

Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 22 hallituksen esityksen johdosta työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Eduskunta on 21 päivänä marraskuuta 1983 lähettänyt sosiaalivaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 205 työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

Samassa tarkoituksessa eduskunta on lähettänyt valiokuntaan 24 päivänä toukokuuta 1983 ed. Kuopan ym. lakialoitteen n:o 87 laiksi työsuojelulain muuttamisesta, ed. Kuopan ym. lakialoitteen n:o 88 laiksi työntekijäin, luottamusmiehen ja eräiden muiden luottamushenkilöiden työsuhdeturvasta ja ed. Laaksosen ym. lakialoitteen n:o 90 työsuhdeturvalla laiksi työsuojelulain muuttamisesta, sekä 9 päivänä joulukuuta 1983 ed. Viinosen ym. lakialoitteen n:o 183 laiksi työsuojelun irtisanomismenettelystä.

Tässä yhteydessä valiokunta on päättänyt ottaa myös käsiteltäviksi eduskunnan 17 päivänä kesäkuuta 1983 valiokuntaan lähettämät ed. Eenilän ym. toivomusaloitteen n:o 1175 työsuojelulain muuttamisesta työsuhdeturvan tehostamiseksi, ed. Eklundin ym. toivomusaloitteen n:o 1182 epilepsiaa sairastavan henkilön työsuhdeturvan parantamisesta, ed. Helmisen ym. toivomusaloitteen n:o 1196 työsuhdeturvan kehittämislainsäädännön aikaansaamisesta ja ed. Skinnarin ym. toivomusaloitteen n:o 1418 taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien irtisanomisten sääntelystä.

Asian johdosta ovat olleet kuultavina pääministeri Kalevi Sorsa, osastopäällikkö Juha Peltola sosiaali- ja terveysministeriöstä, lainsäädäntöneuvos Paavo Nikula oikeusministeriöstä, ylijohtaja Jukka Tammi valtiovarainministeriöstä, oikeusneuvos Veikko Hämäläinen korkeimmasta oikeudesta, hallintoneuvos Lassi Kilpi korkeimmasta hallinto-oikeudesta, työtuomioistuimen presidentti Jorma Pelkonen, osastopäällikkö Seppo Mikkola työsuojeluhallituksesta, piiripäällikkö Jaakko Itäkannas Uudenmaan työsuojelupiiristä, suunnittelija Eeva-Liisa Tuominen tasa-arvoasiain neuvottelukunnan edustajana, lakimies Tuomo Mäkinen ja lakimies Pekka Hynönen Suomen

Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, varapuheenjohtaja Alari Kujala Akava ry:stä, varatuomari Raila Kangasperko Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, sosiaaliasiainsihteri Veikko Simpanen Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, toimitusjohtaja Pentti Somerto Suomen Työnantajain Keskusliitosta, johtaja Stig-Erik Leiponen Liiketyönantajain Keskusliitosta, varatuomari Bruno Mattila Maataloustuottajain Keskusliitosta, työmarkkina-asiamies Kauko Parkkinen Suomen Yrittäjäin Keskusliitosta, varatuomari Matti Aura Kaupan Keskusvaliokunnasta, johtaja Tapio Vasara Pieneteollisuuden Keskusliitosta, puheenjohtaja Erkki Virtanen Työsuojeluvallat ry:stä, toimitusjohtaja Martti Huusko Kymen Yrittäjät ry:stä, piiritoimitsija Matti Inkiläinen Liikeliiton Kouvolaan piiriin toimistosta, johtaja Eelis Makkonen ja pääluottamusmies Väinö Palm Valmet Oy:stä, hallintojohtaja Sakari Raevaara ja pääluottamusmies Kalervo Piipponniemi Kemppe Oy:stä sekä pääluottamusmies Urho Peltonen Rakennuskunta Hakasta.

Asian johdosta on pyydetty eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunnalta lausunto (n:o 5/1983 vp.), joka on tämän mietinnön liitteenä. Käsiteltyään asian valiokunta esittää seuraavaa.

Hallituksen esitykseen sisältyvissä lakiehdotuksissa ehdotetaan lisättäväksi työntekijän oikeusturvaa irtisanomistilanteessa. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan säädettäväksi erityinen laki työsuojelun irtisanomismenettelystä. Ehdotettuun lakiin sisällytettäisiin säännökset irtisanomisen menettelytavoista, neuvotteluvollisuudesta, irtisanomisasiain tuomioistuinkäsittelystä ja suoritettava korvauksesta. Työnantajan tulisi ehdotuksen mukaan irtisanomisen yhteydessä kuulla työntekijää sekä ilmoittaa työntekijälle, miten tämän on meneteltävä, jos hän katsoo irtisanomisen tapahtuneen vastoin lakia. Työnantajalla olisi oikeus irtisanomiseen vain kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisperuste on tullut työnantajan tietoon. Jos työntekijä katsoo tul-

leensa irtisanotuksi väärin perustein, tulisi asiasta yleensä neuvotella työehtosopimusten mukaisen neuvottelujärjestelmän mukaisesti. Jollei neuvottelusta päästä tulokseen, asia voidaan viedä tuomioistuinkäsittelyyn. Työnantaja olisi velvollinen maksamaan laittomasti irtisanotulle työntekijälle vähintään kolmen kuukauden ja enintään 20 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen. Korvausta määrittäessä olisi otettava huomioon muun muassa työntekijän ja työnantajan olosuhteet, työnantajan menettely irtisanomisasiassa, työntekijän mahdollisesti antama aihe sekä työsuhteen ja mahdollisen työttömyyskauden pituus. Jos työsuhteen jatkamisen edellytykset tuomioistuimen harkinnan mukaan ovat olemassa, voisi tuomioistuin määrätä maksettavaksi vaihtoehtoisen pienemmän korvauksen edellyttäen, että työnantaja jatkaa työsuhdetta.

Mahdollisuuksia määräaikaisen työsuhteen tekemiseen ehdotetaan rajoitettavaksi siten, että tällainen työsuhteen tekeminen voidaan tehdä vain laissa mainituista syistä. Jos määräaikaisia työsuhteita ilman pätevää syytä on toistuvasti solmittu peräkkäin, olisi työsuhteen pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Myös mahdollisuuksia purkaa työsuhteen koeaikana ja irtisanoa työsuhteen liikettä luovutettaessa rajoitettaisiin. Synnytyslomalta ja sitä vastaavalta lomalta työhön palaavan työntekijän oikeutta saada pitää entiset työtehtävänsä ehdotetaan myös tehostettavaksi. Irtisanomisajat pidennettäisiin työehtosopimusikäntäntöä vastaaviksi.

