

Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 6 hallituksen esityksestä laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Eduskunta on 18 päivänä helmikuuta 1986 lähettänyt sosiaalivaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 248/1985 vp. laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

Valiokunta on tässä yhteydessä ottanut käsiteltäväksi myös eduskunnan 7 päivänä helmikuuta 1984 valiokuntaan lähettämän ed. Laaksosen ym. lakialoitteen n:o 191/1983 vp. laeiksi työriitojen sovittelusta annetun lain, työehtosopimuslain ja työsopimuslain 43 ja 51 §:n muuttamisesta, eduskunnan 27 päivänä marraskuuta 1984 valiokuntaan lähettämän ed. Laaksosen ym. lakialoitteen n:o 97/1984 vp. työsuhdeturvan kehittämistä koskeviksi laeiksi sekä eduskunnan 12 päivänä helmikuuta 1985 valiokuntaan lähettämän ed. Kuopan ym. lakialoitteen n:o 107/1984 vp. laiksi työehtosopimuslain muuttamisesta. Edelleen sosiaalivaliokunta on ottanut käsiteltäväksi eduskunnan 29 päivänä maaliskuuta 1985 valiokuntaan lähettämän ed. Stenius-Kaukosen ym. toivomusaloitteen n:o 593/1985 vp. työsuhdeturvaa koskevan lainsäädännön uudistamisesta.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet kuuluttavina osastopäällikkö Juha Peltola, vanhempi hallitussihteeri Sakari Heikkilä ja ylitarkastaja Olavi Myllyharju sosiaali- ja terveystieteiden osastosta, vanhempi hallitussihteeri Tuomo Vainio Valtion työmarkkina-alueesta, työtuomioistuimen presidentti Jorma Pelkonen, lakimies Sirpa Kaittola työsuojeluhallituksesta, piiritarkastaja Hannu Roslakka Turun työvoimapiiristä, johtaja Lasse Laatunen Suomen Työnantajain Keskusliitosta, oikeustieteen lisensiaatti Martti Virtanen Liiketyönantajain Keskusliitosta, lakimies Kirsti Palanko-Laaka Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, osastonjohtaja Timo K. Vertanen Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, lakimies Pentti Ikonen Akavasta, varatuomari Martti Reuna Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, jaostosihteeri Pekka Puranen Metallityöväen Liitosta, varatoimitusjohtaja

Risto Uski Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliitosta, vastaava lakimies Pekka Hyönönen Rakennustyöläisten Liitosta, lakimies Mirja Ylitähti Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitosta, osastopäällikkö Petteri Ojanen Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitosta, kassanjohtaja Harri Raki Kumi- ja Nahkatyöväen Työttömyyskassasta, kassanjohtaja Viljo Saarinen Paperiliiton Työttömyyskassasta, kassanjohtaja Niilo Kuikka Rakennustyöväen Työttömyyskassasta, toimitusjohtaja Paavo Prepula ja pääluottamusmies Pauli Konttinen Mallasjuoma Oy:n Lahden tehtailta, työsuhdepäällikkö Pekka Laitinen ja pääluottamusmies Pertti Kadenius Wärtsilän Helsingin telakalta sekä henkilöstöpäällikkö Raimo Hannula ja pääluottamusmies Alpo Vainonen Myllykoski Oy:n paperitehtaalta.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan työntekijän työsuhdeturvaa ja toimeentuloturvaa parannettavaksi irtisanomistilanteissa. Työsopimuslain muuttamisella säädettäisiin lyhin työnantajan noudatettava lainmukainen irtisanomisaika kahdeksi kuukaudeksi ja lainmukaista irtisanomisaikaa pidennettäväksi työsuhteen kestosta riippuen kolmeksi tai neljäksi kuukaudeksi, jollei toisin ole sovittu. Työntekijän noudatettava irtisanomisaika olisi lain mukaan kuukausi. Työttömyysturvaa selkiytettäisiin siten, että eräissä irtisanomismenettelyistä annetun lain mukaisissa tilanteissa työntekijä voisi saada työttömyysturvaa jo viiden päivän kuluttua kuuden viikon asemesta.

