

**Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 59 laeiksi työso-
pimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelys-
tä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n
muuttamisesta**

Eduskunta on 20 päivänä marraskuuta 1990 lähettänyt sosiaalivaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 291 laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta.

Sosiaalivaliokunta on tässä yhteydessä ottanut käsiteltäväksi myös eduskunnan 11 päivänä kesäkuuta 1987 sosiaalivaliokuntaan lähettämän ed. Stenius-Kaukosen ym. toivomusaloitteen n:o 1042/1987 vp. työsuhdeturvaa koskevan lainsäädännön uudistamisesta.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet kuultavina hallitusneuvos Esa Lonka työministeriöstä, vanhempi hallitussihteeri Sakari Heikkilä sosiaali- ja terveysministeriöstä, lainsäädäntöneuvos Mirja Söderholm oikeusministeriöstä, toimistopäällikkö Antti Posio työsuojeluhallituksesta, johtaja Lasse Laatonen Suomen Työnantajain Keskusliitosta, lainopillinen asiamies Martti Virtanen Liiketyönantajain Keskusliitosta, lakimies Tuomo Mäkinen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, työehtoasiainsihteeri Raila Kangasperko Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, neuvottelupäällikkö Martti Reuna Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, lakimies Jouni Kallioluoma Hämeen työsuojelupiiristä ja professori Kari-Pekka Tiitinen.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettu laki kumottavaksi ja lisättäväksi työsopimuslakiin uusi luku työsopimuksen päättämismenettelystä. Uutta lukua sovellettaisiin pääsäännön mukaan työntekijän irtisanomiseen henkilökohtaisen syyn johdosta, irtisanomiseen tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä ja liikettä luovutettaessa sekä työsopimuksen purkamiseen.

Ennen työsopimuksen päättämistä eli irtisanomista tai purkamista on toiselle sopimusosapuolelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. 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.

Toivomusaloitteessa n:o 1042/1987 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi lainvalmistelutoimiin irtisanomismenettelylain soveltamisalan laajentamiseksi koskemaan kaikkia työsuhteen päättämistapauksia sekä irtisanomismenettelylain ja työsopimuslain uudistamiseksi työsuhteen jatkuvuusperiaatteen pohjalta.

Valiokunta kiirehtii työsopimuslainsäädännön kokonaisuudistusta. Tässä yhteydessä tulee luoda tähän kansalaisten kannalta varsin keskeiseen ja tärkeään lainsäädäntöön mahdollisimman selkeät säännökset.

Valiokunta pitää tärkeänä, että erityisesti korvausjärjestelmää selkeytetään. Irtisanomisesta johtuvien korvausten tulee muodostaa kokonaisuus, joka ei myöskään johda irtisanotun kannalta perusteettomiin menetyksiin tai päällekkäisiin korvauksiin.

Valiokunta kiinnittää huomiota ongelmiin, joita saattaa syntyä hallituksen esityksen perusteluissa mainitusta työsopimuslain 37 §:n 2 momentista tarkoitettujen irtisanomisperusteiden suhteesta työsopimuslain 53 §:n 2 momentin mukaiseen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun erityiseen irtisanomissuojaan. Sosiaalivaliokunta korostaa, että työsopimuslain 53 §:n 2 momentin vastaisesti irtisanotun luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus

korvauksiin määräytyy hallituksen esityksen 47 f §:n mukaisesti siitä riippumatta, onko työnantaja perustanut irtisanomisen luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta riippuvaan syyhyn vai taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn.

Hallituksen esityksen perusteluihin viitaten sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

Helsingissä 14 päivänä joulukuuta 1990

että lakiehdotukset hyväksyttäisiin muuttamattomina.

Vielä valiokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että toivomusaloite n:o 1042/1987 vp. hylättäisiin.

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Skinari, varapuheenjohtaja Louvo ja jäsenet Ala-Harja, Hurskainen, Kankaanniemi, Koistinen

(osittain), Kärhä, P. Leppänen, Nordman, Rantanen, Stenius-Kaukonen, Taina ja Väistö sekä varajäsen Kautto.

Vastalause

Hallituksen esityksessä ehdotetaan työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamista ja korjattujen säännösten kirjoittamista työsopimuslakiin. Tämä vastaa jo tätä lakia säädettäessä esittämiämme näkökantoja, koska lain monimutkaisuuden ja tiukkojen määräaikojen vuoksi oli ennakoitavissa, että säännökset johtavat työntekijöiden oikeuden menetyksiin laittomissa irtisanomistilanteissa. Vaikka hallituksen esitys, jonka valiokunnan enemmistö on hyväksynyt, merkitsee parannusta nykytilanteeseen, johtaa ehdotettu korvaussäännöstö laittomissa irtisanomistapauksissa nykyisen kolmijakaisuuden sijasta nelijakaisuuteen. Esitetyssä muodossaan korvaussäännöstö on edelleen monimutkainen ja saat-
taa johtaa työntekijöiden oikeuksien menetyksiin. Sen vuoksi tässä vaiheessa ehdotamme vähimmäiskorjauksina esitystä valmistelleen työryhmän virkamiesjäsenten esitysten pohjalta yhden korvaussäännösten käyttöönottoa niin yksilökohtaisissa kuin kollektiivisissa irtisanomistilanteissa.