Lakialoitteessa n:o 87 ehdotetaan työsuhteen lakia muutettavaksi siten, että määräaikaisten työsuhteen tekemisen teko mahdollisuuksia rajoitettaisiin, työnantajan olisi osoitettava koeaikana tapahtuvalle työsuhteen purkamiselle asiallinen peruste ja liikkeen luovutuksen johdosta tapahtuneessa irtisanomisessa tulisi noudattaa nykyistä pitempää irtisanomisaikaa.

Lakialoitteessa n:o 88 ehdotetaan säädettäväksi uusi laki, jolla parannettaisiin työntekijöiden, luottamusmiesten ja eräiden muiden luottamushenkilöiden työsuhteen turva.

Lakialoitteessa n:o 90 ehdotetaan säädettäväksi erityinen työsuhteen turvalaki, minkä lisäksi aloitteessa ehdotetaan muutettavaksi työsuhteen lakia. Lakiehdotukset muodostavat rakenteeltaan samantapaisen kokonaisuuden kuin hallituksen esityksessä on ehdotettu, mutta ovat sisällöltään sellaisia, että työntekijöiden työsuhteen turva olisi parempi kuin mitä hallituksen esitykseen sisältyvissä lakiehdotuksissa on esitetty.

Lakialoitteessa n:o 183 ehdotetaan säädettä-

väksi hallituksen esitykseen verrattuna samansäiltöinen laki työsuhteen irtisanomismenettelystä lukuunottamatta lakiehdotuksen 20 §:ää, jossa laittomasta irtisanomisesta suoritettaville korvauksille ei säädettäisi alarajaa ja korvausten enimmäismääriä alennettaisiin siten, että suurin korvaus olisi yleensä yhdeksän kuukauden ja kymmenen vuotta kestäneen työsuhteen jälkeen enintään 19 kuukauden palkka.

Toivomusaloitteessa n:o 1175 ehdotetaan, että hallitus ryhtyisi pikaisesti toimenpiteisiin työsuhteen uudistamiseksi siten, että siihen lisätään rangaistussäännökset laittomien irtisanomisten, lomautusten ja työsuhteen purkamisten osalta ja että siinä säädetään, miten laittomaksi väitetty työnantajan menettely tutkitaan ja laittomasti päätetty työsuhte palautetaan, sekä että työsuhtedesuojaa parannetaan ja työsuhtedesuojelua tehostetaan.

Toivomusaloitteessa n:o 1182 ehdotetaan, että hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin työsuhteturvan luomiseksi sellaiseksi, ettei työnantaja voi epäilemättä sairastavaa työntekijää irtisanoa työpaikastaan.

Toivomusaloitteessa n:o 1196 ehdotetaan, että hallitus ensi tilassa valmistelisi esityksen työsuhteturvan kehittämislainsäädännöksi työsuhteturvakomitean ehdotuksien ja niistä annettujen lausuntojen pohjalta, sekä että hallitus nopeasti selvittäisi toisaalta työsuhteen jatkuvuuden mahdollisuudet laittoman irtisanomisen tapauksissa ja toisaalta kollektiivisen työsuhteturvan puutteellisuudet sekä sen kehittämistarpeet, ja että hallitus selvitystyön valmistuttua ryhtyisi välittömästi asianmukaisen lainsäädännön säätämiseksi tarvittaviin toimenpiteisiin.

Toivomusaloitteessa n:o 1418 ehdotetaan, että hallitus viipymättä antaisi esityksen työsuhteturvan kehittämistä koskeva lainsäädännöksi siten, että siinä otettaisiin huomioon myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvat irtisanomiset ja lomauttamiset.

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä sosiaalivaliokunta pitää hallituksen esitykseen sisältyviä lakiehdotuksia tarpeellisina, minkä vuoksi valiokunta on asettanut lakiehdotusten hyväksymisen kannalle. Lakialoitteisiin sisältyvät lakiehdotukset ja toivomusaloitteet ovat hallituksen esityksen suuntaisia, minkä vuoksi valiokunta ehdottaa lakialoitteisiin sisältyvät lakiehdotukset ja toivomusaloitteet hylättäviksi.

Asiaa käsitellessä sosiaalivaliokunnassa on laajasti keskusteltu lakiehdotusten voimaantulon vaikutuksista työelämään ja yritystoimintaan.

Tässä yhteydessä on tuotu esille huolestuneisuus siitä, miten lain soveltaminen tulee vaikuttamaan erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintamahdollisuuksiin ja halukkuuteen palkata lisätyöntekijöitä. Niinikään on kiinnitetty huomiota työntekijöiden oikeusasemaan, jossa eräiden irtisanomismenettelyyn liittyvien ongelmien lisäksi on käsitelty kysymystä niin sanotusta työsuhteen jatkuvuudesta riidanalaisissa irtisanomistapauksissa sekä työsuhdeturvasta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvissa irtisanomisissa ja lomautuksissa. Edellä esitettyjen näkökohtien vuoksi hallituksen tulisi valiokunnan mielestä tarkoin seurata lakien soveltamista käytännössä ja mahdollisten ongelmien ilmetessä antaa eduskunnalle tarvittavat muutosesitykset.

Sosiaalivaliokunnan saaman selvityksen mukaan työsuojeluviranomaisilla ei ole riittävästi voimavaroja työsuohdeongelmiin liittyvän neuvontatoiminnan ja voimassaolevan lainsäädännön sisältöä koskevan tiedotustoiminnan hoitamiseksi riittävän tehokkaasti. Tehokas neuvonta näissä asioissa olisi kuitenkin välttämätöntä ja sekä työnantajien että työntekijöiden edun mukaista yleensäkin, mutta erityisesti silloin, kun uutta lainsäädäntöä joudutaan soveltamaan käytännössä. Tämän vuoksi sosiaalivaliokunta edellyttää hallituksen huolehtivan tarpeellisista henkilöstölisäyksistä työsuojeluhallinnossa ja kehittävän erityisesti työsuojelupiirien henkilöstörakennetta sellaiseksi, että kaikissa työsuojelupiireissä on käytettävissä riittävä oikeudellinen asiantuntemus.