Työsopimuslain mukaista koeaikaa ehdotetaan pidennettäväksi. Työehtosopimuslain seuraamusjärjestelmää ehdotetaan täydennettäväksi siten, että hyvityssakko voidaan tahallisuuteen perustuvan rikkomuksen ohella tuomita myös silloin, kun työnantajan tai työntekijän olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä. Hyvityssakko voitaisiin erityisesti syystä jättää tuomitsematta. Samasta työtaistelusta aiheutuvien seuraamusten mahdollisen pääl-

lekkäisyyden poistamiseksi ehdotetaan työriitojen sovittelusta annetun lain mukainen velvollisuus ilmoittaa ennakolta työnseisaukseen ryhtymisestä rajattavaksi pois työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvista työnseisauksista, jolloin tällaiset riitasasiat kuuluisivat yksinomaan työtuomioistuimen toimialaan.

Lakialoitteessa n:o 191/1983 vp. ehdotetaan lakia työriitojen sovittelusta muutettavaksi siten, että lailla vahvistettaisiin, ettei työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden noudattamatta jättämisestä ole pidettävä työ-sopimuslain rikkomisena ja mainitun lain mukaisen vahingonkorvausvastuun aiheuttavana laiminlyöntinä. Työehtosopimuslain ehdotetulla muutoksella pyritään siihen, että ainoastaan työehtosopimuksen niin sanottu normimääräys voisi olla työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvan työtaistelutoimen kohteena. Yksinomaan työnantajan työnjohtoa ja valvontaa koskevaan työ-sopimuksen määräykseen kohdistuva työtaistelutoimenpide ei olisi kielletty. Ehdotetulla työehtosopimuslain 8 a §:llä poistettaisiin työnantajan oikeussuojat tilanteissa, joissa hän on lainvastaisella menettelyllä itse aiheuttanut työtaistelun. Perusteena on, että työtaistelutoimenpide ei kohdistuisi varsinaisesti työehtosopimuksen määräyksiin vaan työnantajan menettelyyn.

Työsopimuslain 43 §:n 4 momentin muutoksella kiellettäisiin työsuhteen purkaminen niin sanotun laittomaan työtaisteluun osallistumisen perusteella. Vastaavasti 51 §:n muutoksella rajoitettaisiin vahingonkorvausvastuuta näissä tapauksissa.

Lakialoitteessa n:o 97/1984 vp. ehdotetaan työntekijöiden työsuhteturvaa parannettavaksi ottamalla käyttöön niin sanottu jatkuvuusperiaate, jonka mukaan työsuhte ei pääty irtisanomisen johdosta, jos työntekijä haluaa irtisanomisen lainmukaisuuden selvittämistä. Niin sanottu kollektiivinen työsuhteturva ehdotetaan myös otettavaksi käyttöön sekä parannettavaksi työntekijöiden asemaa lomautustilanteissa.

Lakialoitteessa n:o 107/1984 vp. ehdotetaan hyvityssakot saatettavaksi samalle tasolle, jolla ne olivat ennen vuonna 1984 annettua työehtosopimuslain muutosta. Samalla ehdotetaan kumottavaksi menettely, jolla hyvityssakkojen määrä seuraa rahan arvoa.

Toivomusaloitteessa n:o 593/1985 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi lainvalmistelutoimiin irtisanomismenettelylain soveltamisalan laajentamiseksi koskemaan kaikkia työsuhteen päättymistapauk-

sia sekä irtisanomismenettelylain ja työ-sopimuslain uudistamiseksi työsuhteen jatkuvuusperiaatteen pohjalta niiden suuntaviivojen mukaan, jotka ilmenevät muun muassa ed. Laaksosen ym. vuoden 1984 valtiopäivillä tekemästä lakialoitteesta n:o 97.

Sosiaalivaliokunta pitää merkittävänä, että työmarkkinajärjestelmän kehittämisessä on päästy eteenpäin. Työntekijän aseman parantaminen pidentämällä irtisanomisaikoja ja siihen liitetty pyrkimys nopeuttaa neuvotteluja ja työtuomioistuimen käsittelyä irtisanomisriidoissa muodostaa hyvän perustan työsuhteturvan kehittämiselle edelleen. Esitykseen liittyvä työttömyysturvaa irtisanomistilanteessa parantava menettely merkitsee tarkoituksenmukaista etenemistä työntekijän aseman parantamisessa.

Koeajan pidentämisen vaikutuksia ja yleensä koeajan käyttöä on seurattava. Jos koeaikaa ja toisaalta työsuhteen purkua käytetään niiden tarkoituksien vastaisella tavalla, tulee tarvittaessa ryhtyä lainsäädäntötoimiin asian korjaamiseksi.

