

Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIA LLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan uudistettavaksi työ sopimuslaki kokonaisuudessaan. Uusi laki korvaisi vuonna 1970 annetun työ sopimuslain.

Työ sopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Kun lakia on noudatettava sekä pienillä että suurilla työpaikoilla, esityksen tärkeänä tavoitteena on työsuhteissa sovellettavien työ sopimuslain säännösten selkeys, täsmällisyys ja helppolukuisuus. Lain soveltamista pyritään helpottamaan myös mahdollisimman johdonmukaisella ja selkeällä jäsentelyllä.

Työ sopimuslakia olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti sovellettava sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lakiehdotuksessa on lisäksi nimenomainen säännös soveltamisalaa koskevista poikkeuksista.

Työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot määräytyisivät edelleen yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan olisi noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan olisi päätöksellään vahvistettava, onko valtakunnallinen työehtosopimus soveltamisalallaan sillä tavoin edustava, että sitä pidettäisiin yleissitovana. Mainitun lautakunnan päätökseen voitaisiin hakea muutosta työtuomioistuimelta, jonka päätös olisi lopullinen. Yleissitovan työehtosopimuksen vahvistamisen menettelystä

säädettäisiin erityislailla.

Sekä työnantajan että työntekijän noudatettavia irtisanomisaikoja ehdotetaan lyhennettäväksi lyhytaikaisissa työsuhteissa. Lomauttamis-, irtisanomis- ja purkamisperusteita on pyritty selkeyttämään sekä saattamaan ne johdonmukaisiksi suhteessa toisiinsa. Kaikilta irtisanomisperusteilta edellytettäisiin asiallisuutta ja painavuutta. Työ sopimuksen saisi purkaa vain erittäin painavasta syystä.

Lakiehdotuksen lähtökohtana on yhtenäisen työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä. Työntekijälle täysimääräisenä tuomittavan korvauksen vähimmäismäärä olisi kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun perusteettomasta työ sopimuksen päättämisestä tuomittava korvaus saisi olla enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työntekijä on irtisanottu yksinomaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein tai kun työntekijän työ sopimus on purettu vastoin purkamisperusteelle asetettuja edellytyksiä irtisanomisperusteiden täytyessä.

Lakiehdotuksessa on säännöksiä työntekijöiden oikeudesta valita edustajakseen luottamusvaltuutettu niissä tapauksissa, joissa työntekijöitä ei edusta työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.

Esitykseen sisältyvät myös ehdotukset 31 muun lain muuttamisesta.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan niin pian niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen kuin työ sopimuslain kokonaisuudistuksen vaatima koulutus ja toisaalta uusien työehtosopimusten voimaantulo huomioon ottaen on perusteltua.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	6
1. Johdanto.....	6
2. Nykytila.....	6
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö.....	6
Työsopimuslain yleiset säännökset.....	7
Työntekijälle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet.....	11
Työnantajalle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet.....	12
Lomauttaminen ja työsopimuksen päättymisen.....	23
Erinäisiä säännöksiä.....	34
2.2. Kansainvälinen kehitys ja Suomea sitovat kansainväliset säännökset ja sopimukset.....	40
Yleistä.....	40
Työsopimuslain alaan kuuluvat Euroopan unionin direktiivit.....	40
Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset.....	45
Euroopan sosiaalinen peruskirja (Euroopan neuvosto).....	45
2.3. Nykytilan arviointi.....	45
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....	46
3.1. Tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi.....	46
3.2. Keskeiset ehdotukset.....	48
4. Esityksen vaikutukset	50
4.1. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset	50
4.2. Taloudelliset vaikutukset.....	51
4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan	52
5. Asian valmistelu	53
5.1. Valmistelu työsopimuslakikomiteassa.....	53
5.2. Lausunnot komiteanmietinnöstä	53
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	54
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	55
1. Lakiehdotusten perustelut.....	55
1.1. Työsopimuslaki	55
1 luku. Yleiset säännökset.....	55
2 luku. Työnantajan velvollisuudet.....	67
3 luku. Työntekijän velvollisuudet.....	78
4 luku. Perhevapaat.....	84
5 luku. Lomauttaminen.....	84
6 luku. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä.....	90
7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet.....	96
8 luku. Työsopimuksen purkaminen	109

9 luku.	Työsopimuksen päättämismenettely	112
10 luku.	Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot	114
11 luku.	Kansainvälisluonteiset työsopimukset	115
12 luku.	Vahingonkorvausvelvollisuus	116
13 luku.	Erinäisiä säännöksiä	122
14 luku.	Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset	130
1.2.	Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta	131
1.3.	Laki nuorista työntekijöistä	136
1.4.	Työehtosopimuslaki	136
1.5.	Laki työtuomioistuimesta	137
1.6.	Laki tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista	138
1.7.	Työttömyysturvalaki	138
1.8.	Laki työmarkkinatuesta	139
1.9.	Sairausvakuutuslaki	139
1.10.	Työaikalaki	140
1.11.	Vuosilomalaki	141
1.12.	Opintovapaalaki	141
1.13.	Lakiehdotukset 13—18	141
1.14.	Lakiehdotukset 19—33	142
2.	Voimaantulo	143
3.	Säätämisjärjestys	143
LAKIEHDOTUKSET		145
	Työsopimuslaki	145
	työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta	167
	nuorista työntekijöistä annetun lain 3 §:n muuttamisesta	170
	työehtosopimuslain 2 §:n muuttamisesta	170
	työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta	171
	tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista annetun lain 6 §:n muuttamisesta	172
	työttömyysturvalain muuttamisesta	172
	työmarkkinatuesta annetun lain muuttamisesta	174
	sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta	175
	työaikalain muuttamisesta	176
	vuosilomalain muuttamisesta	178
	opintovapaalain muuttamisesta	179
	yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 ja 11 e §:n muuttamisesta	180
	henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 11 §:n muuttamisesta	180
	työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 10 ja 11 §:n muuttamisesta	181
	työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 10 e §:n muuttamisesta	181
	naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 10 §:n muuttamisesta....	182

rikoslain 47 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta.....	183
kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain muuttamisesta.....	184
lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta	185
henkilöstörahasolain 27 §:n muuttamisesta	186
ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n muuttamisesta	187
vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	188
palkkaturvalain 4 ja 9 §:n muuttamisesta	188
työntekijäin eläkelain 7 c §:n muuttamisesta	189
lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta	189
taitelijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta	190
maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta	190
merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta.....	191
valtion eläkelain 7 b §:n muuttamisesta.....	191
tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta	192
perhehoitajalain 1 §:n muuttamisesta.....	192
asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 92 §:n muuttamisesta	193
LIITE.....	194
RINNAKKAISTEKSTIT	194
nuorista työntekijöistä annetun lain 3 §:n muuttamisesta	194
työehtosopimuslain 2 §:n muuttamisesta.....	194
työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta	196
tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista annetun lain 6 §:n muuttamisesta	197
työttömyysturvalain muuttamisesta.....	198
työmarkkinatuesta annetun lain muuttamisesta.....	200
sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta	202
työaikalain muuttamisesta	203
vuosilomalain muuttamisesta.....	206
opintovapaalain muuttamisesta	208
yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 ja 11 e §:n muuttamisesta	210
henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 11 §:n muuttamisesta	211
työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 10 ja 11 §:n muuttamisesta	211
työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 10 e §:n muuttamisesta	212
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 10 §:n muuttamisesta....	213
rikoslain 47 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta.....	214
kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain muuttamisesta.....	215
lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta	216
henkilöstörahasolain 27 §:n muuttamisesta	218

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n muuttamisesta	219
vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	220
palkkaturvalain 4 ja 9§:n muuttamisesta	221
työntekijäin eläkelain 7 c §:n muuttamisesta	222
lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta	223
taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta	224
maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta	225
merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta.....	225
valtion eläkelain 7 b §:n muuttamisesta.....	226
tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta	227
perhehoitajalain 1 §:n muuttamisesta.....	228
asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 92 §:n muuttamisesta	229

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Työsopimuslaki (320/1970) on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan kaikissa sellaisissa työntekosuhteissa, joissa työntekijä on sitoutunut tekemään sopimuksessa sovittua työtä työsopimuslain 1 §:ssä säädettyin tavoin työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan.

Työsopimuslain 1 §:n soveltamisalasäännös on pakottavaa oikeutta. Säännöksessä mainittujen tunnusmerkkien täytyessä työtä katsotaan tehtävän työsuhteessa, ellei erityislailla ole toisin säädetty. Työsuhteen käsitteellä ei ole merkitystä pelkästään työsopimuslain soveltamisen ratkaisuperusteena, vaan työlainsäädännössä yleisesti sovellettavan pakkosoveltuvuusperiaatteen mukaan työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään työsuhteessa, ellei työoikeudellisessa erityislaissa ole soveltamisalaa laajentavaa tai supistavaa poikkeussäännöstä. Työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitettulla työsuhteen käsitteellä on lisäksi vaikutusta sosiaaliturva- ja verolainsäädännössä. Työsopimuslain soveltamisalasäännöksen vaikutus ulottuu siten koko palkkatyön tekemistä koskevaan säännöstöön.

Työsopimuslain 1 §:ssä säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen erottaa epäitsenäisessä asemassa tehtävän palkkatyön itsenäisessä asemassa yrittäjänä tai ammatinharjoittajana tehtävästä työstä. Työntekomotojen rajapintaan liittyvät tulkintaongelmat on vakiintuneesti ratkaistu kussakin yksittäistapauksessa koko työntekotilanteeseen kohdistuvalla kokonaisharkinnalla. Työsuhteen olemassaoloa koskevia ratkaisuja tekevät yleisten tuomioistuinten lisäksi muun muassa vakuutusosasto, hallintoviranomaiset, veroviranomaiset ja hallintotuomioistuimet.

Työsopimuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, jonka pohjana on osapuolten välillä tehty työsopimus. Laissa on säännöksiä muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työsuhteessa sovellettavista

ehtoista, työsuhteen päättämisperusteista sekä päättämisesä noudatettavista menettelytavoista.

Työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate. Suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty pakottaviksi siten, että niistä ei voida sopia työntekijän vahingoksi. Pakottavia säännöksiä on muun muassa työsuhteessa noudatettavista vähimmäistyöehtoista ja työsuhdeturvasta.

Voimassa olevan työsopimuslain sisältö on muotoutunut vuosien kuluessa. Lakia on 30 vuoden aikana muutettu yli 20 kertaa. Lainmuutoksilla on pyritty, paitsi täyttämään kansainvälisistä sitoumuksista johtuvia velvoitteita, myös sopeuttamaan lainsäädäntö vastaamaan työelämän muuttuneita vaatimuksia. Kiinteästi työn tekemiseen ja sen teettämiseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi työsopimuslain muutosten yhteydessä on lisäntyvästi tiedostettu ja otettu huomioon tasa-arvon, perhe-elämän ja omaehtoisen opiskelun työelämän sääntelylle asettamia vaatimuksia.

Työsopimuslain kokonaisuudistusta valmisteltaessa on selvitetty, vastaako voimassa oleva työsopimuslaki ja siitä syntynyt oikeuskäytäntö 2000-luvun työelämän tarpeisiin. Ehdotus uudeksi työsopimuslaiksi perustuu merkittävilta osin voimassa olevaan lakiin ja siitä syntyneeseen oikeuskäytäntöön. Lisäksi siinä on otettu huomioon käytännön työelämän tarpeet ja uudet, Euroopan unionin direktiiveistä johtuvat vaatimukset.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Voimassa oleva työsopimuslaki on tullut voimaan vuoden 1971 alussa. Se on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin niihin työsopimuksiin, joista ei ole säädetty erityislaeilla. Tärkeimpiä erityislakeja ovat merimieslaki (423/1978) ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki (951/1977).

Työsopimuslakia ei sovelleta sopimukseen, joissa on kysymys julkisoikeudellisen virkantai palvelusvelvollisuuden täyttämisestä. Muun muassa valtion virkamiehet sekä kuntien ja kirkkojen viranhaltijat jäävät siten lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lakia sovelletaan kuitenkin niihin julkisyhteisöjen palveluksessa oleviin henkilöihin, jotka työskentelevät työsopimuksen perusteella.

Työsopimuslain yleiset säännökset

Työntekijäaseman määräytyminen. Työsopimus on määritelty työsopimuslain 1 §:ssä. Sen mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa toinen sopimuspuoli, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantajalle, työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Sopimus voidaan tehdä kaikenlaisesta työstä.

Myös työsopimussuhde ja työsuhde ovat tärkeitä käsitteitä työsopimuslain kannalta. Niistä ei ole työsopimuslaissa nimenomaisia säännöksiä. Työsopimussuhteen on katsottu syntyvän työsopimuksen solmimisella. Työsuhteella on puolestaan samat tunnusmerkit kuin työsopimuksella ja sen on katsottu syntyvän, kun työtä ryhdytään tekemään ensimmäisen kerran.

Työsopimuksen, työsopimussuhteen ja työsuhteen määritelmien avulla ratkaistaan, onko tiettyä henkilöä pidettävä työntekijänä vai itsenäisenä ryittäjänä ja sovelletaanko häneen työoikeudellista lainsäädäntöä. Kaikkien työsopimuksen tunnusmerkkien on lähtökohtaisesti täyttyttävä, jotta kyse olisi työntekijästä.

Sopimuksen tulee ensinnäkin koskea työntekoa. Työnä voidaan pitää lähes mitä tahansa inhimillistä käyttäytymistä, jolla on taloudellista arvoa.

Työ pitää tehdä toisen lukuun. Työn suorittaja saa hyväkseen työstä maksettavan vastikkeen, mutta varsinaisen työstä tulevan hyödyn on tultava työnantajan hyväksi.

Työn on oltava vastikkeellista. Pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen esimerkiksi asiakkaiden maksamina palvelurahoina on katsottu riittäväksi. Työsopimuslain 1 §:ssä on lisäksi säädetty, että vaikka vastiketta ei olisi nimenomaan määrätty, mutta asianhaaroista ei käy ilmi, että työ on tehtävä vastikkeetta, työ on korvattava ja työsopi-

muslakia sovellettava.

Työtä on lisäksi tehtävä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tämä tunnusmerkki on noussut oikeuskäytännössä tärkeimpään asemaan. Johto- ja valvontaoikeudella eli *direktio-oikeudella* tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työn teon ajasta ja paikasta. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää, eikä tämän kriteerin täytyminen edellytä tosiasiallista johto- ja valvontaoikeuden käyttämistä.

Käytännössä ei kuitenkaan aina ole mahdollista pitäytyä mainituissa kriteereissä siten, että niitä tarkastellaan kutakin erikseen. Tämän vuoksi työntekijäaseman olemassaolo on ratkaistu oikeuskäytännössä usein kokonaisarviointilla. Huomiota on kiinnitetty erityisesti siihen, miten itsenäisenä työtä suoritettavan sopimuskumppanin asemaa on pidettävä suhteessa toiseen sopimuskumppaniin.

Työsopimuslaissa on lisäksi säädetty erikseen kotityön ja työntekijän omistamien tai hallitsemien koneiden vaikutuksesta työntekijäasemaan. Lain 11 §:n mukaan johto- ja valvontaoikeuden ei katsota puuttuvan pelkästään sen takia, että työ saadaan tehdä työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan työpaikassa. Lain 12 §:ssä puolestaan säädetään, että jos työntekijä käyttää työssään omistamaansa tai hallitsemaansa konetta tai muuta työvälinettä, ei pelkästään se seikka, että välineen osuus työn kokonais-suorituksessa on suurempi kuin työntekijän henkilökohtainen työpanos, estä pitämästä sopimusta työsopimuksena.

Myös työntekijän ottamat apulaiset tulevat työsopimuslain 10 §:n mukaan työsuhteeseen hänen työnantajaansa. Edellytyksenä on kuitenkin, että apulaisten ottamisesta on sovittu tai sitä on katsottava edellytetyn. Työntekijän kotityöhön ottamat apulaiset tulevat kuitenkin työsuhteeseen hänen työnantajaansa vain tämän kanssa tehdyn nimenomaisen sopimuksen perusteella.

Työntekijät voivat sitoutua tekemään työtä yhteisesti työkuntana. Tavallisesti sovitaan, että työkunta suorittaa määrätyn kokonaisuu- den käsittävän työn palkasta, joka määräytyy työsuorituksen mukaan. Työkuntia käytetään erityisesti rakennusalalla, mutta niitä on

myös muilla aloilla. Työkuntaa edustaa työnantajaa kohtaan se työkunnan jäsenistä, joka on valittu etumieheksi. Työsopimuslain 9 §:ssä säädetään, että työkunnan kunkin jäsenen ja työnantajan välille syntyy työsuhde. Työnantajan on suoritettava palkka suoraan työkunnan jäsenille noudattaen työkunnan puolesta ilmoitettua jakoperustetta. Jos työkunnan puolesta ei selvitetä työnantajalle, miten palkka jakautuu työkunnan jäsenen kesken, taikka jos työkunnan jäsenet eivät pääse keskinäiseen sopimukseen palkan jakaantumisesta, palkka on maksettava kunkin työhön käyttämän ajan mukaan.

Työsopimuksen kestoaika. Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kesto-aika käy muutoin ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Työsopimus voidaan aina sopia olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi tehty työsopimus saatetaan lakkaamaan irtisanomisella. Irtisanomismenettelyä ja -perusteita on selostettu jäljempänä.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä on sen sijaan rajoitettu työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä. Määräaikainen työsopimus on sallittu myös, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten määrää ei ole rajoitettu, joten niitä voidaan tehdä useita peräkkäin, jos siihen on pätevä syy (KKO 1996:105).

Määräaikainen työsopimus lakkaa työsopimuslain 36 §:n 1 momentin mukaan sovittu työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Määräaikainen työsopimus muuttuu lain 39 §:n mukaan toistaiseksi voimassa olevaksi, jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työskentelyään sopimuskauden päättyttyä.

Määräaikaisen työsopimuksen sitovuutta on rajoitettu pitkäaikaisissa työsopimuksissa. Työsopimuslain 2 §:n 4 momentin mukaan työntekijä voi irtisanoa viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi tehdyn työsopimuksen tämän ajan kuluttua niin kuin se olisi tehty toistaiseksi. Työnantajalle ei ole säädetty vastaavaa oikeutta.