Laittomissa irtisanomistapauksissa suoritettavaa

Helsingissä 16 päivänä joulukuuta 1983

korvausta koskevaa yksityiskohtaa käsiteltäessä on käynyt ilmi, ettei korvauksen verotuskohtelu ole kokonaisuudessaan etukäteen selvä. Valiokunnan käsityksen mukaan selkein ratkaisu kaikkien osapuolien kannalta olisi, että korvaus olisi maksajalle vähennyskelpoinen meno ja saajalle verovapaa tulo. Tällöin tuomioistuimien määrääsi korvauksen nettoansioon perustuvan arvioinnin perusteella eikä työnantaja joutuisi suorittamaan korvauksen perusteella muita työnantajamaksuja. Asia olisi valiokunnan mielestä järjestettävä tuloja varallisuusverolakia muuttamalla.

Valiokunta kiirehtii hallituksen antamassa perhepoliittisessa selonteossa ja sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevassa hallituksen hyväksymässä ohjelmassa tehtyjen työsuhdeturvan parantamista koskevien ehdotusten toteuttamista.

Edellä olevan perusteella sosiaalivaliokunta ehdottaa kunnioittaen,

että hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset hyväksyttäisiin muuttamattomina.

Samalla valiokunta ehdottaa,

että lakialoitteisiin n:ot 87, 88, 90 ja 183 sisältyvät lakiehdotukset hylättäisiin.

Lopuksi valiokunta ehdottaa,

että toivomusaloitteet n:ot 1175, 1182, 1196 ja 1418 hylättäisiin.

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Paasio, varapuheenjohtaja S. Mikkola ja jäsenet Halonen, Ikonen, H. Kempainen, Könkkölä, P. Leppänen,

Lipponen, Louvo, Moisander (osittain), Nordman, Paavilainen, Pesola ja Stenius-Kaukonen sekä varajäsenet Ahonen ja Eklund.

Vastalauseita

I

Hallituksen esitys työsuhteturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi on mielestämme pääasiallisesti hyväksyttävä. Lakiehdotuksessa on kuitenkin eräitä keskeisiä kohtia, joita emme voi sellaisenaan hyväksyä. Näitä ovat korvaus irtisanotulle työntekijälle, irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä niissä tapauksissa, että uusi omistaja haluaa ottaa perheenjäsenensä yritykseen työhön sekä voimaantulosäännös niiltä osin, kun uusi laki johtaa nykyisissä sopimuksissa määrättyä pidempiin irtisanomisaikoihin. Huomaamme myös siitä, että jälleen sosiaalivaliokunta on joutunut käsittelemään lakiesityksen hyvin kiireellisesti, joten valiokunta ei ole voinut perehtyä kaikkiin yksityiskohtiin mielestämme riittävästi.

Lakiesityksessä määrätään vähintään kolmen kuukauden palkan suuruinen vähimmäiskorvaus niissäkin tapauksissa, että irtisanominen on johdunut esimerkiksi työnantajan anteeksiannettavasta erehdyksestä. Työsopimuslain irtisanomisperusteisiin ei nimittäin tässä yhteydessä puututa. Kun irtisanomisperusteita ei työsopimuslaissa ole määritelty kattavasti, syntyy käytännössä tilanteita, joihin ei työsopimuslaissa löydy selvää vastausta, onko irtisanominen laillinen vai laitton. Tällöin on ymmärrettävää, että esimerkiksi pienyritystä, jolla ei ole aina lain sisältöä ja käytäntöä tuentavaa lakimiestä käytettävissään, ei aina voi olla tietoinen tai saada selvyyttä irtisanomisen laillisuudesta.

Samoin saattaa käytännössä syntyä tilanteita, että irtisanotulle työntekijälle aiheutuu vain hyvin vähän tai ei ollenkaan haittaa, jolloin korvauksenkin tulisi mielestämme olla vain vähäinen. Sen vuoksi katsomme, ettei ole perusteltua eikä kaikkia osapuolia kohtaan oikeudenmukaista, että korvauksen alarajaksi säädettäisiin kolmen kuukauden palkka, mikä käytännössä tarkoittaisi kokonaisuudessaan vähintään 15 000 markan suuruista korvausta. Mielestämme tulisi korvaukselle säätää vain ylärajat ja jättää muilta osin tuomioistuimen vapaaseen harkintaan korvauksen suuruus kussakin yksittäistapauksessa.

Korostamme vielä sitä, että säätämällä alaraja korvauksille saattavat korvaussummat nousta pienyrityksissä suhteettoman suuriksi verrattuna yrityksen kokoon ja liikevaihtoon. Näin voivat vaarantua jopa koko yrityksen toimintamahdollisuudet. Tässä suhteessa yrityksen ja sen työnteki-

jöiden edut jälleen kerran yhtyvät täysin. Ei voi olla yrityksen muiden työntekijöiden edun mukaista, että myös muut kuin mahdollisesti laittomasti irtisanottu työntekijä joutuvat syyttään työttömiksi, jos yrittäjä joutuu ylipääsemättömiin vaikeuksiin. Tämäkin seikka puoltaa vahvasti sitä, ettei korvauksen vähimmäisrajaa määrätä, vaan kussakin yksittäistapauksessa harkitaan kaikki seikat huomioon ottaen korvauksen oikeutettu suuruus.

Mitä tulee korvaukselle säädettävään ylärajaan katsomme, että korvauksen enimmäismäärän tulisi olla suurempi, jos työsuhte on kestänyt yli 10 vuotta. Jos työsuhte on kestänyt ehkä vain muutamana kuukauden, ei mielestämme ole oikein, että tällaisissakin tapauksissa korvauksen enimmäisraja olisi samansuuruinen kuin irtisanottaessa pitkäaikaista työntekijää. Tämän vuoksi ehdotamme porrastusta korvauksen enimmäismääriin riippuen työsuhteen kestosta.