Työehtosopimuslain 7 §:ään ehdotettu lisätty vastuu työehtosopimuksen rikkomisesta muodostaa pohjan työmarkkinakäytännön kehittämislle. Valiokunta korostaa työmarkkinaosapuolten velvollisuutta tiedottaa sopimusten oikeasta tulinnasta ja kiinnittää huomiota myös siihen, että samat sopimusmääräykset ovat usein voimassa pitkiä aikoja sopimuskaudesta toiseen. Tällöin myös määräysten sisältö ja vakiintunut tulkinta täsmentyy. Lisäksi sopimusmääräykset heijastuvat sopimuksesta toiseen, jolloin oikea sisältö voidaan selvittää myös muun sopimuksen vakiintuneen tulkinnan kautta. Kaikki mainitut seikat lisäävät olettamusta, että työehtosopimuksen sidotun perustellusti olisi pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräystä.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan on työttömyysturvalakia sovellettu virkasuhteessa oleviin siitä huolimatta, että laki sanamuotonsa perusteella koskee vain työ-sopimussuhteisia. Valiokunta pitää tätä menettelyä asianmukaisena ja työttömyysturvalain tarkoituksena vastaavana. Ehdotettu työttömyysturvalain 11 §:n muutos koskee irtisanomistapauksia, joissa työntekijä on tehnyt työ-sopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 10 §:n mukaisen ilmoituksen. Irtisanomismenettelystä annettu laki ei koske virkasuhteisia. Lain soveltaminen virkasuhteessa olleen irtisanomiseen tai virkasuhteen muulla tavoin hallintotoimin tapahtuneeseen katkaisemiseen edellyttää edelleen noudatettavaksi tulkintaa, jossa soveltuvin osin virkasuhteessa olevaan nou-

datetaan vastaavaa menettelyä kuin työsuhteessa olevaan. Irtisanomismenettelystä annetun lain 10 §:n mukaista ilmoitusta vastaa virkasuhteisten osalta lähinnä se, että henkilö hakee valittamalla muutosta virkasuhteen päättymisen johdosta. Näissä tapauksissa on valiokunnan käsityksen mukaan sovellettava vastaavasti oikeutta saada työttömyyspäivärahaa jo viiden päivän kuluttua.

Työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 19 ja 20 §:n mukaan lainvastaisen irtisanomisen seurauksena työntekijälle maksetaan korvausta. Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muun muassa työnantajan menettely, työntekijän itsensä antama aihe, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kesto aika, työntekijän arvioitu ansionmenetys, työntekijän ikä ja mahdollisuus saada myöhemmin ammattia tai koulutusta vastaavaa työtä sekä muut näihin verrattavat seikat. Mainitut seikat osoittavat, että kyseessä on vahingonkorvaustyyppinen korvaus, johon tosin liittyy myös muita tekijöitä. Lisäksi valiokunnan saaman tiedon mukaan tarkoitus ei ole ollut muuttaa irtisanomismenettelyä, johon ehdotettu säännös kuitenkin johtaa. Takaisinperintä alentaa sitä tosiasiallista korvausta, joka irtisanomismenettelylain mukaan

laittomasta irtisanomisesta tuomitaan. Näistä syistä on pidettävä perusteettomana, että niissä tapauksissa, joissa työntekijä on irtisanottu lainvastaisesti, häneltä peritään vahingonkorvaustyyppisen korvauksen saamisen johdosta takaisin muilla perusteilla myönnetty sosiaalinen etuus. Valiokunta ehdottaa työttömyysturvalain 11 §:ää muutettavaksi siten, että lainvastaisesti irtisanottu työntekijän saamaan korvaukseen ei takaisinperintää koskevia säännöksiä voida soveltaa. Lisäksi pykälään on tehty tekninen korjaus.

Työttömyysturva-asiat ovat saadun selvityksen mukaan varsinkin ensimmäisenä muutoksenhakuasteena toimivassa työttömyysturvalautakunnassa ruuhkautuneet. Työttömien aseman parantamiseksi valiokunta pitää tärkeänä, että työttömyysturva-asioita käsitteleville viranomaisille annetaan riittävät henkilöitä ja teknisiä apuvälineitä koskevat voimavarat.

Edellä esitetyn perusteella sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että hallituksen esitykseen sisältyvät ensimmäinen, toinen ja kolmas lakiehdotus hyväksyttäisiin muuttamattomina ja

että neljäs lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

4.