Työsopimus, jonka mukaan työn tulisi alkaa myöhemmin kuin vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä, on työsopimuslain 2 §:n 5 momentin mukaan työntekijän puolelta irtisanottavissa milloin tahansa ennen työnteon alkamista. Työnantaja on velvollinen pysymään tällaisessakin sopimuksessa.

Koeaika. Osa työsopimuksen voimassaolajasta voidaan työsopimuslain 3 §:n mukaan sopia koeajaksi. Koeajan tarkoituksena on varata työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida työsuhteen alussa, vastaako sopimussuhde sille asetettuja vaatimuksia.

Koeaikaehdon ei tarvitse olla kirjallinen, mutta koeaikaan vetoavan osapuolen on pystyttävä näyttämään toteen sen olemassaolo. Koeaikaehto voidaan ottaa sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen (KKO 1982 II 73).

Koeajan käyttö on mahdollista vain työsuhteen alussa. Jos työnantaja ja työntekijä tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkäaikö aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä (KKO 1986 II 52 ja KKO 1995:103).

Koeajan pituus voi olla normaalisti enintään neljä kuukautta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan kuitenkin sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Koeaikana työsopimus voidaan purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei edellytä työsopimuslaissa säädettyjä irtisanomistai purkuperusteita (KKO 1979 I 1). Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslain 17 §:n 3 momentissa säädettyillä syrjivillä tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Jos työnantaja on purkanut työsopi-

muksen koeaikana ja työntekijä pitää toimenpidettä lain vastaisena, hänen on näytettävä, että peruste on ollut syrjivä tai epäasiallinen. Epäasiallisena perusteena on oikeuskäytännössä pidetty muun muassa työntekijän terveyteen kohdistuneita aiheuttomia epäilyjä (KKO 1980 II 10) ja työntekijän raskaudentilaa (KKO 1992:7).

Koeaikapurkua ei voida käyttää ennen kuin työntekijä aloittaa työnteon (KKO 1992:100). Ennen työnteon aloittamista työsopimus voidaan purkaa vain työsopimuslain 43 §:ssä säädetyillä perusteilla.

Muotovapaus ja työsuhteen ehdoista tiedottaminen. Työsopimuksen tekeminen ei työsopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaan edellytä määrätyn muodon käyttämistä, joten työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. Suullisen sopimuksen tekemistä rajoittaa kuitenkin suullisia määräaikaista työsopimuksia koskeva erityinen irtisanomisoikeus. Lain 4 §:n 2 momentissa säädetään, että ellei työsopimusta, joka on tarkoitettu olemaan voimassa vuotta pitemmän määräajan sopimuksenteosta, ole tehty kirjallisesti, sopimus on sen jälkeen, kun vuosi on kulunut, irtisanottavissa niin kuin se olisi tehty toistaiseksi.

Työnantajan on annettava työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaan työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys. Selvitys on annettava kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai, jos työsuhde päättyy tätä aikaisemmin, viimeistään työsuhteen päättyessä. Velvollisuus selvityksen antamiseen perustuu työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annettuun direktiiviin 91/533/ETY, jäljempänä todentamisdirektiivi.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet, työsuhteen alkamisajankohta ja määräaikaisten työsopimuksen kestoajaksi ja työn suorittamispaikka, työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu sekä palkka tai muu vastike, palkanmaksukausi, työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika taikka niiden määrätymistapa sekä työsuhteessa mahdollisesti noudatettava työehtosopimus. Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla asianomaiseen

työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai lakiin. Erillistä selvitystä ei tarvitse antaa lainkaan, jos tiedot sisältyvät kirjalliseen työsopimukseen.

Jos työtä suoritetaan ulkomailla vähintään yhden kuukauden ajan, kirjallisen selvityksen on oltava työsopimuslain 4 §:n 5 momentin mukaan työntekijän käytössä ennen hänen lähtöään. Tällöin selvityksestä on lisäksi käytävä ilmi ulkomailla tapahtuvan työskentelyn kestämisäika ja palkanmaksussa käytettävä valuutta.

Työnantajan on lisäksi ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti selvityksessä mainittavan ehdon muuttumisesta niin pian kuin mahdollista. Ilmoitus on tehtävä kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa muutoksen voimaantulosta, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimusten muuttumisesta.

Vajaavaltaisen työsopimus. Työsopimuslain 5 §:n mukaan alaikäinen, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Holhoojalla on oikeus purkaa työsopimus, jonka on tehnyt 15—17 vuoden ikäinen henkilö, jos purkaminen on tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden kannalta.

Holhottavaksi julistettu voi työntekijänä itse tehdä ja irtisanoa työsopimuksensa, jollei tuomioistuimien holhottavan etua silmällä pitäen toisin määrää tai holhottavaksi julistamisen perusteesta muuta johdu.

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen. Työ on työsopimuslain 6 §:n mukaan tehtävä henkilökohtaisesti. Työntekijällä ei ole oikeutta käyttää sijaista. Hän saa kuitenkin ottaa työhön apulaisia, jos siitä on sovittu tai sitä on katsottu edellytetyn. Apulaiset tulevat lain 10 §:n mukaan työsuhteeseen työntekijän työnantajaan.

Työnantaja ja työntekijä eivät voi myöskään työsopimuslain 7 §:n 1 momentin mukaan ilman toisen sopimuspuolen suostumusta siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksia kolmannelle. Kielto ei kuitenkaan koske erääntyneitä saamisia.

Työnantaja voi työsopimuslain 8 §:n mukaan panna sijaansa toisen henkilön johtamaan tai valvomaan työtä. Tämä on luonnol-

lisesti välttämätöntä muun muassa silloin, kun työnantajana on yhtiö. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan aiheuttaa virheellä tai laiminlyönnillä työntekijälle vahinkoa, työnantaja on vastuussa sen korvaamisesta. Vastuun on katsottu ulottuvan paitsi varsinaisen työnjohdon menettelyyn myös esimerkiksi palkanmaksuapulaisena käytetyn pankin lainminlyönteihin.

Liikkeen luovutus. Liikkeen luovutusta ei ole määritelty voimassa olevassa laissa. Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on esitetty erilaisia liikkeen luovutuksen kriteerejä. Liikkeen luovutuksen on katsottu edellyttävän oikeudellista yhteyttä luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä. Tämän lisäksi on edellytetty, että luovutuksen kohde muodostaa toiminnallisen kokonaisuuden ja toiminta jatkuu keskeytymättömänä.

Viime vuosina liikkeen luovutuksen määritelmään on vaikuttanut työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu direktiivi 77/187/ETY, jäljempänä liikkeen luovutusdirektiivi. Direktiivin tavoitteena on liiketoimintakokonaisuuden työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen omistajanvaihdoksesta riippumatta.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan liiketoimintakokonaisuuden käsite viittaa sellaiseen henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaan organisoituun yhdistelmään, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin itsenäisiin tavoitteisiinsa tähtäävää liiketoimintaa (C-13/95, Süzen, tuomion 13 kohta). Ratkaistaessa ovatko liiketoimintakokonaisuuden luovutukselle asetettavat edellytykset täyttyneet, on otettava huomioon kaikki kyseessä olevaa liiketoimintaa kuvaavat tosiseikat ja erityisesti, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on kysymys, onko rakennuksia, irtaimistoa tai muuta sellaista aineellista liikeomaisuutta luovutettu, minkä arvoinen aineeton omaisuus on luovutushetkellä ollut, onko pääosa henkilöstöstä otettu liiketoiminnan uuden harjoittajan palvelukseen, onko asiakaskunta siirtynyt liiketoiminnan mukana sekä se, miten samanlaista ennen luovutusta ja sen jäl-

keen harjoitettu liiketoiminta on ollut, ja vielä se, kuinka pitkän ajan tämä liiketoiminta on ollut keskeytyneenä. Näillä piirteillä on kuitenkin merkitystä ainoastaan osatekijöinä siinä kokonaisuusharkinnassa, joka asiassa on tarpeen, eikä niitä tämän vuoksi saa arvioida erillisinä (C-24/85, Spijkers, tuomion 13 kohta).

Työntekijät siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä automaattisesti liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen. Liikkeen luovutus muodostaa poikkeuksen oikeuksien ja velvollisuuksien luovuttamiskiellosta. Työsopimuslain 7 §:n 2 momentin mukaan työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikettä luovutettaessa välittömästi liikkeen uudelle omistajalle.

Luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat kuitenkin yhteisvastuullisesti ennen luovutushetkeä erääntyneistä työsuhdesaatavista. Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat sopia keskenään, kumpi kantaa lopullisen vastuun saatavasta heidän välisessä suhteessaan. Jos he eivät tee asiasta sopimusta, luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa luovutuksensaajan työntekijälle maksamista ennen luovutusta erääntyneistä työsuhdesaatavista. Luovutuksensaaja vastaa yksinään luovutuksen jälkeen erääntyneistä saatavista riippumatta siitä, milloin saatava on ansaittu (KKO 1988:2).

Edellä selostetusta vastuunjaosta on poikettu konkurssitilanteissa. Jos konkurssipesä luovuttaa liikkeen, luovutuksensaaja ei työsopimuslain 7 §:n 4 momentin mukaan joudu vastuuseen ennen luovutusta erääntyneistä työsuhdesaatavista. Lain kiertäminen on pyritty estämään säätämällä, että luovutuksensaaja joutuu kuitenkin vastuuseen kyseisistä saatavista, jos luovuttajalla tai hänen lähipiirillään on määräysvalta luovutuksensaajana olevassa yrityksessä.

Luovutuksensaajana työnantajalla on työsopimuslain 40 §:n nojalla oikeus irtisanoa työntekijä liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksesta johtuvasta perustellusta syystä. Työntekijällä on puolestaan oikeus irtisanoutua normaalia lyhyempää irtisanoutumisaikaa noudattaen. Liikkeen luovutukseen liittyy myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978), jäljempänä yhteistoimintalaki, säädetty tiedottamis- ja neuvotteluel-

vollisuus (6 a ja 11 §).

Työntekijälle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet

Työntekijän *yleisvelvoitteesta* säädetään työsopimuslain 13 §:ssä, jonka mukaan työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, mitä työnantaja työn suoritustavan, laadun, laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa. Säännös ilmentää samalla 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua työnantajan johto- ja valvontaoikeutta.

Työnantajan johto- ja valvontaoikeutta rajoittavat muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimusmääräykset ja työsopimuksessa sovitut ehdot. Lisäksi on katsottu, että työnjohtomääräysten on oltava hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia.

Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Tämä velvollisuus ei koske pelkästään työaikaa, vaan on voimassa myös vapaa-aikana. Velvollisuuden sisältö vaihtelee kuitenkin merkittävästi työntekijän aseman mukaan.

Työturvallisuudesta säädetään ensisijassa työturvallisuuslaissa (299/1958). Työsopimuslain 14 §:ään on kuitenkin otettu säännös työntekijän *työturvallisuusvelvoitteista*. Työntekijän on sen mukaan noudatettava työturvallisuuden edellyttämää varovaisuutta. Hänen on ilmoitettava työnantajalle käytössään tai hoidettavanaan olevissa koneissa tai laitteissa tai työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. Työntekijällä on siten passiivisen työturvallisuuden noudattamisvelvoitteen lisäksi tietyiltä osin myös aktiivinen toimimisvelvoite. Työturvallisuuslain 35 § sisältää vastaavanlaisen velvoitteen.

Työntekijä ei saa työsopimuslain 15 §:n 1 momentin mukaan käyttää hyödykseen tai ilmaista muille hänelle uskottuja tai hänen muutoin tietoonsa saamia työnantajan *liike- ja ammattisalaisuuksia*. Laissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että liike-

ja ammattisalaisuudella tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.

Työsopimuslain 15 §:n 1 momentin mukainen liike- ja ammattisalaisuuden ilmaisukielto rajoittuu vain työsuhteen kestoajkaan. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia velvollisuuden ulottamisesta työsuhteen jälkeiseen aikaan.

Liike- ja ammattisalaisuuden oikeudeton hankkiminen tai käyttäminen on kielletty myös sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/1978), jäljempänä SopMenL, 4 §:ssä. Kyseinen säännös koskee myös työsuhteen jälkeistä aikaa.

Liike- ja ammattisalaisuuden paljastanut työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon. Työntekijän lisäksi korvauksesta on vastuussa se, jonka hyväksi liike- ja ammattisalaisuuden paljastaminen on tapahtunut. Edellytyksenä on, että tämä on joko tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää, että työntekijä on rikkonut työsopimuslain 15 §:n 1 momentin mukaista velvollisuuttaan.

Työntekijä ei saa työsopimuslain 15 §:n 2 momentin mukaan vastaanottaa tai itselleen edustaa tai vaatia *lahjaa tai muuta etua* suosiakseen toista elinkeinotoiminnassa tai paljainnoksi tällaisesta suosimisesta. Tämän velvollisuuden rikkomisesta on säädetty rangaus rikoslain (39/1889) 30 luvun 8 §:ssä, joka koskee lahjuksen ottamista elinkeinotoiminnassa.

Työntekijä ei saa työsopimuslain 16 §:n mukaan työnantajan luvatta tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Jos työnantaja työsopimusta tehtäessä on tietoinen *kilpailevasta toiminnasta* eikä nimenomaan sovita, että siitä on luovuttava, lupa on katsottava annetuksi.

Kiellettyjä kilpailutekoja voivat olla esimerkiksi toisen työn tekeminen, sivutoiminen itsenäinen liiketoiminta tai uuden yrityksen perustaminen. Työnantajan kanssa

kilpailevan toiminnan suunnittelua ei ole oikeuskäytännössä pidetty kiellettyinä kilpailutekona (KKO 1985 II 158, KKO 1990:37). Sen sijaan ryhtymistä kilpailevan yrityksen yhtiömieheksi ja sellaisten kilpailevan yritystoiminnan valmistelutoimien suorittamista, jotka aiheuttavat vahinkoa työnantajalle, on pidetty kiellettyinä kilpailutekoina (KKO 1984 II 131, KKO 1989:32).

Kilpailevan toiminnan kielto koskee vain työsuhteen voimassaoloaikaa. Kieltoa voidaan laajentaa työnantajan ja työntekijän välisellä kilpailukieltosopimuksella.

Tuomioistuin voi työnantajan vaatimukselta julistaa kielletyn kilpailuteon käsittävän työsuhteen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan. Kiellettyyn kilpailutekoon ryhtynyt työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon. Työnantajan vahingosta on vastuussa työntekijän lisäksi se, joka on ottanut työntekijän työhön tietoisena siitä, että työntekijällä ei aikaisemman työsuhteen vuoksi ole lupaa ryhtyä kilpailevaan työhön tai toimintaan.

Työsuhteen 16 a §:ssä on säädetty *kilpailukieltosopimuksesta*. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kilpailukiellosta työsuhteen aikana. Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsuhteen uuden työnantajan kanssa, joka harjoittaa aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa myös työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa aikaisemman työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa.

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain erityisen painavasta syystä. Syyn arvioinnissa on otettava huomioon toisaalta työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- ja ammatillisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta ja toisaalta työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksia on tehty erityisesti tuotekehitys-, tutkimus- ja muita vastaavia tehtäviä suorittavien työntekijöiden kanssa.

Kilpailukieltosopimuksen kesto aika voi voimassa olevan lain mukaan olla enintään kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä. Se

voi kuitenkin olla enintään yksi vuosi, jos työntekijän katsotaan saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Korvaus voi muodostua joko työsuhteen aikana tai sen jälkeen maksetusta suorituksesta.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamuksena maksettavan sopimussakon määrä ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, sopimusrikkomuksesta on suoritettava työsuhteen 51 §:n mukainen vahingonkorvaus. Vahingonkorvausta määrättäessä on ilmeisesti otettava huomioon juuri mainittu säännös sopimussakon enimmäismäärästä.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtavasta syystä.

Kilpailukiellon kesto ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuus arvioidaan heidän kohdallaan varallisuusarvioinnista oikeustoimista annetun lain (228/1929), jäljempänä oikeustoimilaki, perusteella. Sen sijaan erityisen painavan syyn vaatimus koskee myös heitä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä selostettuja rajoituksia.

Työnantajalle työsuhteen lopettamisesta johtuvat velvollisuudet

Työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot. Työsuhteissa noudatettavat yleiset vähimmäisehdot määräytyvät työsuhteen 17 §:ssä säädetyn työehtosopimusten yleisluonteisuuden kautta. Työnantajan on lain 17 §:n 1 momentin mukaan työsuhteen aikana tai työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Lain 17 §:n 2 momentissa puolestaan säädetään, että jos työsuhte on joiltain osiltaan ristiriidassa

sen kanssa, mitä 1 momentissa on säädetty, on työsopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi asianomaisen työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

Asianomaisella alalla on katsottu tarkoitetavan vallitsevan työehtosopimuskäytännön mukaan määräytyvää alaa. Lähtökohtana on työnantajan pääasiallinen toimiala. Asianomainen ala voi määräytyä myös työnantajan pääalasta poikkeavan alan mukaan, jos jokin toiminto muodostaa sellaisen erillisen ja itsenäisen osan, joka on valtakunnallisen työehtosopimuskäytännön mukainen sopimusala. Tällöin on usein kysymys niin sanotusta monialarytyksestä. Jotta jotakin alaa pidetään yhtiön päätoimialana, edellytetään työtuomioistuimen käytännössä puolestaan sitä, että yhtiön muut toiminnat ovat lähinnä varsinaista toimintaa täydentäviä, avustavia tai siihen muuten selvästi liittyviä (TT 1990:93).

Korkein oikeus on pitänyt ratkaisevana yksittäisen työntekijän toimenkuvan mukaista työehtosopimusta silloin, kun yrityksen toimialalla tai toimialoilla ei ole ollut yleissitovaa työehtosopimusta (KKO 1982 II 156, KKO 1987 II 75). Julkisella sektorilla sovitun työehtosopimuksen ei ole katsottu voivan tulla lain 17 §:n nojalla sovellettavaksi yksityisellä sektorilla eikä päinvastoin (KKO 1981 II 165 ja KKO 1982 II 96).

