole pidettävä ilmeisen aiheuttamana, työttömyysturvalain 11 §:n 2 momentin mukaan ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että henkilö olisi itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun irtisanomismenettelylain mukaan lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan takaisinperintään aiheutta maksetulta kuudelta viikolta lain 31 §:n säännöksiä. Työttömyysturvalain muutosella (98/90) samansisältöinen säännös on siirretty työttömyysturvalain 9 §:n 2 momentiksi. Muiden samassa yhteydessä voimaan tulneiden muutosten vuoksi ajanjakso, jonka työttömyyspäivärahan maksamisesta, ja siten myös takaisinperinnästä, voi olla kysymys, on joko kolme tai kuusi viikkoa.

Kun irtisanomismenettelylaki ehdotetaan kumottavaksi eikä sen 10 §:n mukaista työntekijän ilmoitusta enää lainkaan edellytetä, ei työttömyysturvalain säännöstä sellaiseen voida pitää voimassa. Kuitenkin on katsottu tarpeelliseksi säilyttää säännöksen ajatus siitä, että riitaisessa irtisanomistapauksessa ei työsuhteen päättymistä ennen asian ratkaisemista pidettäisi työntekijän syystä johtuvana. Sen vuoksi ehdotuksen mukaan työttömyyspäivärahaa ei evättäisi kolmelta tai kuudelta viikolta, jos työntekijä olisi todisteellisesti riitauttanut

työnantajan työsopimuslain 37 §:n perusteella toimeenpaneman irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa. Työntekijältä siis edellytettäisiin todisteellista reagointia työnantajan käyttämään irtisanomisperusteeseen, mutta mitään muotomääräystä työntekijän toimenpiteelle ei ehdoteta, koska ehdotettu työsopimuslain luku työsopimuksen päättämismenettelyksi ei tällaista riitautustointia edellytä.

Työttömyysturvan välittömän maksamisen edellytykseksi on kuitenkin katsottu tarpeen osoitus siitä, että työsopimuksen irtisanominen jo irtisanomisajan kestäessä on todisteellisesti riitautettu ja ettei tätä työntekijän menettelyä ole pidettävä ilmeisen aiheettomana. Asiaa selvittävälle työvoimaviranomaiselle riittäisi esimerkiksi työnantajan ilmoitus siitä, että työntekijä on ilmoittanut pitävänsä irtisanomista lainvastaisena. Työntekijän itsensä kannalta selvintä tietenkin olisi ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle käsityksensä käytetystä irtisanomisperusteesta. Riitautuksen olemassa oloa voitaisiin myös pitää selvänä, jos asia jo irtisanomisaikana olisi saatettu työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän piiriin tai työnantajalle olisi esitetty korvausvaatimus perusteettomasta irtisanomisesta.

Jos työsopimuksen sitten lainvoimaisessa tuomiossa tai muussa lopullisena pidettävässä ratkaisussa todettaisiin päättyneen työntekijästä johtuvasta syystä, voitaisiin työttömyyspäiväraha kyseisen kolmen tai kuuden viikon ajalta periä lain 31 §:n säännösten mukaisesti työntekijältä takaisin. Muulla lopullisella ratkaisulla tarkoitetaan ehdotuksessa esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välistä sovintoa, työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksessä syntynyttä sovintoa ja välimiesmenettelyssä annettua tuomiota.

2. Voimaantulo

Työsopimuslain muuttamista koskeva lakiehdotus muuttaisi nykyistä työsopimuksen päättämismenettelyä varsin huomattavasti. Riittävän ylimeno- ja ohjauskauden varaamiseksi ehdotetaan, että ehdotetut lait tulisivat voimaan noin puolen vuoden kuluttua niiden hyväksymisestä ja vahvistamisesta.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 45 §,

muutetaan 37 a §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), sekä

lisätään 37 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi muutettuna 11 päivänä tammikuuta 1985 annetulla lailla (30/85) ja mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi ja lakiin uusi 3 a luku seuraavasti:

37 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

— — — — —
Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen tässä pykälässä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.
— — — — —

37 a §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

— — — — —
Mitä 37 §:n 4 momentissa on säädetty irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita.