Laki

työttömyysturvalain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

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

11 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

Jos työntekijä on tehnyt työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain (124/84) 10 §:n mukaisen ilmoituksen eikä tätä ilmoitusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että henkilö olisi edellä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin

työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä (*poist.*), sovelletaan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä 1 momentissa tarkoitettua kuuden viikon *ajalta*.

Voimaantulosäännös
(Kuten hallituksen esityksessä)

Edelleen sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että lakialoitteisiin n:o 191/1983 vp., n:o 97/1984 vp. ja n:o 107/1984 vp. sisältyvät lakiehdotukset hylättäisiin.

Helsingissä 24 päivänä huhtikuuta 1986

Edelleen sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että toivomusaloite n:o 593/1985 vp. hylättäisiin.

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Halonen, varapuheenjohtaja S. Mikkola (osittain) ja jäsenet Ahonen, Ikonen (osittain), H. Kempainen (osittain), Könkkölä (osittain), P. Leppänen, Lip-

ponen (osittain), Louvo, Nordman, Paavilainen, Pesola, Rantanen (osittain), Raudaskoski, Skön ja Stenius-Kaukonen sekä varajäsenet Eklund (osittain), Jouppila (osittain), Törnqvist (osittain) ja Vihriälä (osittain).

Vastalause

Työehtosopimuslain hyvityssakkoja korotettaessa ja indeksinomaista korotusmenettelyä luotessa muutosta perusteltiin sillä, että sen jälkeen työntekijöiden asemaa vastaavasti parannettaisiin suhteessa työnantajaan, joka menettelyllään useimmiten aiheuttaa riitoja työpaikalla. Tässä ns. pelisääntökysmyksessä ammattiyhdistysliike on pyrkinyt tulkintaetuoikeuden siirtämiseen työnantajalta työntekijöille.

Vuoden 1984 keväällä työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelulain muutostarpeita selvittämään asetettiin komitea. Vastapainoksi hyvityssakkojen korotukselle ja indeksisidonnaisuudelle työntekijäpuoli edellytti, että komitea olisi tehnyt ehdotuksia työelämän pelisääntöjen parantamiseksi. Komitea ei kuitenkaan kyennyt esityksiin, jotka olisivat työntekijäpuolta tyydyttäneet. Kun työnantajat olivat saaneet hyvityssakkojen korotuksessa ja niiden korotusmenettelyssä tahonsa läpi, ne eivät luonnollisestikaan enää olleet halukkaita myöntymään mihinkään.

Nyt käsiteltävänä oleva hallituksen esitys on olevinaan korvaus työehtosopimuslain hyvityssakkojen tason nostamisesta ja korotusmenettelystä. Hallituksen esitys on kuitenkin täysin riittämätön eikä täytä työntekijäpuolen asettamia vaatimuksia.

Työnantajien suoranainen lain tai sopimusten vastainen menettely tai haluttomuus selvittää laajoista sopimuskokonaisuuksista työpaikoilla ai-

heutuneet epäkohdat ja pulmat ovat olleet syynä siihen, että työntekijät usein ovat joutuneet turvautumaan lyhytaikaisiin yritys- tai työpaikka-kohtaisiin työnseisauksiin oikeuksiensa puolustamiseksi.

Tämän tyyppisten työtaistelujen suhteellinen runsaslukuisuus on antanut työnantajien etujärjestöille aiheen ryhtyä laajaan kampanjaan ns. laittomien työtaistelujen estämiseksi. Tämän työnantajien kampanjan tuloksena lakkosakkoja korotettiin vuoden 1985 alusta lukien.

Työtuomioistuin on tosiasiallisesti korottanut käytännössä sovellettavaa sakkotasoa vuosien varrella monella tavoin jo ennen lakkosakkojen tason korottamista. Lakkosakot kohdistuvat nykyisin keskeisesti ammattiosastoihin eivätkä ammattiliittoihin, kuten työtuomioistuimen alkuaikoina. Seuraamuksia on kiristetty ottamalla käyttöön useampikertainen sakotus samasta työtaistelusta. Samalla työtuomioistuin on tulkintakäytännöllään vähitellen laajentanut työrauhavelvollisuutta työehtosopimuksen varsinaiset työehtomääräykset kattavasta jokseenkin ehdottomaksi siten, että lähes laatuun katsomatta työehtosopimuksen voimassa ollessa toimeenpannut työtaistelut katsotaan laittomiksi.