Valiokunta on kiirehtinyt työsopimuslain säädännön kokonaisuudistusta. Mielestämme kokonaisuudistuksen tavoitteita olisi tullut tarkentaa siten, että edellytetään työsuhteen jatkuvuusperiaatteen sisällyttämistä työsopimuslakiin. Nykyisin irtisanomiset tapahtuvat valta-

osin kollektiiviperusteilla ja uhkaava taloudellinen taantuma on jo lisännyt huomattavasti joukkomittaisia irtisanomisia tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Siksi on erityisen tärkeää parantaa jatkossa työntekijöiden kollektiivisuoja, ja uudistukset tulee saada nopeasti voimaan. Henkilöstön asemaa on huomattavasti parannettava tilanteissa, joissa yritystä kohdanneita taloudellisia vaikeuksia yritetään voittaa. Tänä syksynä yksityisellä sektorilla mutta myös julkisella sektorilla tapahtuneet henkilöstön vähennykset ja organisaatiouudistukset ovat osoittaneet, että henkilöstölle ei ole annettu vaikutusmahdollisuuksia edes voimassa olevien säännösten ja sopimusten edellyttämässä laajuudessa. Vanhanaikaisista johtamistavoista on kiireellisesti päästävä irti, sillä ne vaikuttavat huomattavasti henkilöstön työmotivaatioon.

Yksityiskohtaiset perustelut

Työsopimuslain 47 f §

1 momentin osalta: Ehdotamme valiokunnan esityksestä poiketen, että korvauksen määräämisen perusteeksi perusteettomissa työsopimuksen irtisanomistapauksissa otetaan irtisa-

nomismenettelylain 19 ja 20 §:n säännökset. Vaikka niiden mukaan korvauksen suuruutta määrättäessä on otettava ja voidaan ottaa huomioon hyvin erilaisia seikkoja, on näissä säännöksissä kuitenkin peruslähtökohtana se, että määrättävän korvauksen suuruuteen vaikuttaa varsin olennaisesti perusteettomalla irtisanomisella työntekijälle aiheutetun aineellisen vahingon määrä.

Aina vuoteen 1984 työmarkkinajärjestöjen solmimiin yleissopimuksiin saakka, jotka koskivat perusteettomista irtisanomisista johtuneita korvauksia, olivat korvausmäärät eri sopimuksissa yhtenäisiä. STK:n ja SAK:n vuosina 1966 ja 1978 solmimien irtisanomissopimusten määräykset määrättävistä korvauksista tulivat sovellettaviksi irtisanomisperusteen luonteesta riippumatta. Siten myös riittämättömin taloudellisin ja tuotannollisin perustein toimitetun irtisanomisen johdosta voitiin määrätä korvattavaksi sekä vaikeasti toteennäytettävä aineellinen että mahdollinen aineetonkin vahinko.

Valiokunnan enemmistön esityksestä poiketen korvaussäännösten yhtenäisyys turvattaisiin työsopimuslain uudessa 47 f §:n 1 momentissa jäljempänä ilmenevällä tavalla.

2 momentin osalta: Esitämme, että korvauk-

sen suuruutta määrättäessä otetaan lähtökohdaksi edelleenkin työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä työntekijälle aiheutuneen aineellisen vahingon määrä. Tässä momentissa nimenomaisesti luetellut ja niihin verrattavat muut seikat voivat siten vaikuttaa tuomittavaan korvaukseen joko lisäävästi tai vähentävästi. Korvauksen suuruus on määrättävä kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla.

Keskeisenä sääntönä lain soveltamisessa on, että korvauksen tulee olla aineellisten vahinkojen määrää suurempi ainakin kaikissa niissä tapauksissa, joissa työsopimuksen päättämiseen liittyy työntekijän henkilöön tavalla tai toisella kohdistuvia loukkaavia tai muutoin kielteisiä piirteitä.

3 momentin osalta: Ehdotamme tämän momentin poistettavaksi.

47 a §:n 3 momentti. Edellisistä muutosesityksistä seuraa, että lain 47 a §:n 3 momenttia tulee korjata jäljempänä ilmenevällä tavalla.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että esitykseen sisältyvät 2. ja 3. lakiehdotus hyväksyttäisiin muuttumattomana ja 1. lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

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, 37 a ja 45 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

3 a luku

Työsopimuksen päättämismenettely

47 a §

Luvun soveltamisala

(1 ja 2 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Luvun 47 g—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—47 e §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

47 f §

Työnantaja, joka on *tässä laissa* säädettyjen perusteiden vastaisesti (*poist.*) päättänyt työn-

tekijän (*poist.*) työsopimuksen, on velvollinen maksamaan korvausta perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä. Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan (*poist.*) huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kestoai-
ka, *työsopimuksen jäljellä ollut kestoai-*
ka, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä anta-

ma aihe päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muut näihin verrattavat seikat.

(3 mom. *poist.*)

(3 mom. kuten valiokunnan mietinnön 4 mom.)

47 g—47 j §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulo- ja soveltamissäännös
(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 14 päivänä joulukuuta 1990

Marjatta Stenius-Kaukonen

Pekka Leppänen