Työehtosopimuksen *valtakunnallisuuden* on katsottu edellyttävän koko valtakunnan alueen kattavaa soveltamisalaa. Paikalliset tai työnantajakohtaiset sopimukset eivät täytä tätä kriteeriä.

Oikeuskäytännön mukaan työehtosopimus on *yleiseksi katsottava* silloin, jos ainakin noin puolet alan kaikista työntekijöistä kuuluu sen soveltamispiiriin normaalisisitovuuksäännöksen perusteella (KKO 1974 II 44). Näin ollen alan soveltamispiiriltään laajin työehtosopimus ei välttämättä ole yleissitovuuksäännöksen noudattamisen kannalta riittävän edustava, jos alan työnantajien järjestäytymisaste on alhainen.

Yleissitovuus koskee työsopimuslain 17 §:n 1 momentin mukaan palkka- ja muita ehtoja. Työehtosopimusten velvoitemääräykset eivät ainoastaan työehtosopimusosallisia sitovina voi tulla yleissitovuuden piiriin. Normimääräyksistä yleissitovia työehtoja

ovat lähinnä työnormit, joskin jotkut lähinnä työsuojelua koskevat työolonormitkin voivat tulla noudatettavaksi lain 17 §:n nojalla. Sitä vastoin työehtosopimuksen työolonormit, joilla on sovittu työehtosopimusten toteuttamista koskevista asioista, eivät velvoita työnantajaa yleissitovuuden perusteella.

Yleissitoviksi ehdoiksi on oikeuskäytännössä katsottu muun muassa palkkausta koskevat ehdot, yleiskorotukset, työaikaehdot, oikeus palkkaan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa, vuosilomaehdot, työsopimuksen lomauttamista ja irtisanomista koskevat ehdot, luottamusmieskorvaus ja ryhmähenkivakuutus.

Yleissitovuuksäännöksellä on *automaattinen vaikutus*. Työehtosopimusta ei tarvitse julistaa erikseen yleissitovaksi.

Työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä *työsuhteen vähimmäisehtoina*. Vähimmäisehtoluonteensa vuoksi se luo velvollisuuksia ainoastaan työnantajalle ja vastaavasti oikeuksia pelkästään työntekijöille. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset eivät sido työntekijöitä, vaikka he olisivat järjestäytyneitä työehtosopimuksen osapuolena olevaan työntekijäliittoon.

Säännöksen vähimmäisehtoluonteeseen liittyy myös se, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja voi soveltaa ainoastaan sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, jotka ovat lakiin ja muihin työsuhteen ehtoihin perustuvia etuja parempia työntekijän kannalta. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu lain semidispositiivisen säännöksen nojalla lakia heikompi tasoisesta järjestelystä, järjestäytymätön työnantaja ei voi soveltaa tällaista yleissitovassa työehtosopimuksessa sovittua järjestelyä, ellei laissa ole toisin nimenomaisesti säädetty. Tällainen poikkeava järjestely on toteutettu työsopimuslain 28 §:n 2 momentissa ja 47 j §:n 2 momentissa, työaikalain (605/1996) 9 ja 40 §:ssä, vuosilomalain (272/1973) 16 §:n 2 momentissa ja opintovapaalain (273/1979) 13 §:ssä.

Syrjintäkielto ja tasapuolisuusvelvoite. Työnantajan on työsopimuslain 17 §:n 3 momentin mukaan kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Työnantaja ei saa asettaa

ketään perusteettomasti toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Eri asemaan asettamiselle pitää olla objektiivisesti hyväksyttävä syy, joka voi liittyä esimerkiksi suoritettavan työn luonteeseen liittyviin erityisvaatimuksiin.

Sama velvoite on laajennettu työsopimuslain 17 §:n 4 momentissa koskemaan myös työhönottotilanteita. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään miesten ja naisten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsopimuslain 17 §:n 3 momentti sisältää sekä syrjintäkiellon että yleisemmän tasapuolisuusvelvoitteen. Tasapuolisuusvelvoitteen rikkominen ei oikeuskäytännön mukaan edellytä yhteyttä säännöksessä mainittuihin syrjintäperusteisiin.

Palkanmaksuun liittyvät velvollisuudet. Palkka on työsopimuslain 18 §:n mukaan maksettava maan käyvässä rahassa eli Suomen markkoina. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että palkka maksetaan jossain muussa valuutassa.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös, että palkka maksetaan osittain tai kokonaan luontoisetuina. Yleisimpiä luontoisetuja ovat ravinto-, auto- ja asuntoetu. Luontoisetuna maksettava palkka on suoritettava sen laadun ja paikkakunnan tavan mukaan.

Rahapalkan ja luontoisetujen ohella tai sijasta voidaan sopia muustakin sellaisesta vastikkeesta, jolla on taloudellista arvoa. Vastike voi olla esimerkiksi mahdollisuus saada asiakkailta palvelurahoja tai jokin vastavuoroinen työsuoritus.

Jos työ on sovittu korvattavaksi muutoin kuin rahassa ja työnantaja ei täytä suoritusvelvollisuuttaan määräaikana, työntekijällä on oikeus vaatia, että työ korvataan rahasuorituksella sen arvon mukaan, mikä sovittu vastikkeella on erääntymisaikana työpaikalla.

Työsopimuslain 25 §:ssä on säädetty, että jos sopimuksen vakuudeksi on suoritettu käsirahaa, se saadaan vähentää työpalkasta, ellei toisin ole sovittu tai muuta tapaa paikkakunnalla yleisesti noudateta.

Työnantaja ja työntekijä voivat työsopi-

muslain 19 §:n mukaan sopia vapaasti *palkan määräytymisperusteesta*. Yleensä palkka sovitaan määräytyväksi työhön käytetyn ajan tai työn tuloksen mukaan. Työhön käytetyn ajan mukaan määräytyviä palkkoja ovat muun muassa tunti- ja kuukausipalkka ja työn tuloksen mukaan määräytyviä palkkoja urakka- ja palkkiopalkka. Lisäksi työntekijöille maksetaan yhä useammin tulospalkkioita, jotka määräytyvät tavallisesti yrityksen tai tulosyksikön liiketaloudellisen tuloksen perusteella.

Työn laadun tai keskeytymisen vaikutuksesta urakkapalkkaan säädetään työsopimuslain 20 §:ssä. Työnantaja kärsii pääsääntöisesti vahingon huonosti suoritetusta työstä. Jos työnantaja voi kuitenkin näyttää työn epäonnistumisen johtuneen siitä, että urakkatyötä tekevä työntekijä on menetellyt työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien ohjeiden vastaisesti, työntekijällä ei lain 20 §:n 1 momentin mukaan ole oikeutta saada palkkaa siltä ajalta, jonka kestäessä hän on menetellyt ohjeiden vastaisesti. Jos virhekappaleita tai virheellisesti tehtyä työtä voidaan käyttää hyväksi, on työntekijälle maksettava sanotulta ajalta vähintään se palkan osuus, missä suhteessa virhekappaleesta tai virheellisesti työstä on hyötyä työnantajalle.

Jos urakkatyö keskeytyy, työntekijällä on työsopimuslain 20 §:n 2 momentin mukaan oikeus saada tekemäänsä työtä vastaava osa palkasta. Säännös soveltuu lähinnä sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu suurehkon kokonaisuuden käsittävästä työstä maksettavasta palkasta.

Jos työnantaja katkaisee työsuhteen ennen urakkatyön loppuunsaattamista, hän on velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheutuneen vahingon. Korvausvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työsuhte on katkaistu työsopimuslain 43 §:ssä säädettyillä työsopimuksen purkamiseen oikeuttavilla perusteilla. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että korvausvelvollisuutta ei olisi myöskään silloin, kun työsuhte on katkaistu lain 37 §:ssä säädetyn työntekijästä johtuvan erityisen painavan syyn vuoksi.

Työn laadun tai keskeytymisen vaikutuksesta urakkapalkkaan on sovittu myös useissa työehtosopimuksissa.

Työsopimuslain 21 §:ssä on säädetty *työn*

tuloksen mittauksesta. Säännös on laadittu lähinnä rakennusalan olosuhteita silmällä pitäen. Säännöksen merkitys on nykyään vähäinen, koska rakennusalan työehtosopimuksissa on asiasta omat määräykset.

Työsopimuslain 21 §:n 1 momentin mukaan urakkatöiden mittausta, luovutus ja vastaanotto on suoritettava työnantajan ja työntekijän tai, milloin kysymyksessä on työkunta, työntekijöiden kesken ennakolta sovittuna aikana mahdollisimman pian urakkasopimukseen kuuluvien töiden valmistuttua, kuitenkin viimeistään neljän päivän kuluessa. Mittausasiakirjat on laadittava kaksin kappalein ja ne on puolin ja toisin allekirjoitettava. Näin on meneteltävä myös silloin, kun urakkaan kuuluvat ja tehdyt työt mitataan säännöllisin väliajoin. Jos toinen osapuoli tai tämän edustaja ei viimeistään neljän päivän kuluessa töiden valmistuttua saavu yhteiseen mittaustilaisuuteen tai ei suostu sopimaan mittaustilaisuudesta, on yksipuolinen mittausta pätevä lukuun ottamatta selviä mittavirheitä. Työsuhteen osapuolilla on oikeus kutsua mittaustilaisuuteen enintään kolme avustajaa tai todistajaa.

Palkan maksuajasta säädetään työsuopimuslain 22 §:ssä. Ajanjaksoa, jolta palkka kullakin kerralla maksetaan, kutsutaan palkanmaksukaudeksi. Jos toisin ei ole sovittu, palkka on työsuopimuslain 22 §:n 1 momentin mukaan maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Käytännössä usein kuitenkin sovitaan, että palkka maksetaan jo ennen palkanmaksukauden viimeistä päivää.

Työsuopimuslain 22 §:n 2 momentin mukaan palkanmaksukausi saa olla pääsääntöisesti enintään kuukauden pituinen. Pääsääntöä sovelletaan silloin, kun työntekijän palkka lasketaan päivää pitemmältä ajalta. Yleisin esimerkki tällaisesta palkkaustavasta on kuukausipalkka.

Jos palkka lasketaan päivältä tai sitä lyhyemmältä ajalta, se on maksettava ainakin kaksi kertaa kuukaudessa. Tavallisesti tällöin on kyse tuntipalkasta. Myös urakkapalkka on saman säännöksen mukaan maksettava yleensä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Jos urakkapalkka maksetaan päivää pitemmältä ajalta lasketun palkan lisänä, se voidaan kuitenkin maksaa pääasiallisen palkan maksamisen yhteydessä eli vähintään kerran

kuukaudessa. Urakkapalkalla on katsottu tarkoitetun tässä yhteydessä muitakin suorituspalkkoja.

Palkka sivutoimesta voidaan sopia maksettavaksi harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Sama koskee sellaista voitto-osuutta tai provisiopalkkaa, joka suoritetaan muun palkan lisäksi. Jos palkka sen sijaan maksetaan kokonaisuudessaan tai pääosin voitto-osuutena tai provisiona, myös voitto-osuus ja provisiopalkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa. Voitto-osuudella tarkoitetaan voimassa olevassa laissa tässä yhteydessä palkan määräytymistä yrityksen taloudellisen tuloksen perusteella.

Jos urakkatyö kestää yhtä palkanmaksukautta kauemmin, kultakin palkanmaksukaudelta on maksettava tehtyä työtä vastaava tai työhön käytetyn ajan mukaan laskettu osa palkasta. Muussakin työssä voidaan sopia, että kultakin palkanmaksukaudelta maksetaan arviomääräinen palkka, joka korjataan myöhemmin maksettavilla palkkaerillä työstä tulevaisiksi lopulliseksi palkaksi.

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi, joten lopputili on maksettava tavallisesti työsuhteen päättymispäivänä. Jos työnantaja laiminlyö tämän velvollisuutensa, hänen on työsuopimuslain 22 §:n 5 momentin mukaan maksettava työntekijälle viivästyskoron lisäksi *odotusajan palkkana* täysi palkka jokaiselta päivältä, jonka työntekijän saatavien suoritus myöhästyy. Odotusajan palkan maksamisvelvollisuus liittyy ainoastaan työsuhteen päättymistilanteisiin. Jos työntekijän palkan maksaminen viivästyy työsuhteen kestäessä, työnantaja on velvollinen maksamaan viivästyskorkoa.

Odotusajan palkanmaksuvelvollisuuden enimmäiskesto-aika on kuusi päivää. Odotusajan palkka on maksettava kaikilta kalenteripäiviltä eikä esimerkiksi pelkästään työpäiviltä (KKO 1975 II 60).

Odotusajan palkan maksamisvelvollisuus syntyy riippumatta siitä, kuinka suuri osa työntekijän lopputilistä on maksamatta. Myöskään sillä ei ole merkitystä, onko maksamatta jäänyt osa lopputilistä varsinaista palkkaa vai esimerkiksi lomakorvauksia tai päivärahoja. Sen sijaan lainvastaisesta irtisanomisesta työnantajan maksettavaksi tuomittuun korvaukseen ei oikeuskäytännön mu-

kaan liity odotusajan palkan maksamisvelvollisuutta, koska työntekijän saatava syntyy vasta työsuhteen päättymisen jälkeen (KKO 1979 II 20).

Odotusajan palkan maksamisvelvollisuuteen ei periaatteessa vaikuta työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen viivästymisen syy. Maksamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos maksun viivästyminen johtuu laskuvirheestä tai siihen rinnastettavasta erehdyksestä. Laskuvirheeseen rinnastettavalla erehdyksellä tarkoitetaan esimerkiksi palkanlaskennan yhteydessä tapahtunutta virhettä, joka johtuu jonkin sinänsä oikein lasketun palkkaerän kirjaamisesta vahingossa väärin lopputiliin tai jonkin yksittäisen laskutoimituksen unohtamisesta (KKO 1988:104).

Odotusajan palkan maksamisvelvollisuutta ei ole myöskään, jos työntekijän saatava ei ole selvä ja riidaton. Saatavaa ei pidetä selvänä ja riidattomana esimerkiksi, jos johonkin palkkaeraan liittyvä työehtosopimuksen tulkinta on epäselvä tai kaikki jonkin palkan osan suuruuden laskemiseen tarvittavat tiedot eivät ole käytettävissä vielä työsuhteen päätymishetkellä.

Edellä selostetuissa tilanteissakin työntekijälle syntyy oikeus odotusajan palkkaan, jos hän huomauttaa työnantajalle saatavan viivästymisestä kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, eikä työnantaja maksa viivästynyttä saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta.

Työsopimuslaissa on poikettu yleisestä saatavan erääntymistä pyhäpäivänä koskevasta periaatteesta, jonka mukaan saatava on maksettava pyhäpäivää seuraavana arkipäivänä. Lain 23 §:ssä säädetään, että jos rahapalkka erääntyy pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä. Poikkeuksellinen erääntymisaika koskee sekä työsuhteen aikana että työsuhteen päättyessä maksettavaa palkkaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erääntymisajasta toisin.

Palkan maksupaikasta ja -tavasta säädetään työopimuslain 24 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan rahapalkka on maksettava työntekijän päätyttyä työpaikalla tai sen läheisyydessä, ellei toisin ole sovittu. Nykyään sovitaan yleensä palkan maksamisesta työn-

tekijän pankkitilille. Lain 24 §:n 3 momentissa säädetään, että rahapalkan sijasta ei saa käyttää vekseliä eikä ilman työntekijän suostumusta shekkiä tai muuta rahalaitoksen taikka postista maksettavaksi pantua osoitusta tai maksumääräystä.

Jos palkka sopimuksen mukaan suoritetaan työntekijän pankkitilille tai pankki- tai posti-siirron välityksellä, on maksu- tai siirtomääräys työopimuslain 24 §:n 2 momentin mukaan lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä. Tästä voidaan kuitenkin sopia toisin. Työnantaja vastaa tällaisesta maksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Työntekijälle on lisäksi varattava mahdollisuus tarpeen vaatiessa saada palkka tai osa siitä käteisenä.

Työntekijä tarvitsee usein selvityksen hänelle maksetuista palkoista muun muassa ansiosidonnaisia sosiaalietuuksia hakiessaan. Työsopimuslain 24 §:n 4 momentissa säädetään, että työnantajan on annettava työntekijälle tämän pyynnöstä *palkkatodistus*, josta ilmenee työntekijälle maksetun palkan suuruus. Palkkatodistuksen sisällöstä on laadittu Suomen standardisoimislautakunnan standardi.

Standardin mukaan palkkatodistukseen on merkittävä ennakkopidätyksen alainen palkkakertymä edelliseltä kalenterivuodelta, kuлуvalta kalenterivuodelta ja viimeiseltä palkanmaksukaudelta. Sen lisäksi palkkatodistuksessa on oltava selvitys palkanmaksukaudesta, viimeisenä palkanmaksukautena toimitetusta ennakopidätyksestä, vuoro- tai kausityöstä maksetuista lisistä viimeiseltä palkanmaksukaudelta sekä lomarahosta ja lomakorvauksista. Myös työntekijän nimi, ammatti, virkanimike ja syntymäaika sekä palvelussuhteen alkamispäivä ja mahdollinen päättymispäivä on standardin mukaan kirjattava palkkatodistukseen. Lisäksi palkkatodistuksesta on käytävä ilmi työnantajan nimi ja toimipisteen sijaintikunta.

Jos työnantajalla on saatava työntekijältä, työnantajalla on *oikeus kuitata* se työntekijän palkasta, jos kuittauksen yleiset edellytykset täyttyvät. Työnantajan kuittausoikeutta on kuitenkin rajoitettu työopimuslain 26 §:ssä. Sen 1 momentin mukaan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaa-

misellaan siltä osin kuin palkka lain mukaan on jätettävä ulosmittaamatta. Säännös on pakottava. Jos työntekijälle on suoritettu palkasta vähennettävää käsirahaa tai muuta ennakkoa, se luetaan lain 26 §:n 2 momentin mukaan ensisijaisesti siihen palkan osaan, jota ei tule vastasaamisella kuitata.