3 a luku

Työsopimuksen päättämismenettely

47 a §

Luvun soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työsopimuksen irtisanomiseen ja purkamiseen, jäljempänä *työsopimuksen päättäminen*. Lisäksi on noudatettava, mitä niistä säädetään muualla tässä laissa.

Tämän luvun säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta määräaikaisen sopimuksen lakkaamiseen 36 §:n nojalla eikä 47 b ja 47 c §:n säännöksiä työsopimuksen purkautumiseen 44 §:n 2 momentin nojalla.

Luvun 47 f — 47 i §:n säännöksiä ei sovelleta, kun työsopimus on päätetty 37 a, 40, 41 tai 43 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti eikä myöskään kun määräaikainen työsopimus on purettu 3 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti.

47 b §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen ja työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 37 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen 3 tai 43 §:ssä tarkoitetusta syystä, hänen on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 43 §:ssä tarkoitetusta syystä, hänen on varattava työnantajalle mahdollisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta.

Jos työsopimus irtisanoetaan 37 a, 40 tai 41 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, on työnantajan, konkurssipesän tai kuolinpesän niin hyvässä ajoin kuin mahdollista selvitettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet. Jos toimenpide kohdistuu useisiin työntekijöihin, voidaan selvitys antaa työntekijöille tai näiden edustajille yhteisesti.

Jos työnantajalla on lain taikka sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollisuus neuvotella työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa 3 momentissa tarkoitettua irtisanomisista, ei edellä tarkoitettua selvitystä tarvitse esittää.

47 c §

Työsopimuksen päättäminen

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää postitse työnantajan tai työntekijän ilmoitamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus postitse katsotaan 3 ja 40 §:ssä tarkoi-

tettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi.

Jos ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on 1 tai 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa lähetetty postitse, katsotaan työsopimuksen päättäminen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsopimuksen päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan viimeistä päivää seuraavana päivänä.

47 d §

Työsopimuksen päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

47 e §

Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely

Kanne työsopimuksen lakkaamista koskevassa asiassa on pantava yleisessä alioikeudessa vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen on 47 c §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa 1 momentissa säädetyn kanneajan alkamisesta, on asia kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisenä.

47 f §

Korvaus perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä

Työnantaja, joka on 3 tai 37 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti tai ilman 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijöiden enemmistön suostumusta päättänyt työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, on velvollinen maksamaan korvausta perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä. Korvaus-

sena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan sitä lisäävänä tai vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto-aika, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muut näihin verrattavat seikat.

Jos toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on päätetty koeaikana 3 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvaus voidaan kuitenkin määrätä 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettun korvauksen lisäksi eikä sen sijasta 51 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen.

47 g §

Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen

Jos työsopimus on päätetty 37 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, tuomioistuimen on vaatimuksesta harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että on olemassa edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle. Työntekijän on tehtävä vaatimus kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksen päättämistä koskevan ilmoituksen toimittamisesta ja työnantajan ennen irtisanomisajan päättymistä.

Edellä 1 momentissa mainittuja edellytyksiä harkittaessa tuomioistuimen 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.

47 h §

Korvaus työsuhteen jatkuessa

Jos tuomioistuin 47 g §:ssä tarkoitettussa tapauksessa katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, se voi määrätä, että työnantajan on maksettava joko 47 f §:n 1

ja 2 momentin mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

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

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 47 f §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta, taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

47 i §

Työsuhteen jatkumisesta riippuvaa korvausta koskevan erimielisyyden ratkaiseminen

Jos 47 h §:ssä tarkoitettua tuomiota täytännönpantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomiossa määrätyistä korvauksista on maksettava, työnantajan tai työntekijän on saatettava asia sitä ensiksi käsitelleen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