Korotettuja lakkosakkoja on uuden lain voimassa ollessa tuomittu jo yhteensä yli 1 miljoona markkaa ammattiosastoille ja liitoille yli 30 tapauksessa. Samasta työtaistelusta useamman ker-

ran tuomitut sakot ovat nousseet jo 79 000 markkaan, mikä pieni 118 jäsenen Nokian Elin-
tarviketyöläisten ammattiosasto on määrätty
maksamaan.

Vuoden 1986 helmikuuhun mennessä työn-
antajapuolelle on määrätty vain yhteensä 43 000
markan sakot kolmessa tapauksessa.

Lakkosakkojen korotuksella ei työtaisteluja ole
voitu poistaa, mutta kylläkin vaikeuttaa työnteki-
joiden mahdollisuuksia puolustaa oikeuksiaan
piittaamattomia työnantajia vastaan.

SKDL:n eduskuntaryhmä esittää lakkosakkojen
enimmäismäärien alentamista ennen vuotta 1985
vallinneelle tasolle.

Pelisääntöjä tarkistettaessa tavoitteena tulee ol-
la työtaistelujen syiden poistaminen ja menette-
lytapojen selkeyttäminen.

Näiden päämäärien toteuttamiseen pyrimme
työriitalakiin ehdottamallamme lain alkuperäistä
tarkoitusta vastaavalla ilmoitusvelvollisuutta kos-
kevalla muutoksella, täsmentämällä työsopimus-
lain vahingonkorvaussääntöjä, poistamalla työn-
antajalta työsopimuslakiin perustuvan oikeuden
purkaa yksittäisen työntekijän työsuhte ns. lait-
tomaan työtaisteluun osallistumisen perusteella

sekä laillistamalla eräät työnantajan lainvastas-
ta menettelystä johtuvat työtaistelutoimenpiteet.

Edelleen SKDL:n eduskuntaryhmä ehdottaa
työntekijöiden työsuhteturvan parantamista.
Työntekijöiden suojaamiseksi yleisesti laittomilta
irtisanomisilta esitämme niin sanottua jatkuvuus-
periaatetta, jonka mukaan työsuhte ei työnanta-
jan toimittaman irtisanomisen johdosta päättyisi,
mikäli työntekijä haluaa irtisanomisen lainmu-
kaisuuden selvittämistä. Niin ikään esitämme
säännöksiä niin sanotusta kollektiivisesta työsu-
hteturvasta, muun muassa työnantajan uudelleen-
sijoittamis- tai koulutusvelvollisuudesta työn vä-
hyyteen perustuvissa irtisanomisissa sekä työnteki-
jöiden aseman parantamista lomautustilanteis-
sa. Emme hyväksy koeajan pidentämistä.

Ehdotammekin, viitaten 1.—3. lakiehdotusten
osalta lakialoitteisiin n:ot 191/1983 vp., 97/1984
vp. ja 107/1984 vp.,

*että valiokunnan mietintöön sisältyvä
neljäs lakiehdotus hyväksyttäisiin va-
liokunnan mietinnön mukaisena ja
että ensimmäinen, toinen ja
kolmas lakiehdotus hyväksyttäisiin
näin kuuluvina:*

1.

Laki

työsopimuslain (poist.) muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 38 a ja 40 § sekä 43 §:n
2 momentin 5 kohta,

näistä 38 a ja 40 § sellaisina kuin ne ovat 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84),
muutetaan 2 §:n 2 momentti, 3 §, 22 §:n 5 momentti, 37 §:n 2 momentin 1 ja 4 kohta, 38 ja
42 a § ja 43 §:n 4 momentti,

sellaisina kuin näistä ovat, 2 §:n 2 momentti, 3 § ja 22 §:n 5 momentti mainitussa 3 päivänä
helmikuuta 1984 annetussa laissa, 38 § osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984
annetulla lailla sekä 42 a § 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa (476/78), sekä

lisätään 30 §:ään uusi 4 momentti ja lakiin uusi 37 a §, seuraavasti:

2 §

Kestoaika

Määräaikainen työsopimus saadaan tehdä, jos
työtehtävien erikoisluonne, sijaisuus tai harjoitte-
lu sitä edellyttävät. Jos määräaikainen työsopi-
mus on tehty muussa kuin edellä mainituissa
tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia
on ilman pätevää syytä solmittu toistuvasti perä-
kkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa

olevana työsopimuksena. Muu sopimus on mitä-
tön.