Työntekijän palkan ulosmittaamisesta on säädetty ulosottolain 4 luvun 6 §:ssä (939/1988). Sen mukaan työntekijän palkan ulosmittaukseen sovelletaan kahta rajoitusta. Työntekijän nettopalkasta on ensinnäkin aina jätettävä ulosmittaamatta kaksi kolmasosaa. Ulosmitattaessa tietyin väliajoin maksettavaa palkkaa on lisäksi otettava huomioon se, että työntekijälle on jätettävä käyttöön vähintään niin sanottu velallisen suojaosuus ja yksi neljäsosa suojaosuuden ylittävistä nettotulosta. Velallisen suojaosuus vahvistetaan vuosittain. Yksinäisen velallisen suojaosuus vuonna 1999 oli 97 markkaa päivässä. Työnantajan on laskettava, kumpi rajoitus johtaa työntekijälle edullisempaan lopputulokseen ja suoritettava ulosmittaus tai kuittaus sen mukaan.

Työsopimuslain 27 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa *työnantajasta johtuvan työsuorituksen estymisen* ajalta. Säännöksessä ei ole rajoitettu palkanmaksuvelvollisuuden kestoaikaa, vaan se jatkuu periaatteessa koko esteen ajan.

Työnantajasta johtuvana työsuorituksen estymisenä on oikeuskäytännössä pidetty sekä sellaisia tilanteita, joissa työsuorituksen estyminen johtuu suoranaisesti työnantajasta että sellaisia tilanteita, joissa työnantaja olisi kyennyt poistamaan työnantajasta sinänsä riippumattoman esteen vaikutukset kohtuullisin toimenpitein (KKO 1982 I 37, KKO 1983 II 45). Arvioitaessa työsuorituksen estymisen syy riippuvuutta työnantajasta on kiinnitetty huomiota myös esteen ennalta arvattavuuteen. Työnantajan pitää varautua yritystoimintaan kuuluviin normaaleihin häiriöihin, kuten satunnaisiin konerikkoihin ja työntekijöiden tavallisiin sairaudesta johtuviin poisaoloihin. Työnantajasta johtuvina syinä on pidetty myös muun muassa työntekovälineiden puutteita, tavanomaisia raaka-aineiden ja tarvikkeiden toimituksiin liittyviä viivästyksiä sekä työn organisoinnista johtuvia on-

gelmia.

Työsopimuslain 27 §:n 1 momenttia on pidetty tahdonvaltaisena säännöksenä oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa. Näin ollen on mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että työnantajalla on oikeus lomauttaa työtä vaille jääneet työntekijät lain 27 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ilman palkanmaksuvelvollisuutta.

Palkanmaksuvelvollisuudesta *työnteon estyessä työsuorituksen osapuolista riippumattomasta syystä* säädetään työsuopimuslain 27 §:n 2 momentissa. Jos työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa. Palkanmaksuvelvollisuus on kuitenkin rajattu ajallisesti kahteen viikkoon. Säännös on pakottava.

Säännöksen soveltaminen edellyttää, että työnteon esteenä on yllättävä ja poikkeuksellinen tapahtuma. Esimerkiksi normaalit säänvaihtelut eivät muodosta työsuopimuslain 27 §:n 2 momentissa tarkoitettua estettä, vaan työnantajan on varauduttava niihin. Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa säännöstä on tulkittu laajasti. Sen piiriin on katsottu voivan kuulua tietyin edellytyksin myös muun muassa työtaistelusta tai konerikosta johtuva työnteon estyminen.

Työtaistelun riippumattomuutta työntekijästä on tarkasteltu niin sanotun intressiyhteyden avulla. Palkanmaksuvelvollisuutta ei ole katsottu olevan, jos työtaistelun johdosta työtä vaille jääneet työntekijät tai heitä edustava ammattiyhdistys ovat vaikuttaneet työtaistelun syntymiseen tai ovat tukeneet sitä myös omassa intressissään tai työtaistelulla on pyritty parantamaan myös työtä vaille jääneiden työntekijöiden työehtoja tai työoloja tai työtaistelu on ollut tosiasiallisesti omiaan parantamaan heidän työehtojaan tai työolojaan (KKO 1980 II 108). Sillä seikalla, onko työnteon esteenä oleva työtaistelu toimeenpantu laillisesti, ei ole katsottu olevan oikeudellista merkitystä palkanmaksuvelvollisuutta arvioitaessa (KKO 1981 II 56).

Työnantajan kahden viikon pituisen palkanmaksuvelvollisuuden lasketaan alkavan siitä, kun este on kohdannut työpaikkaa.

Säännöstä on tulkittu siten, että esteen ei sinänsä tarvitse syntyä työpaikalla, kunhan sen vaikutukset jossain vaiheessa kohdistuvat työpaikkaan. Oikeuskäytännössä on katsottu, että kahden viikon palkanmaksuvelvollisuuden laskennassa ei ole ratkaisevaa esteen syntymisen hetki vaan se hetki, jolloin työnteko on tosiasiallisesti estynyt esteen seurauksena. Lisäksi palkanmaksuvelvollisuuden alkamishetkeä on tarkasteltu oikeuskäytännössä työntekijäkohtaisesti eikä työpaikkaakohtaisesti (KKO 1980 II 109).

Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa omaksutun kannan mukaan työnantaja ei voi vapautua työsopimuslain 27 §:n 2 momentin mukaisesta palkanmaksuvelvollisuudesta lomauttamalla työntekijät jo ennen työntöön estymistä. Tätä tulkintaa on perusteltu säännöksen pakottavuudella. Työnantaja voi kyllä lomauttaa työntekijät normaalisti, mutta lomautus ei vaikuta lain 27 §:n 2 momentin mukaiseen palkanmaksuvelvollisuuteen.

Lähtökohtana on, että työntekijälle maksetaan normaalia palkkaa työntöön estymisen ajalta. Sellaisille työntekijöille, jotka ovat velvollisia työskentelemään sekä aika- että suorituspalkalla, ei oikeuskäytännön mukaan tarvitse maksaa aikapalkkaa korkeampaa palkkaa keskeytyksen ajalta (KKO 1980 II 108). Sunnuntai- tai juhlapyhäkorvauksia, vuorolisiä tai muita vastaavia erityiskorvauksia ei ole velvollisuutta maksaa työntöön estymisen ajalta, koska työntekijät ovat välttyneet työskentelemästä kyseisten erityiskorvausten edellyttämässä olosuhteissa (KKO 1981 II 134).

Työsopimuslain 27 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa vähentää työntekijälle työntöön estymisen ajalta maksettavasta palkasta, mitä työntekijältä on työsuorituksen puuttumisen johdosta säästynyt tai mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tallellaan jättänyt ansaitsematta. Vähentämisoikeus koskee sekä työntöön keskeyttämistä työnantajasta johtuvasta syystä että sen keskeyttämistä molemmista työsopimuksen osapuolista riippumattomasta syystä.

Sairausajan palkka. Työnantaja on työsopimuslain 28 §:n 1 momentin mukaan velvollinen maksamaan palkkaa, jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapa-

turman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella. Täyden palkan saamisen edellytyksenä on, että työsuhde on työkyvyttömyyden alkamishetkellä kestänyt vähintään kuukauden.

Alle kuukauden kestäneisiin työsuhteisiin sovelletaan rajoitettua palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijällä on näissä tapauksissa oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Alennettua sairausajan palkkaa maksetaan maksujakson loppuun saakka, vaikka yhden kuukauden aika täytyisi sairausloman aikana.

Sairausajan palkkaa on maksettava työkyvyttömyyden alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun. Palkka maksetaan tämän ajanjakson työpäiviltä.

Työsopimuslain 28 §:n 2 momentin mukaan sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta voidaan *sopia toisin työehtosopimuksella*. Sairausajan palkasta onkin määräyksiä käytännöllisesti katsoen lähes kaikissa työnantaja- ja työntekijäliittojen välisissä työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksissa on yleisesti sovittu työsopimuslain edellyttämää pitemmistä sairausajan palkan maksujaksoista. Maksujaksot on yleensä porrastettu työsuhteen keston mukaan.

Eräissä työehtosopimuksissa on lisäksi määräys, jonka mukaan ensimmäiseltä kokonaisuudelta poissaolopäivältä eli niin sanotulta karenssipäivältä ei makseta sairausajan palkkaa. Määräykset karenssipäivästä koskevat yleensä vain lyhyen ajan kestäneitä työsuhteita, eikä niitä sovelleta myöskään, jos työkyvyttömyys kestänee vähintään tietyn pituisen ajan. Työehtosopimuksissa on usein myös erityismääräys palkanmaksuvelvollisuudesta saman sairauden uusiutumisen yhteydessä.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa työsopimuslain 28 §:n 2 momentin nojalla soveltaa työehtosopimuksen työsopimuslaista poikkeavaa sairausajan palkkaa koskevaa määräystä niinhinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Yleensä kysymys on järjestäytymättömistä työntekijöistä.

Myös työnantaja, joka ei ole sidottu työehtosopimukseen, mutta joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla, saa soveltaa työehtosopimuksen mainittuja määrä-

yksiä niissä työsuhteissa, joissa hänen on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimusta. Tämän säännöksen nojalla järjestäytymätön työnantaja voi soveltaa työntekijöihin yleissitovan työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevia määräyksiä myös siltä osin kuin ne ovat työntekijöille epäedullisempia kuin lain 28 §:n 1 momentin säännös. Oikeus koskee kuitenkin vain työehtosopimuksessa suoraan sovittuja asioita eikä sellaisia järjestelyjä, joista on sovittava paikallisesti. Työehtosopimusten yleissitovuutta on selostettu edellä.

Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työsopimuslain 28 §:n 1 momentista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä noudattaa lain 28 §:n 2 momentin nojalla työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että työnantajalla voi olla velvollisuus noudattaa työntekijälle laissa säädettyjä edullisempia työehtosopimusmääräyksiä niin sanotun työehtosopimuksen jälkivaikutuksen perusteella silloinkin, kun asiasta ei ole nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa (KKO 1981 II 55). Lakia edullisempien ehtojen on nimittäin eräissä tapauksissa katsottu tulleen työsopimuksen ehdoiksi, joita on noudatettava myös työehtosopimuksettomana aikana.

Työnantajalla on työsopimuslain 28 §:n 3 momentin mukaan *oikeus vähentää palkasta*, mitä työntekijälle samalta ajalta suoritetaan päivärahana tai siihen verrattavana korvauksena pakollisen tapaturmavakuutuksen tai työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella. Työnantajan kustantamia vakuutuksia ovat lähinnä yritysten vakuutuskassalain (1164/1992) mukaiset sairauskassat.

Työntekijällä ei yleensä ole oikeutta sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan työsopimuslain 28 §:n 1 momentin mukaiselta sairausajan palkan maksujaksolta, koska sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa maksetaan vasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän jälkeiseltä ajalta. Jos työsuhteessa sovelletaan työehtosopimuksen mukaista pitempää sairausajan

palkanmaksujaksoa ja työntekijälle tämän johdosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa osittain samalta ajalta kuin sairausajan palkkaa, saa työnantaja vastavasti vähentää sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan myös kyseiset päivärahat työntekijälle maksettavasta palkasta. Käytännössä menetellään kuitenkin yleensä niin, että työnantaja maksaa työntekijälle täyden palkan ja tapaturmavakuutuslaitos, sairauskassa tai kansaneläkelaitos maksaa päivärahan samalta ajalta suoraan työnantajalle.

Jos työnantajan luona asuva ja hänen ruoassaan oleva työntekijä sairastuu tai saa vamman, työnantajan on työsopimuslain 29 §:n mukaan toimitettava hänelle tarpeellinen *sairaanhoito* sairastumispäivän ja 14 seuraavan päivän aikana. Työnantajalla ei ole oikeutta periä tästä aiheutuvia kustannuksia työntekijältä, ellei tämä ole aiheuttanut sairautta tai vammaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Säännös on pakottava.

Säännöksen soveltamisala on varsin suppea ja sillä on ollut vähäinen yleinen merkitys. Työnantajalla on oikeus saada osittainen korvaus kustannuksistaan sairausvakuutuslain 29 §:n ja tapaturmavakuutuslain (608/1948) 26 §:n nojalla.

Työturvallisuus. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa alemman asteisissa säännöksissä ja määräyksissä. Sen lisäksi työturvallisuudesta huolehtiminen on säädetty myös työnantajan sopimusvelvoitteeksi työsopimuslain 32 §:n 1 momentissa. Kyseisen säännöksen mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta ja otettava huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä nähden kohtuuden mukaan on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Työnantajan ja työntekijän on lain 32 §:n 3 momentin mukaan oltava yhteistoiminnassa työpaikalla työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseksi.

Työsopimuslain 32 §:n 2 momentissa on säädetty raskaana olevan työntekijän suojelusta. Raskaana oleva työntekijä, jonka työ-

hön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin työntekijälle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole voitu poistaa vaaraa aiheuttavaa tekijää. Jos sopivia tehtäviä ei ole, työntekijällä on työ-sopimuslain 35 a §:n ja sairausvakuutuslain 23 g §:n nojalla oikeus erityisäitiysvapaaseen.

Lepoajat. Enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista on säädetty työaikalaisissa ja muussa työaikalainsäädännössä. Tämän lisäksi työsopimuslain 33 §:ssä on säännös, jonka mukaan työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten sekä kansalaisvelvollisuuksien täyttämiseen. Kyseisen säännöksen merkitys on käytännössä varsin vähäinen. Sillä on periaatteessa merkitystä lähinnä työaikalainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden työsuhteissa.

Työvälineet ja -aineet. Työsopimuslain 35 §:n mukaan työnantajan on hankittava työvälineet ja työaineet, ellei toisin ole sovittu tai työalalla yleisesti noudateta muuta tapaa.

Perhevapaat. Perhevapaista säädetään työ-sopimuslain 2 a luvussa. Lain 35 a §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Äitiysraha-kausiksi kestää 105 arkipäivää. Isyysvapaata työntekijä voi pitää yhteensä 18 arkipäivää ja vanhempainvapaata 158 arkipäivää. Vanhempainvapaata työntekijä voi pitää enintään kahdessa osassa. Vapaan vähimmäispituus on kutakin osaa kohden 12 arkipäivää.

Työntekijän on ilmoitettava *äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan* käyttämisestä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tai vapaajakson aiottua alkamisaikaa. Jos työntekijällä on tarve perustellusta syystä muuttaa ilmoittamiensa äitiys-, isyys- ja van-

hempainvapaan ajankohtaa, muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen vapaan ilmoitettua alkamisaikaa. Äitiys- ja isyysvapaan ajankohdan muuttaminen on kuitenkin mahdollista ilmoittamalla siitä niin pian kuin mahdollista, jos muutos on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Lapsen adoptoinnin yhteydessä vanhempainvapaan pitämisestä tai ilmoitetun vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista.

Muuna ajankohtana kuin lapsen syntymän yhteydessä pidettävän vapaan ajankohdan muuttaminen edellyttää perusteltua syytä. Perusteltuna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidetään sellaista ennalta arvaamattomaa ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Esimerkkeinä tällaisista perusteista ovat lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitotedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että työntekijä palaa vapaalta työhön.

Työsopimuslain 35 c §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada *hoitovapaata* lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Lapsella tarkoitetaan työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna, aviopuolison ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

Hoitovapaata voi pitää enintään kaksi ajanjaksoa ja hoitovapaajakson vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia kahta useammasta ja kuukautta lyhyemmästä hoitovapaajaksoista.

Lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät voi olla hoitovapaalla samanaikaisesti. Toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden hoitovapaajakson yhtäaikaaisesti toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa.

Hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista. Ilmoitetun vapaan ajankohtaa on mahdollista

muuttaa uudella ilmoituksella ainoastaan perustellusta syystä ja ilmoitus on tehtävä viimeistään kuukautta ennen muutosta.

Työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, on oikeus siitä työnantajan kanssa sopiessaan lyhentää työaikaansa työsopimuslain 35 d §:ssä säädettyin edellytyksin. Työntekijä voi saada *osittaista hoitovapaata* lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Säännös ei kuitenkaan estä molempien vanhempien tai huoltajien hoitovapaajaksojen sijoittumista samalle ajanjaksole, kunhan vanhemmat tai lapsen muut huoltajat eivät ole yhtäaikaisesti osittaisella hoitovapaalla. Säännöksen mukaan on siten mahdollista, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltapäivisin tai molemmat vuoropäivin.

Osittaisen hoitovapaan käyttäminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tarkoitettua alkamisaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä, kuten lyhennetyt työajan pituudesta, lyhennyksen sijoittamisesta sekä osittaisen hoitovapaajärjestelyn kestoajasta.

Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta tai antamasta sitä vain, jos osittaisesta hoitovapaasta aiheutuu sellaista vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Kieltäytyessään antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata työnantajan on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta eikä työnantajalla ole työsopimuslain 35 d §:n 2 momentin mukaista oikeutta kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, työntekijällä on oikeus saada osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Jakson pituus sekä osittaisen hoitovapaan alkamis-

ajankohta määräytyvät tällöin työntekijän esityksen mukaan. Näissä tapauksissa osittainen hoitovapaa on annettava lyhentämällä työntekijän vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Osittainen hoitovapaa tulee sijoittaa joko työpäivän alkuun tai loppuun. Jos työntekijän työaika on kuitenkin järjestetty keskimääräiseksi, työaika tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Tällöin työajan lyhentäminen voi tapahtua antamalla vapaaksi kokonaisia työpäiviä.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on tehdystä sopimuksesta riippumatta oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaa, jos keskeyttämiselle on perusteltu syy. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisellä tarkoitetaan myös vapaan peruuttamista. Työntekijän halutessa osittaisen hoitovapaan peruuttamisen jälkeen uudelleen osittaiselle hoitovapaalle siitä tulee tehdä uusi esitys työnantajalle. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen muutosta.