Pidämme erittäin keskeisenä seikkana sitä, ettei perhe- ja pienyrityksille aseteta ylipääsemättömiä lisärasitteita liikkeen luovutuksen yhteydessä. Esimerkiksi jos liikkeen uusi omistaja haluaa ottaa työhön lapsensa, joka on saanut koulutuksen ao. tehtäviä varten, on luonnollista, ettei tällaisella nuorella useinkaan voi olla vielä kokemuksen mukanaan tuomaa ammattitaitoa. Valiokunnan hyväksymä säännös luottamusmiehen irtisanomisesta liikkeen luovutuksen yhteydessä edellyttää kuitenkin työhönotettavalta perheenjäseneltä, että hänellä on henkilöstön edustajan suorittamien työtehtävien edellyttämä ammattitaito, jotta henkilöstön edustajan voi siirtää muihin tehtäviin. Sen vuoksi ehdotamme, että säännökseen lisätään kohta, joka oikeuttaa ottamaan yritykseen myös perheenjäsenen, jolla on vaadittava koulutus tehtävään.

Lakiehdotusten voimaantulosäännös johtaa erityisen hankalaan tilanteeseen irtisanomisaikojen pidentämistä koskevan muutosehdotuksen osalta. Eräissä voimassa olevissa työehtosopimuksissa irtisanomisajat ovat lyhyempiä kuin työsopimuslakiesityksen 38 §:ssä. Tämän vuoksi on mielestämme välttämätöntä, että voimaantulosäännökseen otetaan nimenomainen säännös siitä, että järjestöjen välillä solmituissa työehtosopimuksissa määrätty irtisanomisajat ovat voimassa siihen asti, kunnes uudessa työehtosopimuksessa toisin sovitaan. Ei ole perusteltua syytä hankaloittaa niiden

alojen toimintaa ja mitätöidä voimassaolevien työehtosopimusten määräyksiä. Näille aloille tulee antaa mahdollisuus sopeuttaa sopimuksensa uuteen lainsäädäntöön. Huomautamme myös, että työsuhdeturvakomitean mietintöön sisältyi nyt ehdottamamme kaltainen voimaantulosään-
nös. Komiteassa mukana olleet työmarkkinajär-
jestöjen edustajat olivat voimaantulosään-
nöksestä yhtä jäsentä lukuunottamatta yksimielisiä.

Edellä sanotun perusteella ehdotamme

että valiokunnan mietintöön sisältyvä ensimmäinen lakiehdotus hyväksyttäisiin muutoin sellaisenaan paitsi, että sanotun lakiehdotuksen 20 §:n 1 momentti hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

20 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava enintään 9 kuukauden palkka, mikäli työsuhte on kestänyt enintään 10 vuotta. Mikäli työsuhte on kestänyt yli 10 vuotta, on korvauksen enimmäismäärä enintään 19 kuukauden palkka.

Vielä edellä sanottuun viitaten ehdotamme,

*että valiokunnan mietintöön sisältyvä toinen lakiehdotus hyväksyttäisiin muutoin sellaisenaan paitsi, että sanotun lakiehdotuksen 40 §:n 2 momentti hyväksyttäisiin muutettuna ja voimaantulosään-
nökseen lisättäisiin uusi 3 momentti seuraavasti:*

Helsingissä 16 päivänä joulukuuta 1983

Saara Mikkola

Helena Pesola
Anna-Kaarina Louvo

Erkki Moisander

II

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Esitys ei ole työntekijäpuolen oikeutettujen korjausvaatimusten mukainen. Siihen sisältyvistä laeista puuttuvat mm. säännökset työsuhdeturvan kannalta keskeisistä työsuhteen jatkuvuuden ja kollektiivisuojan periaatteista. Esitys on myös muilta osin puutteellinen, paikoin jopa nykyistä työsuhdeturvaa heikentävä.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

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

Voimaantulosään- nös

Jos työsuopimukseen olisi ilman tässä laissa tarkoitettujen lainmuutosten voimaantuloa sovellettava työehtosopimuksessa sovittua tai työehtosopimuksen lakattua olemasta voimassa viimeksi sitoneen työehtosopimuksen määräyksiin perustuvaa 38 §:ssä säädettyä lyhyempää irtisanomisaikaa, noudatetaan tällaista irtisanomisaikaa, ellei uudessa työehtosopimuksessa toisin sovita.

Valiokunnan mietinnön mukaisiin lakiehdotuksiin olemme esittäneet muutoksia ja lisäyksiä, joiden pääasiallinen sisältö on seuraavassa selostettu.

Laki työsuopimuksen irtisanomismenettelystä

Hallituksen esitykseen sisältyvä mahdollisuus lähettää irtisanomisilmoitus postitse on poistettu (5 §, 8 §:n 2 ja 3 momentti).

Työsuhteen jatkuvuusperiaate on toteutettu siten, ettei työntekijän työsuhde hänen vaatiesaan sen jatkamista ja riitauttaessaan asianmukaisesti irtisanomisen ja purkamisen lakkaa ennen kuin asia on lainvoimaisella oikeuden päätöksellä ratkaistu (10 §).

Myös työntekijä- tai työnantajajyhdistyksiin kuulumattomat on saatettu neuvotteluvollisuuden piiriin (11 §).

Tuomioistuinkäsittelyyn liittyvät määräajat on poistettu; samoin on poistettu mahdollista työtuomioistuinkäsittelyä koskeva säännös tarpeettomana (16 §).

Jatkuvuusperiaatteeseen liittyen on lakiehdotukseen lisätty säännös, jonka mukaan työnantajan on jatkettava työntekijän työsuhdetta, jos irtisanominen tai purkaminen on tapahtunut lain vastaisesti ja se on oikeuden päätöksellä julistettu pätemättömäksi. Työsuhteen palauttaminen on tehty mahdolliseksi myös tilanteissa, joissa työntekijä ei ole tehnyt riitauttamisilmoitusta (19 §).

Työnantajan maksettavaksi laittomasta irtisanomisesta tai purkamisesta määrättävien vahingonkorvausten minimi on nostettu kuuden kuukauden palkan suuruiseksi ja maksimi 30 kuukauden palkan suuruiseksi. Työsuojeluvaltuutuille ja luottamusmiehille maksettavan vahingonkorvauksen minimi on kuitenkin 18 kuukauden palkan suuruinen (20 §).

Sitä tilannetta varten, että työnantaja jättää noudattamatta työsuhteen päättämisen pätemättömäksi julistamista koskevan oikeuden päätöksen, on lisätty säännös, jonka mukaan työsuhde katsotaan purkautuneeksi ja työnantajan on suoritettava työntekijälle 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus (21 §).