3 §

Koeaika

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 työsuhteen mukaiseen työhön. Työntekijällä on oikeus koeaikana vapaasti purkaa työsuhte.

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

22 §

Maksuaika

Jos työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy, työntekijällä on oikeus saada täysi palkea odotuspäiviltä, kuitenkin enintään kuudelta päivältä.

30 §

Lomauttaminen

Kun työntekijä on ollut lomautettuna kaksi viikkoa tai saman kalenterivuoden aikana yhteensä 30 päivää, on hänellä oikeus saada täysi palkea seuraavilta lomautuspäiviltä. Muu sopimus on mitätön.

37 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

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

1) työntekijän sairautta, ellei työntekijälle sen johdosta ole myönnetty täyttä työkyvyttömyyseläkettä;

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 työsuhteen vain siinä tapauksessa, ettei työntekijälle voida järjestää muuta työtä uudelleensijoittamalla tai kouluttamalla.

37 a §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Työn vähyyteen perustuvassa irtisanomisessa on työnantajan noudatettava vähentämisjärjestys-

tä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan työntekijöiden luottamushenkilöitä. Tämän lisäksi noudatetaan sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan työntekijä, jonka yhteenlaskettu työssääloaika työnantajan palveluksessa on pisin. Työssääloaikojen 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, vuorotjärjestys määrätään erikseen kutakin toimintayksikköä varten.

38 §

Irtisanomisaika

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

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

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.

Edellä 2 momentissa sanotun estämättä on työntekijällä kuitenkin oikeus irtisanomisaikaan, joka on,

kolme kuukautta, jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta,

neljä kuukautta, jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli kymmenen vuotta, ja

viisi kuukautta, jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli 15 vuotta.

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

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta 2—4 momentissa mainittuun irtisanomisaikaan, on mitätön.

Työntekijällä on oikeus palkkaan ja muihin työsuhteen mukaisiin etuihin irtisanomis-

aikana, vaikkei työnantaja tarjoaisi hänelle työtä. Irtisanomisaikana työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen kohtuullisessa määrin, jotta hän voisi käydä työnvälityksessä tai muutoin hakea työtä.

42 a §

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 säännöksen 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 §

Purkamisoikeus

Tämän pykälän säännöksiä ei ole sovellettava työlakosta tai työsulusta johtuvan työn keskeyttämiseen.

51 §

Vahingonkorvausvelvollisuus

Korvausta ei ole suoritettava vahingosta, joka aiheutuu 43 §:n 4 momentissa tarkoitettusta työn keskeyttämisestä.

Voimaantulosäännös

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

(2 mom. poist.)

2.

Laki

työehtosopimuslain (poist.) muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1946 annetun työehtosopimuslain 8 §:n 2 momentti ja 13 a §, sellaisina kuin ne ovat 7 päivänä syyskuuta 1984 annetussa laissa (660/84),

muutetaan 7 §:n 1 momentti, 8 §:n 1 momentti, 9 §:n 1 momentti ja 10 §,

sellaisina kuin niistä ovat 7 §:n 1 momentti, 9 §:n 1 momentti ja 10 § mainitussa 7 päivänä syyskuuta 1984 annetussa laissa, sekä

lisätään lakiin uusi 8 a §, seuraavasti:

7 §

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

8 §

Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 1

momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimuksen työsuhteissa tai työsuhteissa muuten noudatettavaan muuhun kuin työn johtamista ja valvomista koskevaan määräykseen. Sopimukseen sidottu yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

8 a §

Edellä 8 §:ssä tarkoitettuna työehtosopimusmääräykseen kohdistuvana ei pidetä työtaistelutoimenpidettä, johon työnteekijäpuolella ryhdytään:

- 1) työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi, ellei sitä ole pidettävä vähäisenä;
- 2) työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen estämiseksi;
- 3) työsuhteen perusteettoman irtisanomisen tai purkamisen peruuttamiseksi; tai
- 4) hengelle tai terveydelle vaarallisten työolojen parantamiseksi.

9 §

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin si-

dotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8 §:ssä mainittuja velvollisuuksiaan, on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Tämä hyvityssakko ei saa olla kymmentätuhatta markkaa suurempi.

10 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulosäännös

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

(2 mom. poist.)

3.