Työntekijällä on työsopimuslain 35 f §:n mukaan oikeus saada *tilapäistä hoitovapaata* enintään neljä työpäivää kerrallaan äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeutettu kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on hoidon järjestämisen tai lapsen hoitamisen tarve. Tämän vuoksi työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoitamaan lasta. Tilapäisen hoitovapaan pituus on kutakin sairautta kohden yhteensä enintään neljä työpäivää. Vanhemmat voivat jakaa kyseisen ajan keskenään.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta, sen syystä ja arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työntekijän on esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoito-

vapaan syystä. Luotettavana selvityksenä pidetään ensisijaisesti lääkärintodistusta. Olosuhteista ja esimerkiksi työpaikan käytännöstä riippuen myös muu selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä voidaan kuitenkin katsoa riittäväksi. Työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

Työsopimuslain 35 g §:n mukaan työntekijällä on oikeus *tilapäiseen poissaoloon* työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja *pakottavan syyn* vuoksi. Perheellä tarkoitetaan tässä yhteydessä samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Pykälässä tarkoitettu poissaolo-oikeus on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännös ei edellytä, että poissaolo on oikeuttava pakottava syy johtuu työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, hoitajan sairastuminen voi oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla. Samoin esimerkiksi työntekijän asuintalossa tapahtunut onnettomuus tai onnettomuuden uhka, kuten esimerkiksi vesivahinko tai tulipalo, voi oikeuttaa työntekijän olemaan poissa työstä.

Poissaolon kestolle ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon tulee olla tilapäistä. Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän on hänen perheen jäsentään kohdanneen onnettomuuden vuoksi mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan.

Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Lähikohtana on siten, että työntekijä ilmoittaa

työssä ollessaan työnantajalle, että hänellä on pakottava syy poistua työstä. Ellei tämä ole käytännössä mahdollista, työntekijä voi poistua säännöksessä tarkoitettussa tilanteessa työpaikalta siitä ennakolta ilmoittamatta. Työnantajalle on pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

Työnantaja ei ole työsopimuslain 35 i §:n mukaan velvollinen maksamaan palkkaa perhevapaan ajalta, ellei siitä ole sovittu. Työehtosopimuksin on monilla aloilla sovittu työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta etenkin äitiysvapaan ja lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvien lyhytaikaisten poissaolojen ajalta. Sairausvakuutuslain perusteella työntekijällä on oikeus saada ansioihin suhteutettua erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Työsopimuslain 35 b §:n mukaan työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä työtä äitiysrahakauden aikana, jos työ ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työn tekeminen edellyttää toisaalta työnantajan ja työntekijän yhteisymmärrystä työn tekemisestä ja toisaalta sitä, että työ ja työolosuhteet ovat sellaiset, että niistä ei aiheudu vaaraa äidille eikä syntyvälle lapselle. Työtä ei saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyisaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Tehdessään työtä sairausvakuutuslaissa säädetyn päivärahauden aikana työntekijä on oikeutettu saamaan peruspäivärahan työssäoloajalta.

Työntekijällä on työsopimuslain 35 j §:n mukaan oikeus palata aikaisempaan työhönsä perhevapaiden päättyessä ja hänen työsuhteensa ehdot säilyvät vähintään entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on vastaavasti oikeus aikaisempaan työaikaansa.

Jos aikaisempaan työhön palaaminen ei ole mahdollista, työnantajan on tarjottava työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Työnantajalla ei siten ole oikeutta tarjota mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan

tarjottavan työn tulee olla sekä työntekijän työsopimuksen mukaista että aikaisempaa työtä vastaavaa. Tarjotun ja aikaisemman työn vastaavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota työntekijän aikaisemmin tekemän työn sisällön lisäksi työntekijän koulutukseen ja kokemukseen. Mikäli myöskään aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ei ole tarjolla, työnantajan tulee tarjota työntekijälle muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Perhevapailta työhön palaavalle työntekijälle ei ole aina mahdollista tarjota aikaisempaa eikä mitään muutakaan hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työnantajan oikeuteen irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tällaisessa tapauksessa sovelletaan työsopimuslain yleisiä työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamista sekä niihin liittyvää koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

Lomauttaminen ja työsopimuksen päättyminen

Lomauttaminen. Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä väliaikaisesti työsuhteen pysyessä kuitenkin voimassa. Lomauttaminen voi tapahtua joko määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttaminen voidaan toteuttaa kokoaikaisesti tai osittaisena. Kokoaikaisessa lomauttamisessa työnteko ja palkanmaksu keskeytetään lomauttamisen ajaksi kokonaan. Osittaisessa lomauttamisessa lyhennetään vuorokautista tai viikoittaista työaika. Lomauttaminen voi perustua työnantajan yksipuoliseen määräykseen tai sopimukseen.

Lomauttamisperusteesta säädetään työsopimuslain 30 §:n 1 momentissa. Sen mukaan työnantaja voi lomauttaa työntekijän, jos hänellä on oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän myös, jos työ on vähentynyt tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Oikeuskäytännössä lomauttamisperusteeksi on hyväksytty työn tilapäisen vähentymisen ohella myös taloudellisista syistä johtuva työn tarjoamisedellytysten vähentyminen (KKO 1997:21). Säännöksen sanamuodon mukaan työntekijä voidaan lomaut-

taa työn tilapäisen vähentymisen perusteella enintään 90 päiväksi, mutta vakiintuneen käytännön mukaan lomautus voi kestää myös yli 90 päivää.

Työnantajan lomauttamisoikeus ei koske määräaikaisia työsopimuksia (KKO 1995:189). Määräaikaiseen työsopimukseen ei myöskään voida ottaa ehtoa, jonka mukaan työntekijä voidaan lomauttaa samoin edellytyksin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä (KKO 1996:127).

Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuslain 30 §:n 2 momentin mukaan sopia työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin työntekijän lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella. Työehtosopimuksen ei tarvitse olla valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemä.

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, työnantajan on työsopimuslain 30 a §:n mukaan annettava lomautuksesta *ennakkoilmoitus*. Ennakkoilmoitus on eräänlainen ennakkovarointus tulevasta lomautustarpeesta. Sen laiminlyönti ei tee lomauttamista pätemättömäksi eikä laiminlyönnistä seuraa vahingonkorvausvelvollisuutta.

Ennakkoilmoitus on annettava välittömästi lomautustarpeen tultua työnantajan tietoon ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista. Se annetaan työsopimuslain 53 §:n 1 momentissa tarkoitetulle luottamusmiehelle. Se on annettava myös paikalliselle työvoimatoimistolle, jos ennakoitu lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaike ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin. Ennakkoilmoitukselle ei ole säädetty määrämuotoa.

Työnantajan on työsopimuslain 30 b §:n mukaan annettava työntekijälle *lomautusilmoitus* ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoitus on annettava vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu pitemmistä lomautusilmoitusajoista.

Lomautusilmoitus on annettava yleensä työntekijälle henkilökohtaisesti. Työnantaja ja luottamusmiehet voivat kuitenkin sopia ilmoitusmenettelystä toisin. Kysymykseen tulee lähinnä sellainen menettely, että työnantaja antaa lomautusilmoitukset luottamusmiehelle, joka antaa ne työntekijöille. Työnantajan on annettava lomautusilmoitus tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään 10 työntekijään myös paikalliselle työvoimatoimistolle.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijälle lomautusilmoitusta, jos työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Näin voidaan menettellä, kun työntekijä on poissa työstä esimerkiksi sairauden tai perhevapaan vuoksi koko sen ajan, johon lomauttaminen kohdistuu. Työnantajalla ei ole ilmoitusvelvollisuutta myöskään silloin, kun työnteon este johtuu työsopimuslain 27 §:n 2 momentissa tarkoitetusta tapahtumasta.

Lomautusilmoituksessa on mainittava lomautuksen syy, sen alkamisaika, määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, työnantajan on työsopimuslain 30 §:n 3 momentin mukaan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta viimeistään viikkoa ennen. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Työsopimuslain 42 §:ssä on säädetty *lomautetun työntekijän irtisanomisesta*. Työnantaja voi irtisanoa lomautettuna olevan työntekijän yleisillä irtisanomisperusteilla noudattaen sopimussuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa.

Työnantajan on kuitenkin korvattava työntekijälle irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä aiheutunut vahinko, ellei toisin ole sovittu. Korvattavana vahinkona pidetään myös lomakorvausta irtisanomisajalta (KKO 1996:126). Työnantaja voi vähentää irtisanomisajan palkasta lomautusilmoitusajan palkan. Työnantajalla ei siten ole lainkaan korvausvelvollisuutta, jos työnantaja on lomauttaessaan työntekijän noudattanut vähintään irtisanomisajan pituista lomautus-

ilmoitusaikaa (KKO 1977 II 51).

Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa milloin tahansa lomautusaikana. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta irtisanoa työsopimusta ilman irtisanomisaikaa viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan.

Lomautetulla työntekijällä on eräissä tapauksissa oikeus saada samansuuruinen korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä kuin työnantajan suorittaman irtisanomisen yhteydessä myös silloin, kun hän itse irtisanoa työsopimuksen. Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut lomautettuna toistaiseksi ja lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää. Lomautuksen kanssa päällekkäin sijoittuva työntekijän vuosiloma ei katkaise lomautuksen yhdenjaksoisuutta ja vuosilomapäivät lasketaan muiden kalenteripäivien tapaan mukaan 200 päivään (KKO 1999:45).

Kun lomautettu työntekijä irtisanoa työsopimuksen, työnantaja voi viikon kuluessa tarjota työntekijälle työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä irtisanomisajaksi. Jos työnantaja tarjoaa työntekijälle työtä, työsuhte jatkuu irtisanomisajan päättymiseen asti. Jos työntekijä kieltäytyy tarjotusta työstä, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa korvausta menetetyistä irtisanomisajan palkasta. Jos työnantaja ei tarjoa työntekijälle työtä viikon kuluessa työntekijän suorittamasta irtisanomisesta, työsuhte päättyy viikon kuluessa irtisanoutumisesta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnantajan korvausvelvollisuudesta myös toisin.

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen. Työsopimuslain 36 §:ssä on säädetty määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä. Määräaikainen työsopimus päättyy työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, silloin kun se riippuu sellaisesta seikasta, joka on työnantajan mutta ei työntekijän tiedossa. Ilmoituksen antamatta jättäminen ei estä työsopimuksen päättymistä,

mutta työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle laiminlyönnistään mahdollisesti aiheutuneen vahingon.

Jos työsopimus on tehty viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi, työntekijä voi kuitenkin työsopimuslain 2 §:n 4 momentin mukaan irtisanoa sopimuksen viiden vuoden kulluttua niin kuin se olisi tehty toistaiseksi. Työnantaja on sitä vastoin sidottu viittä vuotta pitempäänkin määräajaiseen työsopimukseen.

Sopimussuhteen hiljainen pidennys. Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen, kun sovittu määräaika on päättynyt, katsotaan sopimussuhdetta pidennetyksi toistaiseksi työsopimuslain 39 §:n perusteella. Säännöksen soveltamisen edellytyksenä on, että työnantaja on tosiasiallisesti tietoinen työn jatkumisesta eikä puutu siihen. Yleensä työsopimusta on säännöksen mukaisesti pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Joissain tapauksissa voidaan olosuhteista kuitenkin päätellä, että molemmat osapuolet ovat tarkoittaneet työn jatkuvan vain tietyn määräjän, jolloin pidennettyäkin työsopimusta on pidettävä määräajaisena. Sopimussuhteessa on noudatettava entisiä ehtoja. Sopimussuhde pitenee hiljaisesti myös sellaisissa tapauksissa, että työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen kun irtisanotun toistaiseksi voimassa oleva työsopimuksen irtisanomisaika on kulunut loppuun.

Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää irtisanomalla. Sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen. He voivat myös keskenään sopia työsopimuksen päättämisestä. Työnantajalla on oltava lainmukainen peruste irtisanomiseen, mutta työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen vapaasti. Työnantajan irtisanomisperusteet jaetaan yleensä työntekijästä johtuviin perusteisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin. Kumpikin työsopimuksen osapuoli on yleensä velvollinen noudattamaan irtisanomisaikaa.

Työntekijän irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä edellyttää työsopimuslain 37 §:n mukaan erityisen painavaa syytä. Eri-

tyisen painava syy voi oikeuskäytännön mukaan liittyä työntekijän henkilöön, hänen käyttäytymiseensä tai työsuoritukseensa. Irtisanomisen perusteena voi olla esimerkiksi riittävän vakava työvelvoitteen laiminlyönti, poissaolo, sairaus, päihteiden väärinkäyttö, epärehellisyys, sopimaton käyttäytyminen tai kilpaileva toiminta. Irtisanomisperuste voi koostua myös useista eri tekijöistä. Irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi edellyttää aina kokonaisharkintaa eikä ole mahdollista selostaa yleisin säännöin, milloin irtisanomisperuste on olemassa.

Työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa on kuitenkin esimerkkiluettelo tilanteista, joita ei ainakaan voida pitää erityisen painavina syinä työsopimuksen irtisanomiseen. Erityisen painavana syynä ei esimerkiksi luettelon 1 kohdan mukaan voida pitää työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikkeneminen. Oikeuskäytännössä on katsottu, että noin vuoden kestänyttä yhdenjaksoista työkyvyttömyyttä voidaan tavallisesti pitää pysyvänä (esimerkiksi TT 1984:56). Sairauden ennuste vaikuttaa kuitenkin arvioon kumpaankin suuntaan (TT 1986:123).

Esimerkkiluettelon 2 kohdan mukaan erityisen painavana syynä ei voida pitää myöskään työntekijän osallistumista lakkoon tai muuhun työtaisteluun. Säännös on tosiasiaa ristiriidassa työsopimuslain 43 §:n 4 momentin kanssa, jonka mukaan työsopimus voidaan purkaa muiden purkamisedellytysten täyttyessä, jos työtaistelutoimenpiteeseen on ryhdytty noudattamatta työriitojen sovittelua koskevia lainsäännöksiä tai jos toimenpide on työehtosopimuslain (436/1946) säännösten tai työehtosopimuksen määräysten vastainen. Oikeuskirjallisuudessa onkin katsottu, että myös työsopimuksen irtisanominen on lievempänä toimenpiteenä mahdollinen samoilla perusteilla kuin työsopimuksen purkaminen.

Esimerkkiluettelon 3 kohdan mukaan erityisen painavana syynä ei ole pidettävä työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Tiettyä vakaumusta edellyttävissä tehtävissä työntekijän kyseisen vakaumuksen kanssa risti-

riidassa olevat mielipiteet voivat kuitenkin työntekijän asemasta riippuen muodostaa irtisanomisperusteen (KKO 1977 I 112).

Työnantaja ei saa lain 37 §:n 5 momentin mukaan irtisanoa työntekijää raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuneen työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta työnantajan sitä pyytäessä.

Työnantaja ei saman säännöksen perusteella saa irtisanoa työntekijää myöskään erityis-äitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan tai hoitovapaan aikana. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työsopimusta päättymään edellä mainittujen vapaiden alkaessa tai niiden aikana, tai kun hän on saanut tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän oikeut- taan edellä mainittuihin vapaisiin.

Työnantajan irtisanomisoikeutta voidaan rajoittaa sopimuksella siten, että hän saa käyttää oikeutta vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Työntekijästä johtuvaan syyhyn perustuvaa irtisanomisoikeutta on käytettävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

Irtisanominen taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä. Työnantajalla on työsopimuslain 37 a §:n 1 momentin mukaan oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Lisäksi edellytetään, että työntekijää ei voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Työn vähentyminen voi johtua ulkoisista tekijöistä, esimerkiksi kysynnän vähenemisen, yrityksen tuotteiden vanhentumisen tai kiristyneen kilpailun vuoksi, mutta myös työnantajan toimenpiteiden, kuten yrityksen toiminnan uudelleen suuntaamisen vuoksi. Työnantajan ei tarvitse odottaa työntekijän irtisanomista siihen asti, kun työ on vähentynyt, vaan hän voi ennakoida työn vähentymisen. Irtisanomisen edellytysten on toisaalta oltava olemassa työsuhteen päättymishetkellä. Työnantaja on siten velvollinen peruuttamaan irtisanomisen, jos esimerkiksi uutta

työtä ilmaantuu ennen irtisanomisajan päätymistä (KKO 1987:79).

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijöitä myös taloudellisista syistä työn tarjoamisen edellytysten vähenemisen perusteella (KKO 1994:17). Toiminnan on kuitenkin yleensä edellytetty olevan tappiollista, jotta taloudellisiin perusteisiin voitaisiin vedota (KKO 1995:141).

Irtisanomisperusteen syntyminen edellyttämän työn vähenemisen määrää ja kesto-aikaa ei ole mahdollista määritellä tarkasti. Mikä tahansa työn väheneminen ei kuitenkaan muodosta irtisanomisperustetta, vaan työn vähenemisen on oltava olennaista.

Työnantajan on selvitettävä, onko irtisanomisuhan alaista työntekijää mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin yrityksessä. Jos sopiva tehtävä löytyy, työntekijälle on irtisanomisen sijasta tarjottava sitä. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työntekijälle kaikenlaisia työtehtäviä, joista hän ammattitaitonsa, koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella kykenee suoriutumaan. Huomiota voidaan kiinnittää siihen, onko uudelleensijoittaminen tarkoituksenmukaista työyhteisön toimivuuden kannalta (KKO 1993:145). Työsuhteen ehdot määräytyvät uudessa työssä tämän työn mukaan.

Jos työntekijälle ei ole tarjolla työtä, josta hän koulutuksensa perusteella kykenisi suoriutumaan, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin. Koulutusvelvollisuuden laajuus riippuu muun muassa yrityksen koosta ja alan luonteesta. Työnantajan ei tarvitse antaa sellaista koulutusta, jota ei ole pidettävä työnantajan toimintaan nähden tarpeellisena.

Työsopimuslain 37 a §:n 2 momentissa on lueteltu esimerkkitapauksia, joissa työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta. Luettelon 1 kohdan mukaan irtisanomisperustetta ei ole, kun irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia. Tarkoituksena on estää muun muassa sellainen menettely, että työnantaja palkkaa uuden työntekijän ja irtisanoo pian sen jälkeen samoja työtehtäviä aikaisemmin tehneen vanhemman työntekijän.

Luettelon 2 kohdan mukaan irtisanomispe-

rustetta ei ole myöskään, jos irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajan tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua. Säännös ei sinänsä rajoita työnantajan oikeutta järjestellä työtehtäviä uudelleen, mutta näennäiset uudelleenjärjestelyt eivät sellaisenaan käy irtisanomisperusteiksi.