Irtisanomismenettelylain ja työsopimuslain työsuhdeturvaan liittyvien säännösten noudattamisen tehosteeksi on lisätty säännös vähintään työntekijän yhden kuukauden ja enintään kuuden kuukauden palkan suuruisesta aineettomasta vahingonkorvauksesta (22 §).

Mahdollisuus sopia lain säännösten heikentämisestä työntekijän vahingoksi on poistettu (23 §).

Säännös kanneoikeuden vanhentumisesta on poistettu, jolloin jää voimaan nykyinen, yleiseen kymmenen vuoden vanhenemisaikaan perustuva käytäntö.

Laki työsopimuslain muuttamisesta

Määräaikaisten työsopimusten käyttömahdollisuus on rajoitettu tapauksiin, joissa olosuhteet sitä edellyttävät (2 §).

Koeaikasäännös on laadittu sellaiseksi, että se vastaa koeajan tarkoitusta (3 §).

Hallituksen esitykseen sisältyvät rajoitukset, jotka koskevat oikeutta odotusajan palkkaan, on poistettu (22 §).

Työntekijöiden suojaa on parannettu ja työnantajan vastuuta pakkolomautustapauksissa on lisätty ottamalla mukaan säännös, jonka mukaan tietyn ajan jälkeen alkaa työnantajalla palkanmaksuvollisuus (30 §:n 4 momentti).

Raskaana olevien työntekijöiden ja synnytyslomalla olevien ja siltä palaavien irtisanomissuoja on tehty aukottomaksi (34 §:n 1 momentti, 37 §:n 4 momentti).

Työntekijöiden kollektiivista irtisanomissuojaa työn pysyvissä vähentymistilanteissa on parannettu ottamalla mukaan säännös, jonka mukaan työnantajilla on uudelleensijoittamis- ja koulutamisvelvollisuus (37 §:n 2 momentti).

Selväpiirteinen säännös työvoiman vähentämistäjärjestyksestä työn vähentymiseen perustuvissa irtisanomis- ja lomautustapauksissa on lisätty (37 a §).

Irtisanomisaikoja on olennaisesti pidennetty. Samalla on kollektiivisuojaa parannettu lisäämällä säännös, jonka mukaan tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin perustuvissa irtisanomistapauksissa irtisanomisajat ovat kaksinkertaiset (38 §).

Työnantajan erityistä irtisanomisoikeutta koskeva säännös liikkeen luovutustilanteissa on kumottu kokonaan (40 §).

Mukaan on otettu säännös, joka velvoittaa työnantajan ottamaan työn puutteen vuoksi irtisanotun työntekijän takaisin, mikäli työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa yhden vuoden kuluessa irtisanomisesta (42 a §).

Oikeus purkaa työntekijän työsuhde työtaisteiluun osallistumisen vuoksi on poistettu (43 §:n 4 momentti).

Ehdotammekin,

että valiokunnan mietintöön sisältyvät lakiehdotukset hyväksyttäisiin näin kuuluvina:

1.

Laki

työsopimuksen irtisanomismenettelystä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1—4 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

5 §

Ilmoitus irtisanomisesta

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. (Poist.)

6 ja 7 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

8 §

Irtisanomisen toteuttaminen

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

(2 ja 3 mom. poist.)

9 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

10 §

Työntekijän ilmoitus ja työsuhteen jatkuminen

Jos työntekijä katsoo työsopimuksen tulleen irtisanotuksi tai puretuksi lain vastaisesti ja vaatii työsuhteen jatkumista, hänen on ilmoitettava tästä työnantajalle kuukauden kuluessa tai irtisanomisajan kuluessa, milloin se on kuukautta pidempi. Määräaika alkaa kulua siitä, kun työntekijä sai 7 §:n 1 momentissa tarkoitetun oikeaa menettelyä koskevan ilmoituksen. Työsuhde ei tällöin irtisanomisen tai purkamisen perusteella pääty ennen kuin riita on lopullisesti ratkaistu. Työtuomioistuin voi erityisestä syystä määrätä työsuhteen lakkaavaksi irtisanomisajan päättyessä tai myöhempänä ajankohana.

Työnantaja ei saa riitautetun irtisanomisen perusteella sulkea työntekijää työstä ilman erityisiä syitä. Työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan ja muihin työsopimuksen mukaisiin etuihin siihen asti kun asia on lopullisesti ratkaistu. Oikeus voi määrätä, että tässä tarkoitettu työstä sulkeminen on lakkaava.

11 §

Neuvotteluvelvollisuus

Kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, työnantajan on viivytyksittä neuvoteltava työntekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen laillisuudesta. (Poist.)

12—15 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

16 §

Tuomioistuinkäsittely

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Kanne 1 momentissa tarkoitetussa asiassa on pantava vireille yleisessä alioikeudessa (poist.).

(3 mom. poist.)

(3 mom. kuten valiokunnan mietinnön 4 mom.)

17—18 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

19 §

Työsuhteen jatkuminen

Mikäli työntekijä on vaatinut työsuhteen jatkumista ja oikeus on lainvoimaisella tuomiolla todennut, että työnantajan toimittama työsopimuksen irtisanominen on tapahtunut lain vastaisesti ja purkamisen kysymyksessä ollen, ettei perustetta edes irtisanomiselle olisi ollut, oikeuden on julistettava irtisanominen tai purkaminen pätemättömäksi.

Vaikka työntekijä ei olisi tehnyt 10 §:n 1 momentin mukaista ilmoitusta, voi hän kuitenkin tuomioistuimessa vaatia irtisanomisen tai purkamisen julistamista pätemättömäksi ja työsuhteen palauttamista.

Jos irtisanominen tai purkaminen on lainvoiman saaneella tuomiolla julistettu pätemättömäksi, työnantaja ei saa sillä perusteella, joka on aiheuttanut irtisanomisen, sulkea työntekijää työstä.

20 §

Korvausvelvollisuus

Työnantaja, joka on lain vastaisesti irtisanonut tai purkanut työntekijän työsopimuksen, on velvollinen suorittamaan työntekijälle ennen lainvoimaisen päätöksen antamista syntyneen palkan ja muiden työsopimussuhteesta johtuvien etuuk-sien menetyksen lisäksi korvauksena laittomasta irtisanomisesta tai purkamisesta syntyneestä vahingosta vähintään kuuden kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkan.