47 j §

Säännösten pakottavuus

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

Työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on oikeus työehtosopimuksin sopia toisinkin siitä, mitä tässä luvussa

ja 37 §:n 3 momentissa on säädetty. Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus muuten paitsi 47 f §:n osalta työehtosopimuksin sopia toisin kuin edellä tässä luvussa ja 37 §:n 3 momentissa on säädetty. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työsuopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saatettiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä 2 momentissa säädetään, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaisen, kunnallisen työmarkkinalaitoksen tai evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan ja asianomaisen työntekijäin keskusjärjestön tai työntekijäin yhdistysten, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, välillä tehtyyn työehtosopimukseen. Toimiehtosopimukseen sovelletaan vastaavasti, mitä tässä luvussa säädetään työehtosopimuksesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Tämän lain menettelytapoja sekä tuomioistuinkäsittelyä koskevia säännöksiä ei sovelleta, milloin työsuopimuksen päättäminen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

L a k i

työsuopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan työsuopimuksen irtisanomismenettelystä 3 päivänä helmikuuta 1984 annettu laki (124/84).

2 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

3.

Laki**työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 9 päivänä helmikuuta 1990 annetussa laissa (98/90), seuraavasti:

9 §

*Oikeus työttömyyspäivärahaan
eräissä tapauksissa*

— — — — —
 Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain (320/70) 37 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa eikä työntekijän tätä menettelyä ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitetulla tavalla itse aiheutta-

nut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johduneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettulta ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

— — — — —
 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

Helsingissä 16 päivänä marraskuuta 1990

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Työministeri *Matti Puhakka*

1.

L a k i

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 45 §,
muutetaan 37 a §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), sekä

lisätään 37 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi muutettuna 11 päivänä tammikuuta 1985 annetulla lailla (30/85) ja mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi ja lakiin uusi 3 a luku seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

37 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen tässä pykälässä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

37 a §

*Taloudelliset ja tuotannolliset
irtisanomisperusteet*

Mitä 37 §:n 3 momentissa on säädetty irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita.

Mitä 37 §:n 4 momentissa on säädetty irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita.

45 §

*Sopimuksen laiton purkaminen
ja työntekijän palkka*

Jos työnantaja laillisetta syyttä on purkanut työsopimuksen, työntekijällä on oikeus saada edelleen palkkansa sen mukaan, mitä 27 §:n 1 ja 3 momentissa on säädetty, ei kuitenkaan pitemmältä ajalta kuin työsopimusta irtisanottaessa.

(Kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 a luku

Työsopimuksen päättämismenettely

47 a §

Luvun soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työsopimuksen irtisanomiseen ja purkamiseen, jäljempänä työsopimuksen päättäminen. Lisäksi on noudatettava, mitä niistä säädetään muualla tässä laissa.

Tämän luvun säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta määräaikaisen sopimuksen lakkaamiseen 36 §:n nojalla eikä 47 b ja 47 c §:n säännöksiä työsopimuksen purkautumiseen 44 §:n 2 momentin nojalla.

Luvun 47 f — 47 i §:n säännöksiä ei sovelleta, kun työsopimus on päätetty 37 a, 40, 41 tai 43 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti eikä myöskään kun määräaikainen työsopimus on purettu 3 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti.

47 b §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen ja työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 37 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen 3 tai 43 §:ssä tarkoitetusta syystä, hänen on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuullaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 43 §:ssä tarkoitetusta syystä, hänen on varattava työnantajalle mahdollisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta.

Jos työsopimus irtisanotaan 37 a, 40 tai 41 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, on työnantajan, konkurssipesän tai kuolinpesän niin hyväksyä ajoin kuin mahdollista selvitettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet. Jos toimenpide kohdistuu useisiin työntekijöihin, voidaan selvitys antaa työntekijöille tai näiden edustajille yhteisesti.