Luettelon 3 kohdan mukaan irtisanomisperustetta ei ole, jos irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- ja laitehankinnat, mutta työnantaja olisi voinut työntekijän ammattitaito huomioon ottaen kouluttaa hänet näiden koneiden ja laitteiden käyttöön. Säännöksestä käy ilmi työnantajan koulutusvelvollisuus työtehtävien muuttuessa.

Irtisanominen on luettelon 4 kohdan mukaan lainvastaista myös, jos irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työn vähenemisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisena syynä. Jos kustannussäästö on hyvin vähäinen, ei yleensä ole uskottavaa, että se on irtisanomisen ainoa todellinen peruste. Säännös ei rajoita sellaisia irtisanomisia, jotka perustuvat työnantajan liiketoiminnallisista syistä tekemään toiminnan harjoittamistapaan liittyvään päätökseen, kuten päätökseen luopua jostain toiminnasta, vaikka päätökseen johdosta suoritetuista irtisanomisista ei aiheutuisikaan merkittävää kustannussäästöä.

Irtisanomisajat. Irtisanomisajoista säädetään työsopimuslain 38 §:ssä. Työnantaja ja työntekijä voivat tämän säännöksen mukaan sopia irtisanomisajasta. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pitemmästä ajasta, on sen sijaan noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa.

Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia pitemmäksi kuin työntekijän noudatettava irtisanomisaika. Jos työntekijän noudatettava irtisanomisaika on sovittu työnantajan noudatettavaa irtisanomisaikaa pitemmäksi, työntekijä voi irtisanoessaan työ-sopimuksen noudattaa työnantajalle sovittua irtisanomisaikaa.

Työsopimuksessa voidaan myös sopia, että

työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa. Työsuhde ei tällöinkään lakkaa ennen työpäivän tai työvuoron päättymistä, ellei siitäkin ole sovittu toisin.

Vaikka irtisanomisajat ovat lain mukaan sopimuksenvaraisia, useimpien työehtosopimusten irtisanomisaikoja koskevat määräykset ovat pakottavia. Tämän vuoksi irtisanomisajoista ei yleensä käytännössä ole mahdollista sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Irtisanomisajan pituus riippuu työsuhteen kestoajasta. Työnantajan on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja: yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden; kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta; kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta; neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta; viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta ja kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Työntekijän on vastaavasti noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja: 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden; yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta ja kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 10 vuotta.

Jos työnantaja päättää työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta, hänen on työ-sopimuslain 38 a §:n 1 momentin perusteella maksettava työntekijälle täysi palkka irtisanomisajalta. Täyteen palkkaan on katsottu kuuluvan muun muassa korvaus vuosilomasta, joka olisi kertynyt irtisanomisajalta (KKO 1986 II 124).

Jos työntekijä puolestaan eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on työ-sopimuslain 38 §:n 2 momentin mukaan velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, mutta

työnantajan on noudatettava lain 26 §:ssä säädettyjä työnantajan kuittausoikeutta koskevia rajoituksia.

Jos irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi. Työnantaja voi työsopimuslain 39 a §:n mukaan yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi niillä edellytyksillä, joilla työsopimus voidaan irtisanoa. Osa-aikaiseksi muuttamisella tarkoitetaan vuorokautisen tai viikkoittaisen työajan pysyvää lyhentämistä. Osa-aikaistamisessa on noudatettava irtisanomisaikaa.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen perusteella. Luovutuksensaajalla on työsopimuslain 40 §:n 2 momentin mukaan oikeus irtisanoa työsopimus liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksesta johtuvasta perustelusta syystä. Luovuttaja ei voi vedota liikkeen luovutukseen irtisanomisperusteena. Liikkeen luovutuksen määritelmää ja oikeusvaikutuksia on selostettu edellä.

Irtisanomiseen oikeuttavia syitä voivat olla esimerkiksi yrityksen toimintaperiaatteen muuttaminen tai hankitun liikkeen sopeuttaminen luovutuksensaajan aikaisempaan liiketoimintaan. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että kun irtisanomisperusteena käytetään työsopimuslain 40 §:n 2 momenttia, luovutuksensaajalla ei ole yhtä laajaa työn tarjoamisvelvollisuutta ja koulutusvelvollisuutta kuin tavallisen työn vähyydestä johtuvan irtisanomisen yhteydessä.

Luovutuksensaajan on vedottava luovutuksesta johtuvaan perusteltuun syyhyn irtisanomisperusteena kuukauden kuluessa luovutuksesta. Jos irtisanomisesta on käytävä yhteistoimintaneuvottelut, irtisanomisilmoitus on kuitenkin annettava kuukauden määräajan sijasta viikon kuluessa siitä, kun yhteistoimintalain mukainen neuvotteluvollisuus on täytetty.

Myös työntekijällä on erityinen irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään liikkeen luovutuspäivänä normaalia irtisanomisaikaa noudattamatta.

Työntekijän irtisanomisoikeus koskee myös määräaikaisia työsopimuksia. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin kuin kuukausi ennen luovutuspäivää, työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään myös jonain luovutuspäivän jälkeisenä ajankohtana. Työsopimuksen on tällöinkin päätyttävä viimeistään kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on saanut tiedon tulevasta luovutuksesta.

Irtisanominen konkurssin perusteella. Työsuhteet jatkuvat entisellään, vaikka työnantaja joutuu konkurssitilaan. Työsopimus voidaan kuitenkin työsopimuslain 41 §:n 1 momentin mukaan molemmin puolin irtisanoa konkurssin perusteella ilman mitään muuta irtisanomisperustetta. Irtisanomisoikeus koskee myös määräaikaisia työsopimuksia.

Irtisanomisaika konkurssin yhteydessä on 14 päivää. Konkurssia voidaan käyttää irtisanomisperusteena vasta konkurssin alkamisen jälkeen (KKO 1993:117). Irtisanomisperusteeksi on ilmoitettava selvästi konkurssi (KKO 1991:144). Myös jo aikaisemmin jollain muulla perusteella irtisanottu työntekijä voidaan irtisanoa uudelleen konkurssin perusteella esimerkiksi lyhyemmän irtisanomisajan vuoksi (KKO 1995:104).

Irtisanominen työnantajan kuoleman johdosta. Kun työnantajana oleva yksityinen liikkeenharjoittaja kuolee, sekä työnantajan kuolinpesän osakkailla että työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus. Irtisanomiseen ei tarvita muuta perustetta kuin työnantajan kuolema. Myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa työnantajan kuoleman perusteella. Irtisanomisaika on 14 päivää.

Irtisanominen yrityssaneerauksen perusteella. Työsopimuslain 41 a §:ssä on säädetty työnantajan erityisestä irtisanomisoikeudesta, kun työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena. Erityistä irtisanomisoikeutta käytettäessä irtisanomisaika on työnantajan normaalista irtisanomisajasta riippumatta enintään kaksi kuukautta. Työnantajalla on lisäksi oikeus irtisanoa myös määräaikainen työsopimus.

Työnantajalla on oikeus käyttää erityistä ir-

tisanomisoikeutta, jos irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettely aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmissa määrin ja muuten kuin tilapäisesti. Irtisanomisoikeus on olemassa myös, jos irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmissa määrin ja muuten kuin tilapäisesti, tai vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muu tehtävä, johon hänet ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden voidaan kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa.

Työsopimuksen purkamisen. Kun työsopimus puretaan, se päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oltava lainmukainen peruste purkaa työsopimus. Myös määräaikainen työsopimus voidaan purkaa. Työsopimuslain 43 §:n mukaan työsopimuksen purkamisen edellyttää tärkeää syytä. Ilmaisuu "tärkeä syy" on epäonnistunut suhteessa työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä lain 37 §:n mukaan olevaan "erityisen painavaan syyhyn", koska työsopimuksen purkamiseen on oltava painavammat perusteet kuin työsopimuksen irtisanomiseen.

Myös työsopimuksen purkamisoikeuden, kuten irtisanomisoikeudenkin, täytyminen perustuu kokonaisarvioon. Työsopimuslain 43 §:ssä asia on ilmaistu siten, että tärkeänä syynä on pidettävä sellaista toisen asianosaisen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä tai sellaista ensi sijassa tämän vahingonvaaran piiriin luettavaa olosuhteiden muutosta, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Mitään purkamisperusteen täyttymistä koskevia täsmällisiä sääntöjä ei ole mahdollista esittää. Kysymys on yleensä samankaltaisesta mutta vakavampiasteisesta syystä kuin työntekijästä johtuvasta perusteesta suoritettavaan irtisanomiseen oikeuttava syy.

Työsopimuslain 43 §:n 2 momentissa on

kuitenkin esimerkkiluettelo niistä tapauksista, jolloin työnantaja voi purkaa työsopimuksen, mikäli asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin. Luettelon mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen, kun

1) työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisissa kohdin johtanut harhaan työnantajaa, esimerkiksi antamalla vääriä tietoja koulutuksesta tai työkokemuksestaan.

2) työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai esiintyy siellä päihytyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita

3) työntekijä loukkaa törkeästi työnantajan, tämän perheen jäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa. Purkamisperusteen täyttymistä arvioidessa on kuitenkin otettava huomioon, kuinka kiinteästi työntekijän menettely on liittynyt työsuhteeseen.

4) työntekijä rikkoo törkeällä tavalla 15 §:ssä säädettyä liike- ja ammattisalaisuuksien paljastamista ja lahjoman ottamista koskevaa kieltoa tai 16 §:n 1 momentissa olevaa kilpailevaa työsopimusta koskevaa kieltoa. Myös kilpailevan toiminnan valmistelun on tietyin edellytyksin katsottu voivan muodostaa työsopimuksen purkamisperusteen (KKO 1993:59).

5) työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön. Käytännössä työkyvyttömyydestä johtuvaa työsopimuksen irtisanomista ja purkamista on arvioitu samanlaisin perustein, joita on selostettu edellä.

6) työntekijä jättää tahallaan tai huolimattomuudesta työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään.

Työsopimuslain 43 §:n 3 momentissa on puolestaan esimerkkiluettelo niistä tapauksista, jolloin työntekijä voi purkaa työsopimuksen, mikäli asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin. Luettelon mukaan työntekijä voi purkaa työsopimuksen, kun

1) työnantaja on sopimusta tehtäessä olennaisissa kohdin johtanut harhaan työntekijää. Purkamisperusteen voi muodostaa esimerkiksi se, että työtehtävät poikkeavat olennaisesti työsopimuksen tekemisen yhteydessä sovituista.

2) työntekijän hyvä maine tai siveellisyys joutuu työsuhteen johdosta vaaranalaiseksi

3) työnantaja tai tämän sijainen törkeästi loukkaa työntekijän tai tämän perheen jäsenen kunniaa tai tekee heille väkivaltaa. Kuten työnantajan vastaavan purkamisperusteen kohdalla huomiota on kiinnitettävä siihen, missä määrin menettely on liittynyt työsuhteeseen.

4) työnantaja tai tämän sijainen välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla

5) työntekijälle ei anneta riittävästi työtä. Purkamisperusteen syntyminen riippuu merkittävästi työsopimuksen sisällöstä. Edellä on selostettu lomautetun työntekijän oikeutta irtisanoa työsopimus ilman irtisanomisaikaa.

6) palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti. Purkamisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on luonnollisesti kiinnitettävä huomiota työnantajan laiminlyönnin määrään.

Työsopimuslain 43 §:n 4 momentissa on lisäksi säädetty, että purkamisoikeutta koskevia säännöksiä ei ole sovellettava laillisesti ja työehtosopimuksen määräyksiä rikkomatta toimeenpannusta työlakosta tai -sulusta johtuvaan työn keskeytymiseen. Lainvastainen työtaistelu sen sijaan voi muodostaa työsopimuksen purkamisperusteen 43 §:n 1 momentissa säädettyjen purkamisperusteiden yleisten edellytysten täytyessä. Lainvastaisen työtaistelun perusteella työsopimuksia purettaessa työntekijöitä ei saa asettaa lain 17 §:n 3 momentin vastaisesti eriarvoiseen asemaan (KKO 1981 II 165).

Työnantaja ei saa purkaa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen.

Purkamisoikeus raukeaa työsopimuslain 44 §:n 1 momentin mukaan viikon kuluttua siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui, ellei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään. Jos syy on jatkuva, viikon määräaika lasketaan siitä, kun saatiin tieto synn lakkauksesta. Jos purkamista kohtaa pätevä este, purkaminen saadaan toimittaa viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Sopimuksella voidaan rajoittaa työnantajan oikeutta työsopimuksen purkamiseen ja määrätä menettelytavasta, jota työnantajan on noudatettava käyttäessään purkamisoikeuttaan.

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää syytä poissaololleen, työnantajalla on työsopimuslain 44 §:n 2 momentin mukaan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Pelkkä ilmoituksen laiminlyönti riittää, vaikka poissaololle olisikin ollut hyväksyttävä syy (KKO 1978 II 109). Työntekijällä on vastaava oikeus työnantajan poissaolon perusteella, jos työnantajalla ei ole paikalla sijaista.

Jos ilmoittamista on kohdannut pätevä este, purkaminen peruuntuu. Pätevänä esteenä ilmoituksen toimittamatta jäämiselle on pidetty esimerkiksi sitä, että työntekijällä oli perusteltu aihe luottaa siihen, että lääkäri toimittaa poissaolotodistuksen työnantajalle hänen puolestaan (KKO 1991:189). Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että kun työnantaja saattoi olosuhteista päätellä, että sairausloma jatkui, hänellä ei ollut oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena (KKO 1990:135).

Takaisinottovelvollisuus. Työnantajalla on työsopimuslain 42 a §:n mukaan velvollisuus tarjota työtä aikaisemmin irtisanomalleen työntekijälle, jos työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tämä niin sanottu takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsuhde on purettu tai jotka ovat itse irtisanoneet työsopimuksen. Takaisinottovelvollisuuden edellytyksenä on lisäksi, että irtisanominen on johtunut muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä.

Jos työnantaja on irtisanomisten lisäksi lomauttanut työntekijöitä, uutta työtä on tarjottava lomautetuille työntekijöille irtisanottujen työntekijöiden sijasta. Takaisinottovelvollisuus syrjäyttää toisaalta jäljempänä selostetun osa-aikatyöntekijän oikeuden lisätyöhön.

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottu työntekijä edelleen työnhakijana työvoimatoimistossa. Työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että irtisanottu

työntekijä on edelleen työttömänä, sillä työnhakijana voi olla muukin kuin työtön henkilö (KKO 1991:24). Jos irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse tarjota samalle työntekijälle takaisinottoajan kuluessa enää uudestaan vastaavalaista työtä (KKO 1986 II 165). Irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus tulla valituksi avoimena olevaan työpaikkaan siitä huolimatta, että samaa työpaikkaa hakisi selvästi pätevämpikin henkilö.

Oikeus lisätööhön. Kun työnantaja hakee uutta työvoimaa osa-aika- tai kokoaikatyöhön, hänen on työsopimuslain 42 b §:n mukaan ensisijaisesti tarjottava lisätöitä palveluksessaan osa-aikatyössä oleville työntekijöille. Lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden edellytyksenä on, että kyseessä on samankaltainen työ kuin se, jota osa-aikainen työntekijä on työnantajan palveluksessa tehnyt. Jos uusi työ edellyttää koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltavuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus. Lisätöiden antamisen tulee olla mahdollista työn laatuun nähden. Työn laatua arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa maantieteelliset seikat sekä työajan sijoittuminen.

Palkkaetusasunto työsuhteen päättyessä. Työntekijälle voidaan antaa palkkaan sisältyvänä etuna käytettäväksi asuinhuoneisto. Tällainen niin sanottu palkkaetusasunto on erotettava työsuhteen perusteella työntekijälle vuokratusta asunnosta. Työntekijälle työsuhteen perusteella vuokrattuja asuntoja koskevat säännökset ovat asuinhuoneistojen vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 12 luvussa.

Palkkaetusasunnosta säädetään puolestaan työsopimuslain 46 §:ssä. Sen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää palkkaetusasuntoa työsuhteen päättyttyä asuinhuoneistojen vuokrauksesta annetussa laissa vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Kyseisessä laissa on säädetty, että vuokranantajan irtisanomisaika määräytyy työsopimuksen kestoajan mukaan. Pääsääntöinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden ja muutoin kolme

kuukautta. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen muulla perusteella kuin työntekijän sairauden vuoksi tai työntekijä on itse irtisanonut työsopimuksen tai purkanut sen irtisanomisaikaa noudattamatta ilman työsopimuslain 43 §:ssä mainittua syytä, vuokranantajan irtisanomisaika on yli vuoden kestävien työsuhteiden kohdalla kolme kuukautta ja muuten yksi kuukausi. Jos työsuhde edellyttää asumista määrättyllä kiinteistöllä, työnantajan irtisanomisaika on edellä selostetusta poiketen yksi kuukausi. Tyypillinen esimerkki tästä on talonmiehen työ.

Jos työsuhde päättyy työntekijän kuoleman johdosta, on hänen huoneistossa asuvalla perheellään oikeus käyttää asuntoa kolmen kuukauden ajan kuolemantapauksen jälkeen tai, jos työntekijällä olisi edellä selostetun mukaan ollut oikeus käyttää asuntoa työsuhteen päättyttyä kolme kuukautta lyhyemmän ajan, sanotun ajan.

Työnantaja voi tärkeän syyn niin vaatiessa antaa työntekijän tai kuolleen työntekijän perheen käytettäväksi muun soveliaan asunon. Työnantajan on maksettava tästä aiheutuvat muuttokustannukset.

Työnantaja saa työsuhteen päättyttyä periä huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetritä enintään määrän, joka asumistukilain (408/1975) nojalla on vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Palkkaetusasuntona voi olla myös työnantajan vuokralle ottama huoneisto. Tällöin on sovellettava, mitä asuinhuoneistojen vuokrauksesta annetussa laissa on säädetty jälleenvuokrauksesta. Kyseisten säännösten mukaan työntekijällä on muun muassa oikeus jatkaa vuokrasuhdetta työnantajan sijasta, jos alkuperäinen vuokranantaja ja työnantaja sopivat vuokrasuhteen lakkaamisesta. Työntekijällä on myös itsenäinen oikeus vastustaa alkuperäisen vuokranantajan työnantajaan kohdistamaa irtisanomista.