Jos työntekijä, jonka työsuhde on lain vastaisesti irtisanottu tai purettu, on toiminut tai valittu työntekijöiden luottamusmieheksi, työsuojeluvai-tuutetuksi tai tällaisen varamieheksi, on vahin-gonkorvauksena maksettava vähintään 18 kuu-kauden palkka.

21 §

Tehostettu korvausvelvollisuus

Työnantaja, joka ei noudata tuomioistuimen 19 §:ssä tarkoitettua tuomiota, jolla työsopimuk-sen irtisanominen tai purkaminen on julistettu pätemättömäksi, ja työsuhde lakkaa, on velvolli-nen suorittamaan työntekijälle 20 §:ssä säädetyn vahingonkorvauksen enimmäismäärän.

22 §

Korvaus aineettomasta vahingosta

Jos työnantaja laiminlyö tässä laissa tai työsopi-

muslain 2, 3, 30, 30 a, 30 b, 34, 36—39, 42, 43, 45 ja 53 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, hänen on maksettava työntekijälle sen lisäksi, mitä 20 ja 21 §:ssä on sanottu, korvausta syntyneestä aineet-tomasta vahingosta vähintään työntekijän yhden kuukauden ja enintään kuuden kuukauden palk-kaa vastaava määrä. Korvausta ei kuitenkaan määrätä, jos 20 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa sanotun säännöksen nojalla tuomittuun korvauk-seen jo sisältyy hyvitys tapahtuneesta rikkomuk-sesta.

Arvosteltaessa vahingon määrää otetaan erityis-esti huomioon se intressi, joka työntekijällä on siihen, että työnantaja noudattaa edellä sanottuja lain säännöksiä.

23 §

Työsuhteen ehtojen muuttaminen

Työsuhteen ehtoja ei saa yksipuolisesti muut-taa.

24 §

Säännösten pakottavuus

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)
(2 ja 3 mom. poist.)

25 §

(Poist.)

25—28 §

(Kuten valiokunnan mietinnön 26—29 §)

2.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 40 §, muutetaan (poist.) 3 § (poist.), 34 §:n 1 momentti, 37 §:n 2 momentin 4 kohta ja 4 momentti, 38 § (poist.), 42 a § ja 43 §:n 4 momentti, näistä 37 §:n 4 momentti sellaisena kuin se on 1 päivänä joulukuuta 1978 annetussa laissa (925/78) sekä 38 § (poist.) ja 42 a § sellaisina kuin ne ovat 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa (476/78), sekä

lisätään 2 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2, 3 ja 4 momentti siirtyvät 3, 4 ja 5 momentiksi, 30 §:ään uusi 4 momentti (poist.) ja lakiin uusi 37 a § (poist.) seuraavasti:

2 §

Kesto aika

Määräaikainen työsopimus *saadaan* tehdä, jos *työtehtävien erikoisluonne, sijaisuus tai harjoittelu (poist.) sitä edellyttävät.* Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä solmittu toistuvasti peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. *Muu sopimus on mitätön.*

3 §

Koe aika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erityisestä koeajasta, jonka pituus voi olla enintään kolme kuukautta työsuhteen alkamisesta. Koeaikana voi työnantaja purkaa työsuhteen, sen lisäksi mitä purku- ja irtisanomisedellytyksistä muualla tässä laissa on säädetty, vain sillä perusteella, ettei työntekijä ilmeisesti työhön opetuksesta ja ohjauksesta huolimatta kykene työsopimuksen mukaiseen työhön. Työntekijällä on oikeus koeaikana vapaasti purkaa työsuhde.

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

22 §
(Poist.)

30 § (uusi)

Lomauttaminen

Kun työntekijä on ollut lomautettuna kaksi

viikkoa tai saman kalenterivuoden aikana yhteensä 30 päivää, on hänellä oikeus saada täysi palkka seuraavilta lomautuspäiviltä. Muu sopimus on mitätön.

34 § (uusi)

Synnytysloma

Naispuolisella työntekijällä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 180 työpäivää, on oikeus saada synnytyslomaksi se aika, johon hänellä sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan tai, jollei hänellä ole oikeutta äitiysrahaan, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi. Synnytysloman aika ei kuitenkaan pääty aikaisemmin kuin kuuden viikon kuluttua synnytyksestä. Synnytyslomalta palaava työntekijä on oikeutettu palaamaan niihin tehtäviin, jotka olivat hänen varsinaisia tehtäviään synnytyslomalle lähtiessään. Mikäli näitä tehtäviä ei enää ole osoitettavissa työntekijälle, ei häntä kuitenkaan saa siirtää työhön, joka vaativuudeltaan tai palkkaukseltaan poikkeaa siitä, missä hän oli äitiyslomalle lähtiessään.

34 b §
(Poist.)

37 § (uusi)

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

4) työn tilapäistä vähentymistä, jonka ajaksi työnantajan on pyrittävä järjestämään muuta työtä. Jollei työn tilapäisen vähentymisen ajaksi voida järjestää muuta työtä, voidaan työntekijä lomauttaa. Mikäli työntekijän työ on pysyvästi vähentynyt, työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen vain siinä tapauksessa, ettei työntekijälle voida järjestää muuta työtä uudelleen sijoittamalla tai kouluttamalla.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta tämän raskauden aikana eikä 34 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun, enintään 12 kuukauden pituisen synnytysloman aikana eikä päättyväksi kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on palannut synnytyslomalta. Mitä edellä on sanottu, ei rajoita työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus liikkeen lakkaamisen johdosta tai jos luottamusmiesasemassa olevan työntekijän suojaksi säädettyistä määräyksistä työn vähentymistilanteessa muuta johtuu.

37 a § (uusi)

Työvoiman vähentämisjärjestys

Työn vähyyteen perustuvassa irtisanomisessa on työnantajan noudatettava vähentämisjärjestystä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan työntekijöiden luottamushenkilöitä. Tämän lisäksi noudatetaan sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan työntekijä, jonka yhteenlaskettu työssäoloaika työnantajan palveluksessa on pisin. Työssäoloaikojen ollessa yhtä pitkät on iältään vanhemmalla työntekijällä etuoikeus saada jäädä työsuhteeseen. Mikäli työntekijälle vain uudelleen sijoittamalla voidaan antaa työtä työnantajan palveluksessa, hänen etuoikeutensa edellytyksenä on, että hänellä on riittävä kyky tuohon toiseen työhön. Työehtosopimuksella voidaan sopia muunkinlaisesta vähentämisjärjestyksestä.