Laki

työriitojen sovittelusta annetun lain (poist.) muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työriitojen sovittelusta 27 päivänä heinäkuuta 1962 annetun lain (420/62) 7 §:n 1 momentti, 9 § ja 16 §, sellaisina kuin näistä ovat, 7 §:n 1 momentti 6 päivänä marraskuuta 1970 annetussa laissa (668/70) ja 16 § 23 päivänä helmikuuta 1979 annetussa laissa (245/79), sekä siirretään 16 § samalla 4 lukuun, seuraavasti:

7 §

Työnseisaukseen tai sen laajentamiseen taikka sellaisen toimeenpanemiseen alkoon muun kuin 16 §:ssä tarkoitetun työriidan johdosta ryhdyttäkö, ellei viimeistään kahta viikkoa sitä ennen ole toimitettu valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle kirjallista ilmoitusta, jossa aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus on mainittu. Ilmoituksen tekijä voi vain vastapuolen suostumuksella siirtää työtaistelun aloittamisen tai laajentamisen myöhäisempään ajankohtaan tai rajoittaa sen suppeammaksi kuin ilmoituksessa on mainittu.

9 §

Saatuaan 7 §:ssä edellytetyn ilmoituksen tulee asianomaisen sovittelijan viipymättä ryhtyä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovitteluun.

16 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulosäännös

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Lisäksi ehdotamme,

että lakialoitteen n:o 97/1984 vp. pohjalta hyväksyttäisiin seuraava lakiehdotus:

Laki

työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan työsopimuksen irtisanomismenettelystä 3 päivänä helmikuuta 1984 annetun lain (124/84) 8 §:n 2 ja 3 momentti, 16 §:n 3 momentti, 24 §:n 2 ja 3 momentti ja 25 § sekä muutetaan 5, 10 ja 11 §, 16 §:n 2 momentti ja 19—23 §, näin kuuluviksi:

5 §

Ilmoitus irtisanomisesta

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

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 irtisanomisan 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 riitä on lopullisesti ratkaistu. Työtuomioistuin voi erityisestä syystä määrätä työsuhteen lakkaavaksi irtisanomisan päättyessä tai myöhempänä ajankohtana.

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 viivytyksettä neuvoteltava työntekijän kanssa työsuhteen irtisanomisen laillisuudesta.

16 §

Tuomioistuinkäsittely

— — — — —
Kanne 1 momentissa tarkoitetussa asiassa on pantava vireille yleisessä alioikeudessa.
— — — — —

19 §

Työsuhteen jatkuminen

Mikäli työntekijä on vaatinut työsuhteen jatkumista ja oikeus on lainvoimaisella tuomiolla todennut, että työnantajan toimittama työsuhteen 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 työsuhteen, on velvollinen suorittamaan työntekijälle ennen lainvoimaisen päätöksen antamista syntyneen palkan ja muiden työsuhteen suhteesta johtuvien etuuksien menetyksen lisäksi korvauksena laittomasta

irtisanomisesta tai purkamisesta syntyneestä vahingosta vähintään kuuden kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkan.

Jos työntekijä, jonka työsuhte on lain vastaisesti irtisanottu tai purettu, on toiminut tai valittu työntekijöiden luottamusmieheksi, työsuojeluvaltuutetuksi tai tällaisen varamieheksi, on vahingonkorvauksena maksettava vähintään 18 kuukauden palkka.

21 §

Tehostettu korvausvelvollisuus

Työnantaja, joka ei noudata tuomioistuimen 19 §:ssä tarkoitettua tuomiota, jolla työ sopimuksen irtisanominen tai purkaminen on julistettu pätemättömäksi, ja työsuhte lakkaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle 20 §:ssä säädetyn vahingonkorvauksen enimmäismäärän.

22 §

Korvaus aineettomasta vahingosta

Jos työnantaja laiminlyö tässä laissa tai työsopi-

muslain 2, 3, 30 a, 30 b, 34, 34 b, 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 aineettomasta vahingosta vähintään työntekijän yhden kuukauden ja enintään kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvausta ei kuitenkaan määrätä, jos 20 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa sanotun säännöksen nojalla tuomittuun korvaukseen jo sisältyy hyvitys tapahtuneesta rikkomuksesta.

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

23 §

Työsuhteen ehtojen muuttaminen

Työsuhteen ehtoja ei saa yksipuolisesti muuttaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 .

Helsingissä 24 päivänä huhtikuuta 1986

Marjatta Stenius-Kaukonen

Pekka Leppänen