Työntekijän oikeus sekä palkkaetusasunnon että työsuhteen perusteella vuokralle annetun asunon käyttämiseen säilyy työsopimuslain 31 §:n mukaan myös sen ajan, jonka hän on

työsuhteensa jatkuessa tekemättä työtä lain 27 §:ssä tarkoitetun syyn, sairauden tai lomauttamisen takia. Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi myös tällaisessa tapauksessa antaa työntekijälle, jonka työnteke on keskeytyneenä, käytettäväksi muun soveliaan asunnon.

Työtodistus. Työntekijällä on työsopimuslain 47 §:n mukaan oikeus saada työtodistus työsuhteen päättyessä. Työtodistus on annettava, jos työntekijä sitä pyytää. Todistuksia on kahdenlaisia, niin sanottu suppea todistus ja laaja todistus. Suppeaan todistukseen työnantaja saa merkitä ainoastaan työsuhteen kestoajan ja työntekijän työtehtävien laadun. Mitään muuta todistukseen ei saa merkitä (KKO 1994:56). Työntekijälle annetaan suppea todistus, jos hän ei muuta pyydä.

Laajaan todistukseen merkitään työsuhteen kestoajan ja työtehtävien laadun lisäksi työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työntekijä voi pyytää sekä päättymissyyn että arvostelun merkitsemistä tai jompaakumpaa niistä. Todistukseen ei saa panna mitään sellaista merkkiä tai antaa sitä sellaisessa muodossa, jonka tarkoituksena on antaa työntekijästä muita tietoja kuin todistuksen sanamuodosta käy ilmi. Työntekijällä, joka on saanut suppean työtodistuksen, on oikeus myöhemmin saada laaja todistus (KKO 1976 II 43). Sen sijaan työntekijällä, joka on pyytänyt laajaa todistusta ja joka ei ole tyytyväinen arvosteluun, ei ole oikeutta saada uutta, toisensisältöistä todistusta (KKO 1987:68).

Jos työtodistusta pyydetään myöhemmin kuin 10 vuoden kuluttua työsopimuksen lakkaamisesta, työnantaja on velvollinen antamaan todistuksen vain, jos siitä ei koidu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Samalla edellytyksellä työnantajan on pyynnöstä annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi. Kuolleen työntekijän lähimmillä omaisilla on niin ikään oikeus saada työtodistus.

Työsopimuksen päättämismenettely. Työsopimuksen päättämismenettelystä säädetään työsopimuslain 3 a luvussa. Siinä on sekä työsopimuksen päättämiseen liittyvää menettelyä että työsopimuksen lainvastaisen päät-

tämisen seuraamuksia koskevia säännöksiä. Luvun *soveltamisala* on yleinen. Sitä sovelletaan lain 47 a §:n mukaan työsopimuksen päättämiseen, joka kattaa sekä työsopimuksen purkamisen että irtisanomisen. Lisäksi on noudatettava, mitä työsopimuksen päättämisestä muualla työsopimuslaissa säädetään. Viittauksella tarkoitetaan muun muassa eri tilanteiden varalle säädettyjä irtisanomisaikoja, 37 §:n 5 momentissa tarkoitettua raskaana tai äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla olevan työntekijän irtisanomista koskevaa säännöstä ja 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiehen erityistä irtisanomissuojaa.

Työsopimuslain 3 a lukua ei sovelleta määraaikaisen työsopimuksen lakkaamiseen lain 36 §:n nojalla sovitun työkauden päättyessä. Mikäli työsopimus on tehty vastoin lain 2 §:n 2 momentin säännöstä, työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana ja tällöin myös 3 a luvun säännöksiä on sovellettava.

Työsopimuslain 3 a luvun korvaussäännöksiä ei sovelleta työsopimuksen irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla (37 a §), liikkeen luovutuksen yhteydessä (40 §), työnantajan konkurssin tai kuoleman yhteydessä (41 §) tai saneerausmenettelyn yhteydessä (41 a §). Näissä tapauksissa korvausvelvollisuus määräytyy lain 51 §:n 1 momentin yleisen vahingonkorvaussäännöksen perusteella, jossa lähtökohtana on työntekijälle tosiasiallisesti aiheutuneen vahingon korvaaminen. Lain 3 a luvun korvaussäännöksiä ei sovelleta myöskään, kun työsopimus on purettu yksinomaan 43 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti tai kun määraaikainen työsopimus on purettu lain 3 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti.

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon ilmoittamatta pätevää estettä, työnantajalla on työsopimuslain 44 §:n 2 momentin mukaan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Näissä tapauksissa ei sovelleta lain 47 b §:n säännöstä työntekijän kuulemisesta ja työnantajan selvitysvelvollisuudesta eikä 47 c §:n säännöstä työsopimuksen päättämisestä.

Ennen työsopimuksen päättämistä työnantajalle ja työntekijälle on työsopimuslain 47 b §:n mukaan varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Työntekijällä on oikeus käyttää

kuulemistilaisuudessa avustajaa, joka voi olla esimerkiksi luottamusmies tai työoveri. Työntekijän velvollisuus kuulla työnantajaa koskee vain työsopimuksen purkamista lain 43 §:n perusteella. *Kuulemisvelvollisuuden* laiminlyönnistä ei ole seurauksena työsopimuksen päättämisen pätemättömyys, eikä sen laiminlyönnistä sinänsä voida tuomita seuraamuksia. Kuulemisvelvoitteen ja muiden menettelytapasäännösten laiminlyönti voidaan kuitenkin ottaa huomioon lain 47 f §:n mukaisen korvauksen suuruutta määrättäessä.

Jos työsopimus irtisanotaan työsopimuslain 37 a, 40, 41 tai 41 a §:ssä tarkoitetulla perusteella, työnantajan, konkurssipesän tai kuolinpesän on niin hyvissä ajoin kuin mahdollista selvitettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet. Jos toimenpide kohdistuu useisiin työntekijöihin, selvitys voidaan antaa työntekijöille tai näiden edustajille yhteisesti. Jos työnantajalla on lain tai sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollisuus neuvotella työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa edellä mainituista irtisanomista, ei selvitystä kuitenkaan tarvitse esittää. Käytännössä niissä yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on tällainen velvollisuus yhteistoimintalain perusteella. Säännöksessä tarkoitetaan myös valtion ja kunnallisen sektorin yhteistoimintamenettelyjä.

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on työsopimuslain 47 c §:n mukaan toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, saadaan ilmoitus toimittaa postitse. Jos ilmoitus on 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. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu säännöksen sanamuodosta poiketen, että jos ilmoitus on tosiasiallisesti vastaanotettu jo ennen edellä mainittuja määräaikoja, työsopimuksen päättä-

minen katsotaan toimitetuksi vastaanottohetkellä (KKO 1995:48). Työsopimuslain 3 ja 40 §:ssä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin katsotaan vedotun säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

Työnantajan on työsopimuslain 47 d §:n mukaan työntekijän pyynnöstä viipymättä ilmoitettava kirjallisesti työsopimuksen *päättämisen perusteet* ja työsopimuksen päättämispäivämäärä. Lain perustelujen mukaan ilmoituksesta tulee käydä ilmi, päätetäänkö työsopimus tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä vai työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Työntekijästä johtuvaan syyhyn perustuvassa työsopimuksen päättämisessä voidaan edellyttää yksityiskohtaisempaa perusteiden ilmoittamista kuin kollektiivi-perusteisissa. Koeaikana tapahtuneen päättämisen perusteeksi riittää vetoaminen koeaikaan (HE 291/1990 vp, s. 13). Perusteen ilmoittamatta jättäminen taikka puutteellisen tai väärän perusteen ilmoittaminen voidaan oikeudenkäynnissä ottaa huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä. Tuomioistuin ei voi olla ottamatta huomioon ilmoittamatta jääneitä, mutta työsopimuksen päättämishetkellä jo työnantajan tiedossa olleita perusteita (KKO 1989:56). Työnantaja voidaan kuitenkin velvoittaa korvaamaan työntekijän oikeudenkäyntikulut siltä osin kuin perusteen ilmoittamatta jättämisen tai väärän perusteen ilmoittamisen katsotaan johtaneen tarpeettomaan oikeudenkäyntiin tai oikeudenkäynnin pitkittymiseen.

Kanne työsopimuksen lakkaamista koskevassa asiassa on työsopimuslain 47 e §:n mukaan pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen on toimitettu tai katsottava toimitetuksi. Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa edellä mainitun kanneajan alkamisesta, asia on käsiteltävä kaikissa oikeusasteissa kiireellisenä. Kyseinen kahden vuoden kanneaika koskee myös niitä työsuhteen päättämistilanteita, joihin liittyvä korvausvelvollisuus määräytyy lain 51 §:n 1 momentin perusteella.

Työsopimuslain 47 f §:n mukaan työnantajan on suoritettava *korvauksena perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä* vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palk-

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

Jos työsopimus on päätetty työsopimuslain 3 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvaus voidaan määrätä vähimmäismäärää alhaisemmaksi. Työnantajaa ei 47 f §:ssä tarkoitetun korvauksen lisäksi tai sen sijasta voida tuomita 51 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen. Oikeuskäytännössä on katsottu, että jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen riittämättömäksi osoittautuneilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, korvaus määräytyy 51 §:n mukaisesti, ellei työntekijä osoita, että irtisanominen on johtunut kielletystä hänen henkilöään koskevasta perusteesta (KKO 1994:97).

Jos työsopimus on päätetty työsopimuslain 37 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, tuomioistuimen on lain 47 g §:n mukaan vaatimuksesta harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että on olemassa edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle. Työntekijän on tehtävä *vaatimus työsuhteen jatkamisesta* kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksen päättämistä koskevan ilmoituksen toimittamisesta ja työnantajan ennen irtisanomisajan päättämistä. Työsuhteen jatkamisen 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 haluan ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä sekä hänen muihin olosuhteisiinsa.

Jos tuomioistuin katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, se voi työsopimuslain 47 h §:n mukaan määrätä, että työnantajan on maksettava joko lain 47 f §:n mukainen korvaus tai alempi vaihtoehtoinen korvaus. Vaihtoehtoinen korvaus määrätään, mikäli työnantaja antaa työsuh-

teen jatkoa. Tällainen määräys voidaan antaa myös työsuhteen jo päätyttyä sen varalta, että työnantaja tuomioissa asetetun määräajan kuluessa tarjoaa työntekijälle joko irtisanotun työsopimuksen edellyttämää tai siihen rinnastettavaa työtä. Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä lain 47 f §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta. Jos vahinkoa ei ole syntynyt, tuomioistuin voi määrätä, ettei korvausta ole suoritettava lainkaan.

Jos tuomioistuimen edellä selostetun kaltaista tuomiota täytäntöön pantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomioissa mainituista korvauksista on maksettava, työnantajan tai työntekijän on työsopimuslain 47 i §:n mukaan saatettava asia sitä ensiksi käsitelleen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat työsopimuslain 3 a luvun säännökset ovat pakottavia. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus poiketa niistä sekä irtisanomisperusteeseen vetoamista koskevaa määräaika koskevasta lain 37 §:n 3 momentista työehtosopimuksin. Poikkeamisoikeus ei kuitenkaan koske lainvastaista työsopimuksen päättämistä koskevaa lain 47 f §:ää. Valtakunnallisilla työmarkkinakeskusjärjestöillä on oikeus poiketa työehtosopimuksin myös lain 47 f §:stä.

Erinäisiä säännöksiä

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot. Työsopimus on varallisuus-oikeudellinen sopimus, johon sovelletaan oikeustoimilakia. Oikeustoimilain 3 luvussa säädetty pätemättömyysperusteet koskevat siten myös työsopimuksia. Oikeustoimen pätemättömyysperusteita ovat muun muassa pakko, petollinen viettely, kiskominen ja erhekirjoitus.

Jos oikeustoimilain mukaiset pätemättömyysperusteet täyttyvät, työsopimuksen osapuolilla on oikeus vaatia, että työsopimus katsotaan pätemättömäksi. Työntekijälle on tämän lisäksi työsopimuslain 48 §:ssä annettu oikeus pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta irtisanoa työsopimus lakkaamaan välittömästi. Työntekijällä ei kuitenkaan ole irtisanomisoikeutta, jos pätemättömyysperuste on jo menettänyt merkityksen-

sä. Työsopimuksen irtisanominen päätty- mään heti eroaa sopimuksen pätemättömyy- den voimaan saattamisesta siten, että työ- sopimuksen kummallakaan osapuolella ei ole velvollisuutta palauttaa jo tehtyjä sopimus- suorituksia.

Työnantajalla ei ole vastaavaa irtisanomis- oikeutta. Työnantajalla saattaa kuitenkin olla oikeus irtisanoa työsopimus työsopimuslain 37 §:n perusteella tai purkaa se lain 43 §:n perusteella, jos työntekijä on esimerkiksi joh- tanut työnantajaa harhaan häntä työhön otet- taessa.

Työntekijällä on työsopimuslain 48 §:n 2 momentin nojalla oikeus vedota palkkaa koskevan sopimusehdon pätemättömyyteen siten, että työsopimus pysyy muilta osin voimassa. Palkka määräytyy tällöin lain 17 §:n mukaisen yleissitovan työehtosopi- muksen perusteella. Säännöksessä ei ole otet- tu kantaa sellaiseen tapaukseen, että alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, mutta yleensä palkan on katsottu näissä tapauksissa määräytyvän kyseisestä työstä maksettavan tavanomaisen palkan mukaan.

Työsopimuslain 48 §:n 3 momentin mu- kaan työsopimuksessa olevaa muuta kuin palkkaa koskevaa ehtoa voidaan sovitella tai jättää se huomioon ottamatta, jos kyseisen ehdon soveltaminen ilmeisesti olisi hyvän ta- van vastaista tai muuten kohtuutonta. Palk- kaa koskevaa sopimusehtoa voidaan kuiten- kin sovitella oikeustoimilain 36 §:n nojalla (KKO 1998:63). Jos sopimuksen jääminen voimaan muiden ehtojensa osalta ei olisi kohtuullista, voidaan niitäkin sovitella oi- keustoimilain 36 §:n perusteella.

Vajaavaltaisuus on yksi oikeustoimen pä- temättömyysperuste. Työsopimuslain 49 §:n mukaan työnantaja ei kuitenkaan voi vedota työsopimuksen pätemättömyyteen vajaavaltaisuuden perusteella siltä ajalta, jonka vajaavaltainen on ollut työssä. Työnantaja ei siten voi esimerkiksi kieltäytyä maksamasta palk- kaa vajaavaltaisen tekemästä työstä. Työn- antaja ei myöskään voi päättää työsopimusta vajaavaltaisuuden perusteella niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää työsopimuksesta joh- tuvat velvoitteensa.

Jos työsopimuksen jokin ehto on mitätön sen vuoksi, että se on ristiriidassa työntekijän suojaksi annetun lainsäännöksen kanssa, so-

pimus jää työsopimuslain 50 §:n perusteella siitä huolimatta voimaan muilta osin. Yksit- täisen ehdon mitättömyys ei siten tee koko sopimusta pätemättömäksi. Mitättömän eh- don sijasta noudatetaan kyseistä työntekijän suojaksi annettua lain säännöstä.

Vahingonkorvausvelvollisuus. Vahingon- korvauslaki (412/1974) ei lähtökohtaisesti koske sopimussuhteeseen liittyvää korvaus- velvollisuutta. Myös työsopimuksen osapuol- ten välinen vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy pääasiassa työsopimuslain eikä vahingonkorvauslain säännösten perusteella.

Keskeisin työsopimuksen osapuolten välis- tä vahingonkorvausvelvollisuutta koskeva säännös on työsopimuslain 51 §. Sitä sovelletaan pääsääntöisesti kaikkiin työsopimukseen tai työsopimuslakiin perustuviin korvauksiin. Poikkeuksina ovat osa lainvastaisen irtisa- nomisen perusteella maksettavista korvauk- sista, jotka määräytyvät lain 47 f §:n perus- teella. Työsopimuksen lainvastaisesta päättä- misestä maksettavien korvausten määräyty- mistä on selostettu edellä työsopimuksen päättämismenettelyn yhteydessä.

Työsopimuslain 51 §:n 1 momentin mu- kaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuslaista tai työsopimuksesta hänelle johtuvien velvollis- uuksien täyttämisen, tulee korvata työnteki- jälle siten aiheuttamansa vahinko. Korvaus- velvollisuuden syntyminen edellyttää siten työnantajan tahallista tai tuottamuksellista menettelyä. Työnantajan korvausvelvollis- uutta ei voida kohtuullistaa, vaan työnantaja on velvollinen maksamaan täyden korvauk- sen aiheutuneesta vahingosta (KKO 1974 II 40). Korvausvelvollisuutta voidaan sen sijaan alentaa, jos työntekijä on myötävaikuttanut vahingon syntymiseen.

Työnantaja on työsopimuslain 8 §:n 2 mo- mentin mukaan vastuussa myös edustajansa työntekijälle aiheuttamasta vahingosta. Tä- män lisäksi työnantajalla on vahingon- korvauslain 3 luvun 1 §:n mukaan määräy- tyvä niin sanottu isännänvastuu työntekijänsä toiselle työntekijälle tai sivulliselle tahalli- sesti tai tuottamuksellisesti aiheuttamasta va- hingosta. Vahingonkorvauslain 6 luvun 2 §:n kanavointisäännöksen mukaan vahingon kär- sineen tulee kohdistaa korvausvaatimus aina

ensin työnantajaan. Työnantaja voi periä maksamansa korvauksen vahingon aiheuttaneelta työntekijältä. Työntekijän korvausvelvollisuutta voidaan kuitenkin kohtuullistaa samoilla jäljempänä selostettavilla perusteilla kuin muutakin työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta.