Jos työnantajalla on useita toimintayksiköitä, vuorojärjestys määrätään erikseen kutakin toimintayksikköä varten.

38 §

Irtisanomisaika

Työsopimus voidaan irtisanoa päättymään työnantajan toimesta aikaisintaan kuukauden kuluessa ja työntekijän toimesta aikaisintaan 14 päivän kuluessa.

Työntekijällä, joka irtisanomisen tapahtuessa on ollut työsuhteessa työnantajaan viimeiset kuusi kuukautta tai yhteensä vähintään 12 kuukautta kahden viimeksi kuluneen vuoden kuluessa, on oikeus irtisanomisaikaan, joka on

kaksi kuukautta, jos hän on täyttänyt 25 vuotta,

kolme kuukautta, jos hän on täyttänyt 30 vuotta,

neljä kuukautta, jos hän on täyttänyt 35 vuotta,

viisi kuukautta, jos hän on täyttänyt 40 vuotta, ja

kuusi kuukautta, jos hän on täyttänyt 43 vuotta.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on irtisanomisaika kaksinkertainen.

Työntekijän oikeutta 2 ja 3 momentissa mainittuun irtisanomisaikaan voidaan rajoittaa vain valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisellä työehtosopimuksella.

Työntekijällä on oikeus palkkaan ja muihin työsopimuksen mukaisiin etuihin irtisanomisaikana, vaikkei työnantaja tarjoaisi hänelle työtä. Irtisanomisaikana työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen kohtuullisessa määrin, jotta hän voisi käydä työnvälityksessä tai muutoin hakea työtä.

38 a § (Poist.)

42 a § (uusi)

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja vuoden kuluessa tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, on työntekijällä oikeus uuteen työsuhteeseen työnantajan palveluksessa. Työnantajan on tarjottava työtä ensi sijassa tässä tarkoitetuille entisille työntekijöille. Jos usealla työntekijällä on oikeus uuteen työsuhteeseen, etuoikeus on annettava 37 a §:ssä säädettyssä järjestyksessä siten, että sanotun sääntöksen mukaan viimeksi vähennettävälle annetaan etusija ennen aikaisemmin vähennettävää.

Saatuaan uutta työsuhdetta koskevan tarjouksen työntekijällä on oikeus kohtuulliseen harkinta-aikaan.

Jos työntekijä torjuu uutta työsuhdetta koskevan tarjouksen, joka hänen kohtuudella olisi pitänyt hyväksyä, etuoikeus raukeaa.

43 § (uusi)

Purkamisoikeus

— — — — —
*Tämän pykälän 1 ja 2 momentista riippumatta
työtaisteluun osallistuminen ei oikeuta työsopi-
muksen purkamiseen.*

Voimaantulo- ja soveltamissäännös
(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 16 päivänä joulukuuta 1983

Marjatta Stenius-Kaukonen

Pekka Leppänen

EDUSKUNNAN
PERUSTUSLAKIVALIOKUNTA

Liite

Helsingissä,

15 päivänä joulukuuta 1983

Lausunto n:o 5

Sosiaalivaliokunnalle

Sosiaalivaliokunta on kirjeellään 1 päivältä joulukuuta 1983 eduskunnan päätöksen mukaisesti pyytänyt perustuslakivaliokunnan lausuntoa hallituksen esityksestä n:o 205 työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Asian johdosta ovat olleet kuultavina osastopäällikkö Juha Peltola sosiaali- ja terveysministeriöstä, professori Mikael Hidén, professori Antero Jyräki ja professori Ilkka Saraviita. Käsiteltyään asiaa yksinomaan valtiosääntöoikeudelliselta kannalta perustuslakivaliokunta esittää kunnioittavasti seuraavaa.

Lakiehdotukset

Hallituksen esitykseen sisältyvät ehdotukset laiksi työsopimuksen irtisanomismenettelystä (ensimmäinen lakiehdotus) ja laiksi työsopimuslain muuttamisesta (toinen lakiehdotus). Ensimmäisessä lakiehdotuksessa ehdotetaan *työntekijän oikeusturvan lisäämiseksi* säädettäväksi työsopimuksen irtisanomismenettelystä, neuvotteluvollisuudesta, irtisanomisasian tuomioistuinkäsittelystä ja korvauksista eräissä tapauksissa. Toisessa lakiehdotuksessa ehdotetaan samoin *työntekijän oikeusturvan lisäämiseksi* säädettäväksi rajoituksia määräaikaisten työsopimusten tekemiselle, työsopimuksen irtisanomiselle liikkeen luovutuksen yhteydessä ja purkamiselle koeaikana. Samoin ehdotetaan irtisanomisaikoja pidennettäväksi työsopimuslainsäädäntöä vastaaviksi sekä työntekijän oikeutta palata entisiin tehtäviinsä tehostettavaksi eräissä tapauksissa. Lakiehdotusten voimaantulosäännösten mukaan sovelletaan, ellei toisin sovita, ennen lakiehdotusten voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen aikaisempaa lakia, ei kuitenkaan, jos kysymys on toistaiseksi tehdystä työsopimuksesta, kauemmin kuin työnantajaan sovellettavan irtisanomisasian lakiehdotusten voimaantulosta lukien.

Perustuslakivaliokunnan aikaisemmat kannanotot

Työväen suojelua koskevalla lainsäädännöllä on katsottu voitavan tavallisessa säätämisyjärjestyksessä annetulla lailla rajoittaa työnantajan oikeuksia *työntekijän hyväksi*, vaikka se onkin merkinnyt työnantajan varallisuusarvoisten rästien lisääntymistä, jo ennen hallitusmuodon 6 §:n 2 momentin muutoksen voimaantuloa (592/72). Sanotun muutoksen käsittelyn yhteydessä antamissaan mietinnöissä perustuslakivaliokunta on pitänyt työn ja toimeentulon turvaamista jokaiselle työkykyiselle kansalaiselle tärkeänä sekä yksityisen henkilön että yhteiskunnan kannalta. Perustuslakivaliokunta on myös korostanut periaatetta, että työntekijän toimeentulo on turvattava hänestä itsestään riippumattomista syistä johtuvan toimeentulon menetyksen ajalta (16/1970 vp., 10/1972 vp. ja 30/1980 vp.). Hallitusmuodon 6 §:n 2 momentti on siten osoitus työväen suojelua koskevien näkökohtien erityisestä merkityksestä tämän hallitusmuodon säännöksen muodostaman kokonaisuuden tulkinnessa.