Jos työnantajalla on lain taikka sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollisuus neuvotella työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa 3 momentissa tarkoitetuista irtisanomisista, ei edellä tarkoitettua selvitystä tarvitse esittää.

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

47 c §

Työsopimuksen päättäminen

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää postitse työnantajan tai työntekijän ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus postitse katsotaan 3 ja 40 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi.

Jos ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on 1 tai 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa lähetetty postitse, katsotaan työsopimuksen päättäminen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsopimuksen päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan viimeistä päivää seuraavana päivänä.

47 d §

Työsopimuksen päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

47 e §

Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely

Kanne työsopimuksen lakkaamista koskevassa asiassa on pantava yleisessä alioikeudessa vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen on 47 c §:ssä säädetyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa 1 momentissa säädetyн kanneajan

Voimassa oleva laki

Ehdotus

alkamisesia, on asia kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisenä.

47 f §

Korvaus perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä

Työnantaja, joka on 3 tai 37 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti tai ilman 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijöiden enemmistön suostumusta päättänyt työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, on velvollinen maksamaan korvausta perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä. Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä tai vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto-aika, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muut näihin verrattavat seikat.

Jos toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on päätetty koeaikana 3 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvaus voidaan kuitenkin määrätä 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitetun korvauksen lisäksi eikä sen sijasta 51 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen.

47 g §

Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen

Jos työsopimus on päätetty 37 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, tuomioistuimen on vaatimuksesta harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että on olemassa edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle. Työntekijän on tehtävä vaatimus kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksen päättämistä koskevan ilmoituksen toimittamisesta ja työnantajan ennen irtisanomisajan päättymistä.

Edellä 1 momentissa mainittuja edellytyksiä harkittaessa tuomioistuimen on kiinnitettävä

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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.

47 h §

Korvaus työsuhteen jatkuessa

Jos tuomioistuin 47 g §:ssä tarkoitetussa tapauksessa katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, se voi määrätä, että työnantajan on maksettava joko 47 f §:n 1 ja 2 momentin mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

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

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 47 f §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta, taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

47 i §

Työsuhteen jatkumisesta riippuvaa korvausta koskevan erimielisyyden ratkaiseminen

Jos 47 h §:ssä tarkoitettua tuomiota täytännönpantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomiossa määrättyistä korvauksista on maksettava, työnantajan tai työntekijän on saatettava asia sitä ensiksi käsitelleen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

47 j §

Säännösten pakottavuus

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

Työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on oikeus työehtosopimuksin sopia toisinkin siitä, mitä tässä luvussa ja 37 §:n 3 momentissa on säädetty. Työnanta-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

jain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus muuten paitsi 47 f §:n osalta työehtosopimuksin sopia toisin kuin edellä tässä luvussa ja 37 §:n 3 momentissa on säädetty. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työsopimuksessa 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 säädetään, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaisen, kunnallisen työmarkkinalaitoksen tai evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan ja asianomaisen työntekijäin keskusjärjestön tai työntekijäin yhdistysten, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, välillä tehtyyn työehtosopimukseen. Toimiehtosopimukseen sovelletaan vastaavasti, mitä tässä luvussa säädetään työehtosopimuksesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

Tämän lain menettelytapoja sekä tuomioistuinkäsittelyä koskevia säännöksiä ei sovelleta, milloin työsopimuksen päättäminen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa.

3.

Laki**työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 9 päivänä helmikuuta 1990 annetussa laissa (98/90), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

*Oikeus työttömyyspäivärahaan
eräissä tapauksissa*

Jos työntekijä, jonka työsuhteeseen sovelletaan työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettua lakia (124/84), on tehnyt sanotun lain 10 §:n mukaisen ilmoituksen eikä tätä ilmoitusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 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, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettulta ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

Jos työntekijä, jonka *työsopimus on irtisanottu työsopimuslain (320/70) 37 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa eikä työntekijän tätä menettelyä* ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettulta ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*