Täysin vakiintuneena voidaan pitää käytäntöä, että sopimusoikeuden sääntely sinänsä kuuluu tavallisen lainsäädännön alaan. Tavallisella lailla voidaan säätää oikeustoimien tyypeistä, tekemennelystä, sallituista ja kielletyistä ehdoista sekä tulkintaa koskevista kysymyksistä. Tällöin on kysymys sääntelystä, joka koskee vast'edes tehtäviä oikeustoimia. Puuttumista voimassa oleviin yksityisoikeudellisiin ja varallisuusarvoisiin oikeustoihin ja niiden ehtoihin koskeva pääsääntö ilmenee valiokunnan useista lausunnoista, joiden mukaan meillä vallitsevaksi tunnustetun oikeusperiaatteen mukaan uusi laki ei saa muuttaa tai järkyttää sitä ennen voimassa olleen lain pohjalla syntyneitä oikeussuhteita, ei edes sosiaalilainsäädännön tai sosiaalisista näkökohdista vaikutteita saaneen lainsäädännön alalla. Toisaalta tätä oi-

keusperiaatetta ei voida tulkita niin ahtaasti, ettei se sallisi tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä taannehtivillakin säännöksillä selvittää tai täydentää voimassa olevia oikeussuhteita, ellei siten aineelliseen oikeuteen tuoda mitään oleellisesti uutta (9/1955 vp., 3/1960 vp., 5/1969 vp. ja 3/1982 vp.). Noudatetun käytännön perusteella on selvää, että laillisesti tehtyjen oikeustoimien sisältöön voidaan vain rajoitettusti puuttua tavallisilla laeilla taannehtivasti. Hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset liittyvät kuitenkin työsuhdeturvan kehittämistä koskevaan lainsäädäntöön, jonka osalta on voitu soveltaa tavallista säätämisyjärjestystä yleensä laajemmin kuin muilla lainsäädännön aloilla, ellei kysymyksessä ole ollut taannehtiva puuttuminen aikaisemmin syntyneisiin oikeussuhteisiin (9/1955 vp. ja 3/1970 vp.).

Perustuslakivaliokunta on toisaalta myös lausunnoissaan katsonut, että lain tai hyvän tavan vastaiset taikka kohtuuttomat oikeustoimet eivät nauti perustuslain suojaa (3/1960 vp., 3/1983 vp., 10/1973 vp. ja 3/1982 vp.).

Säätämisyjärjestys

Lakiehdotuksiin sisältyvät työsuhteiden irtisanomista koskevat säännöshdotukset ovat suurimmalta osin menettelytapasäännöksiä tai vastaavat työehtosopimusten perusteella noudatettavaa käytäntöä. Ehdotetut säännökset eivät näytä olennaisesti vähentävän työsuhteen osapuolten sopimusvapautta nykyisestään taikka tuovan aineelliseen oikeuteen tai osapuolten oikeudelliseen asemaan oleellisesti uutta. Kysymys on lähinnä menettelyistä ja keinoista tehostaa työsuhteiden noudattamista työntekijän oikeusturvan parantamiseksi kehittämällä työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen liittyviä menettelytapoja. Ne tähtäävät ensi sijassa työsuhteen vapaaehtoiseen jatkamiseen ja sen päättymiseen liittyvien erimielisyyksien nopeaan selvittämiseen sekä toissijaisesti lainvastaisesta irtisanomisesta maksettavien korvausten tarkistamiseen. Viitaten edellä esitettyyn perustuslakivaliokunta katsoo, etteivät lakiehdotukset tältä osin ole ristiriidassa hallitusmuodon 6 §:n säännöksen kanssa.

Säännöshdotuksia ei sovelleta ennen niiden voimaantuloa tehtyihin työsuhteisiin, ellei kysymyksessä ole toistaiseksi voimassa oleva työsuhteiden, jolloin säännöshdotuksia tulisi soveltaa niiden voimaantulosta laskettavan irtisanomisaajan päätyttyä. Tällainen järjestely on vakiintunut ja valtiosääntöoikeudellisesti hyväksyttävä kuten ilmenee edellä viitatuista perustuslakivaliokunnan lausunnoista (9/1955 vp. ja 3/1970 vp.). Lakiehdotukset eivät siten tältä osin edellytä poikkeuksellista säätämisyjärjestystä.

Perustuslakivaliokunta toteaa kuitenkin toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta, että lakiehdotusten voimaantulosäännöksen rajoituksella säännöshdotusten soveltamisesta vasta niiden voimaantulosta alkavan irtisanomisaajan kuluksi ei sinänsä ole tosiasiallista taannehtivuuden poistavaa vaikutusta. Työsuhtelain 37 §:n 2 momentin mukaan sanotunlaisen työsuhteen irtisanominen on mahdollista vain erityisen painavasta syystä. Työsuhdeturvan parantamiseen tähtäävän lainsäädännön voimaantulo ei muodosta sanotussa lainkohdassa tarkoitettua irtisanomisperustetta, joten työnantajalla ei ole oikeudellisesti pätevää keinoa vapautua lakiehdotusten taannehtivista vaikutuksista toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin perustuvissa työsuhteissa. Koska nyt on kysymys työväen suojelua koskevas- ta lainsäädännöstä työntekijän oikeusturvan lisäämiseksi, perustuslakivaliokunta katsoo, ottaen lisäksi huomioon edellä viitatussa lainsäädäntökäytännön pitkäaikaisuuden ja vakiintuneisuuden, ettei lakiehdotusten tosiasiallisella taannehtivuudella toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta ole tässä yhteydessä vaikutusta säätämisyjärjestykseen.

Edellä esitettyyn viitaten perustuslakivaliokunta kunnioittavasti lausuntonaan esittää,

että hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset voidaan käsitellä valtiopäiväjärjestyksen 66 §:ssä määrättyssä järjestyksessä.

Perustuslakivaliokunnan puolesta:

Pekka Löyttyniemi

Martti Manninen

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa Kivistö, Kärhä (osittain), Louekoski, Muroma,
ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Löyttyniemi, Nieminen, Skinnari, Viinanen ja Zyskowitz.
jäsenet Alho, Anttila, Eenilä, Enävaara, Jansson,