Työsopimuslain 51 §:n 2 momentissa on erityissäännös, jonka mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle sopimussuhteen ennenaikaisesta lakkaamisesta aiheutuneen vahingon, kun työsopimus on purettu työsopimuslain 43 §:n perusteella työnantajan tahallisen tai tuottamuksellisen menettelyn johdosta. Käytännössä säännöksellä tarkoitetaan työntekijän suorittamaa työsopimuksen purkamista työnantajan sopimusrikkomuksen johdosta. Sopimussuhteen ennenaikaisesta lakkaamisesta aiheutunut vahinko muodostuu tavallisesti työntekijän ansionmenetyksestä.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuslaista tai työsopimuksesta hänelle johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee lain 51 §:n 3 momentin perusteella korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Työntekijän korvausvelvollisuus syntyy myös, jos työnantaja purkaa työsopimuksen lain 43 §:n perusteella työntekijän menettelyn johdosta tai jos työntekijä aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa.

Työntekijän korvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Työntekijän maksettavaa korvausta sovitellaan tämän säännöksen mukaan siten, että työntekijä määrätään korvaamaan kohtuulliseksi harkittu määrä ottaen huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve ja muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, vahingonkorvausta ei yleensä määrätä lainkaan. Tahallisesti aiheutettu vahinko sen sijaan määrätään korvattavaksi täysimääräisesti, ellei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

Myös työtaistelutoimenpiteet voivat aiheuttaa työsopimuksen toiselle osapuolelle vahinkoa. Työsopimuslain 51 §:n 4 momentin mukaan korvausta ei kuitenkaan ole suoritettava vahingosta, joka aiheutuu lain 43 §:n 4 mo-

mentissa tarkoitetusta työn keskeytymisestä, milloin työsopimuksen purkaminen ei ole sallittua sen johdosta. Lain 43 §:n 4 momentin mukaan työsopimuksen purkaminen ei ole sallittua laillisesti toimeenpannun työlakon tai työsulun johdosta. Korvausvelvollisuus voi luonnollisesti kuitenkin syntyä, jos työsopimuksen osapuoli syyllistyy työn keskeyttämisen yhteydessä sellaiseen muuhun menettelyyn, josta aiheutuu toiselle työsopimuksen osapuolelle vahinkoa.

Kansainvälisluonteiset työsopimukset. Työsopimusta pidetään kansainvälisluonteisena, jos sillä on liittymiä useampaan kuin yhteen valtioon. Kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovellettava laki määräytyy työsopimuslain 51 a §:n mukaan Euroopan unionin jäsenvaltioiden 19 päivänä kesäkuuta 1980 tekemän sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999), jäljempänä Rooman yleissopimus, mukaisesti.

Rooman yleissopimuksen työsopimuksiin sovellettavaa lakia koskevat määräykset ovat sopimuksen 6 artiklassa. Jos työsopimuksessa ei ole lakiviittausta, on siihen tämän artiklan mukaan sovellettava sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi, vaikka hänet on väliaikaisesti lähetetty toiseen valtioon. Jos työntekijä ei tavallisesti työskentele ainoastaan yhdessä valtiossa, häneen sovelletaan työnantajan sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, joka on ottanut työntekijän työhön. Jos kuitenkin kaikista olosuhteista ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, on sovellettava kyseisen toisen valtion lakia.

Rooman yleissopimus sallii lakiviittaukset eli sopimuksen sovellettavasta laista. Lakiviittauksen on Rooman yleissopimuksen 3 artiklan mukaan oltava nimenomainen tai sen on käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai olosuhteista. Lakiviittausten käyttömahdollisuuksia työsopimuksissa rajoittaa kuitenkin 6 artiklan 1 kohdan määräys, jonka mukaan lakiviittaus ei saa vähentää niitä työntekijän oikeuksia, jotka tällä olisi sen maan pakottavien säännösten mukaan, joita sovellettaisiin lakiviittauksen puuttuessa.

Rooman yleissopimuksen 7 artiklassa on

säädetty lisäksi kansainvälisesti pakottavista säännöksistä. Kun yleissopimuksen nojalla sovelletaan tietyn valtion lakia, muun sopimukseen läheisesti liittyvän valtion lain pakottaville säännöksille voidaan antaa vaikutusta, jos ja siinä laajuudessa kuin niitä on kyseisen valtion lain mukaan sovellettava sopimukseen muutoin sovellettavasta laista riippumatta. Harkittaessa vaikutuksen antamista tällaisilla kansainvälisesti pakottaville säännöksille on yleissopimuksen mukaan otettava huomioon säännösten luonne ja tarkoitus sekä niiden soveltamisen tai soveltamatta jättämisen seuraukset. Yleissopimuksen määräykset eivät myöskään estä soveltamista sellaisia tuomioistuinvaltion lain säännöksiä, joita on sovellettava sopimukseen muutoin sovellettavasta laista riippumatta.

Ulkomailta Suomeen lähetettyihin työntekijöihin sovellettava laki määräytyy lähtökohtaisesti Rooman yleissopimuksen perusteella. Sen lisäksi on kuitenkin otettava huomioon lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi 96/71/EY. Direktiivi on saatettu Suomessa voimaan 16 päivänä joulukuuta 1999 voimaan tulleella lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla (1146/1999). Tämän lain mukaan lähetettyyn työntekijään on hänen työsopimukseensa sovellettavasta laista riippumatta sovellettava tiettyä Suomen lain säännöksiä siltä osin, kun ne ovat työntekijän kannalta edullisempia.

Yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapaudesta säädetään 1 päivänä maaliskuuta 2000 voimaan tulleessa perustuslain 13 §:ssä, jonka mukaan yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Säännöksessä todetaan erikseen, että myös ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi on turvattu.

Työsopimuslain 52 §:n 1 momentti täydentää perustuslaissa säädettyä yhdistymisvapautta. Sen mukaan työnantaja ja työntekijä eivät saa estää toisiaan eikä työntekijä toista työntekijää kuulumasta tai liittymästä luvalliseen yhdistykseen tai siinä toimimasta. Sopimus olla kuulumatta yhdistykseen tai siinä toimimatta on mitätön. Vaikka lain 52 §:ssä ei ole erikseen säädetty niin sano-

tusta negatiivisesta järjestäytymisvapaudesta eli oikeudesta olla kuulumatta, liittymättä tai toimimatta yhdistyksessä, on se turvattu edellä selostetun perustuslain säännöksen perusteella.

Työsopimuslain 52 §:n 1 momentissa säädetyn yhdistymisvapauden loukkaaminen on rangaistava teko. Lain rangaistussäännöksiä selostetaan jäljempänä.

Työsopimuslain 52 §:n 2 momentissa säädetään puolestaan työntekijöiden kokoontumisoikeudesta. Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän ammatillisten järjestöjensä käyttää tarkoitukseen sopivia työnantajan hallinnassa olevia tiloja työsuhteasioiden vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon. Kokoontumisoikeus koskee sellaisia työpaikkoja, joilla on vähintään 10 työntekijää. Kokoontuminen on sallittua ruoka- ja muiden taukojen aikana ja työajan ulkopuolella. Kokoontumisoikeuden käyttämisestä ei saa aiheutua häiriötä asianomaisen yrityksen toiminnalle. Työnantajalla ei ole oikeutta periä korvausta tilojensa käytöstä.

Myös useissa työehtosopimuksissa on sovitettu työntekijöiden kokoontumisoikeudesta. Yleensä nämä työehtosopimusmääräykset antavat työehtosopimuksen osapuolena olevalle järjestölle ja sen työpaikalla toimivalle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle oikeuden järjestää työajan ulkopuolella kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista asioista. Sopimuksissa on tavallisesti melko yksityiskohtaisia määräyksiä esimerkiksi kokousten pidosta sopimisesta työnantajan kanssa, kokouspaikan valinnasta, järjestäjän vastuusta sekä ulkopuolisten henkilöiden osallistumisoikeudesta.

Luottamusmiehet. Luottamusmiehistä on säädetty työsopimuslain 53 §:ssä. Luottamusmiehellä tarkoitetaan työpaikan pääluottamusmiestä ja ammattiryhmää tai työosastoa varten valittua luottamusmiestä. Luottamusmiehen valinta, asema, tehtävät ja toimivalta ovat työsopimuslaissa säätelemättä. Luottamusmiesasema perustuukin yleensä työehtosopimukseen. Eri alojen työehtosopimuksissa on luottamusmiehen valinnasta, asemasta, tehtävistä ja toimivallasta toisistaan hieman poikkeavia määräyksiä. Luottamusmiehet

asettaa yleensä ammattiosasto ja he toimivat ammattiosaston edustajina työehtosopimusten soveltamista koskevissa asioissa. He voivat edustaa ammattiosastoa myös muissa työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä, joista on sovittu työehtosopimuksissa. Luottamusmiehillä on myös oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi tarpeellisia tietoja. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1993:163 katsonut, että ylempien toimihenkilöiden valitsemaa yhteyshenkilöä ei ollut pidettävä työsuopimuslaisia tarkoitettuna luottamusmiehenä, koska ylempät toimihenkilöt eivät muodostaneet tiettyä ammattiryhmää ja yhteyshenkilö ei ollut työntekijä- tai toimihenkilöyhdistyksen työpaikalle asettama edustaja, joka edustaisi siihen järjestäytyneitä työntekijöitä tai toimihenkilöitä.

Työsopimuslaissa on eräitä erityissäännöksiä luottamusmiehen oikeudesta edustaa työntekijöitä. Lain 30 §:n 2 momentin mukaan työnantajan lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitetuissa neuvotteluissa tehtävällä sopimuksella. Lomauttamisperusteita koskevan sopimuksen voivat työnantajan kanssa tehdä työehtosopimuksissa tarkoitetut luottamusmiehet ja yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Työsopimuslain 30 a §:n mukaan työnantajan tulee antaa lomautuksen ennakoilmoitus lain 53 §:ssä tarkoitetulle luottamusmiehelle. Lain 30 b §:n mukaan työnantajan tulee ilmoitus lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja luottamusmiehen kesken sovita toisin. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi luottamusmiehelle. Lain 47 b §:n mukaan työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa työsuopimuksen päättämistä edeltävässä kuulemismenettelyssä. Avustajana on yleensä luottamusmies. Myös työaikalaisissa, vuosilomalaissa sekä työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (608/1946) on säännöksiä luottamusmiehen tehtävistä ja oikeuksista.

Työsopimuslain 53 §:ssä säädetään luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta ja irtisanomissuojasta. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten

työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Luottamusmiehen on sovittava tehtäviensä suorittamista varten tarvitsemastaan vapaaajasta työnantajan kanssa. Toisaalta työnantajan on annettava luottamusmiehelle hänen tehtäviensä hoitamiseen kohtuudella tarvittava määrä vapautusta työstä. Useimmissa työehtosopimuksissa on yksityiskohtaiset määräykset luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsuopimuksen vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Pelkkä enemmistön suostumus ei kuitenkaan riitä, vaan myös yleisten esimerkiksi työsuopimuslain 37 §:n mukaisten irtisanomisperusteiden on täyttyvä. Luottamusmiehen irtisanominen on mahdollista myös, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan. Säännös koskee myös lomauttamista (KKO 1995:206). Oikeuskäytännössä on katsottu, että työpaikan ainoa tiettyyn ammattiosastoon kuuluva työntekijä ei valitessaan itsensä luottamusmieheksi saa lain 53 §:n 2 momentin mukaista erityistä irtisanomissuojaa (KKO 1997:211).

Useimmissa työehtosopimuksissa on myös sovittu luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta. Esimerkiksi Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT:n ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välisessä yleissopimuksessa on sovittu, että jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomauteetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei päälouottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli päälouottamusmiehen kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Muun luottamusmiehen kuin päälouottamusmiehen työsuopimuksen osalta yleissopimuksessa on viitattu työsuopimuslain 53 §:n 2 momentin mukaisiin perusteisiin. Työehtosopimuksissa on määräyksiä myös ehdokassuojasta ja jälkisuojasta, joiden tarkoituksena on antaa erityissuoja myös luottamusmiesvaaliin ehdokkaana osallistuvalla työntekijällä sekä työntekijälle, jonka luot-

tamusmiestehtävä on päättynyt. Luottamusmiessopimusten luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös yleissitovan työehtosopimuksen perusteella.

Rangaistussäännökset. Työsopimuslaissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomista koskevat rangaistussäännökset ovat rikoslain työrikoksia koskevassa 47 luvussa ja työsopimuslain 54 §:ssä. Vakavammat rikokset on säädetty rangaistavaksi rikoslaissa ja lievemmät rikokset työsopimuslain 54 §:n 4 momentissa. Työsopimuslain 54 §:n 1—3 momentissa vain viitataan rikoslain 47 lukuun.

Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä säädetään työsopimuslain 17 §:n 3 ja 4 momentissa olevan syrjäntäkiellon rikkomisesta. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muuhun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Rikoslain 47 luvun 4 §:ssä puolestaan säädetään työntekijöiden edustajien rikosoikeudellisesta suojasta. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka oikeudettomasti irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tarkoitettun henkilöstön edustajan, on tuomittava, jollei teko ole työsyrjintänä rangaistava, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta sakkoon.

Rikoslain 47 luvun 5 §:ssä säädetään työntekijöiden yhdistymisvapauden rikkomisesta. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää sen, että työntekijä perustaa luvallisen ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen tai käyttää oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä tai että työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luotta-

musmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhteistyössä, on tuomittava työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta sakkoon. Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta tuomitaan myös se, joka pakottaa työntekijän kuulumaan ammatilliseen tai poliittiseen yhdistykseen.

Työsopimuslain 54 §:n 4 momentissa on vielä säädetty, että työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo palkkatodistuksen antamista koskevaa lain 24 §:n 4 momenttia, työnantajan kuitausoikeutta koskevaa lain 26 §:n 1 momenttia, työtodistusta koskevaa lain 47 §:ää tai työntekijöiden kokoontumisoikeutta koskevaa lain 52 §:n 2 momenttia, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajien välillä määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen periaatteiden mukaisesti. Rangaistukseen tuomitaan se, jonka velvollisuuksien rikkomiseksi teko tai laiminlyönti on katsottava. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen tehtävien ja toimivaltuuksien laatu, laajuus ja selvyys, hänen ammatillinen pätevyytensä sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn tai jatkumiseen.

Valvonta. Työsopimuslain 55 §:n mukaan lakia valvovat työsuojeluviranomaiset ja ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä kysymyksessä olevassa työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten olisi noudatettava. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtäväänsä suorittaessaan toimitettava kiinteässä yhteistyössä edellä mainittujen yhdistysten kanssa.

Työsuojeluviranomaisilla on käytettävissään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) mukaiset valvontakeinot. Tavallinen valvontakeino on työsuojelutarkastuksen suorittaminen työpaikalla. Jos tarkastuksessa tulee ilmi epäkohtia, tarkastuksen toimittajan on annettava ohjeet epäkohtien korjaamiseksi. Jos työnantaja ei suostu toimimaan ohjeiden mukaisesti tai asia ei siedä viivytystä, viranomaisen voi päätöksellään velvoittaa työnantajaa korjaamaan epäkohdat. Päätök-

seen voidaan liittää sakan uhka tai uhka, että tekemättä jätetty teetetään työnantajan kustannuksella tai että työnteko työpaikassa tai sen osassa keskeytetään.

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä ei ole käytettävissään edellä mainittuja valvontakeinoja. Yhdistysten toimitsijoilla ei siten esimerkiksi ole lakisääteistä oikeutta päästä työpaikoille ja suorittaa siellä tarkastuksia. Työehtosopimuksissa on sen sijaan määräyksiä ammattiyhdistyksen toimitsijoiden pääsystä työpaikalle. Yhdistykset voivat toisaalta ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työsuojeluviranomaiselle, joka voi ryhtyä edellä selostettuihin valvontatoimenpiteisiin ilmoituksen johdosta.

2.2. Kansainvälinen kehitys ja Suomea sitovat kansainväliset säännökset ja sopimukset

Yleistä

Työsopimuksia ja työsuhteita koskeva sääntely on toteutettu eri maissa systemaattisesti eri tavoin. Suomessa omaksutun kaltainen yhtenäinen työsuhteita koskeva peruslaki ei ole kansainvälisesti yleinen tapa säännellä työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta. Työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään useissa maissa hajautetusti eri laeissa.

Suomen työsuopimuslain valmistelun kannalta merkittävässä Euroopan valtioissa sääntelyn puitteet määräytyvät Euroopan unionin lainsäädännön perusteella. Jäsenvaltioita sitovat muun muassa työoikeuden alalta annetut neuvoston direktiivit, jotka kukin jäsenvaltio on saattanut osaksi kansallista lainsäädäntöään sopeuttaen ne omaan oikeusjärjestykseensä sopiviksi.

Euroopan unionin työoikeudellinen lainsäädäntö on tähän mennessä aiheuttanut muutoksia suomalaiseen työoikeuteen mutta ei sen systematiikkaan. Työsopimuslakiin tehdyt muutokset ovat liittyneet työsuhteen ehtojen todentamiseen, liikkeen luovutukseen, perhevapaisiin ja raskausuojeluun, niin sanottujen lähetettyjen työntekijöiden asemaan sekä kansainvälisluonteisiin työsuopimukseen sovellettavaa lakia koskeviin säännöksiin.

Viime aikoina Euroopan unionin säädösvalmistelussa on kiinnitetty erityistä huomiota epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden aseman turvaamiseen. Tavoitteena on ollut varmistaa, että osa- tai määräaikaisten työntekijöiden työehdot eivät ole työsuhteen osa- tai määräaikaisuuden vuoksi huonommat kuin kokoaikaisilla työntekijöillä.

Koska Euroopan unionin työoikeusdirektiivit vaikuttavat merkittäväällä tavalla uuden työsuopimuslain sisältöön, ne käydään tässä läpi direktiiveittäin.

Työsopimuslain alaan kuuluvat Euroopan unionin direktiivit

Joukkovähentämisdirektiivi ja sen muutosdirektiivi. Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa direktiivissä 75/129/ETY ja sen muuttamisesta annetussa direktiivissä 92/56/ETY on irtisanomisen menettelytapoihin liittyviä säännöksiä, joita sovelletaan irtisanottaessa työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla eli työntekijöihin liittymättömistä syistä. Direktiiviä ei sovelleta määräaikaisiin sopimuksiin, julkisyhteisöjen tai julkisten laitosten palveluksessa oleviin työntekijöihin, merialusten miehistöihin eikä konkurssista johtuviin työsuhteen päättymiin.

Direktiivin sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten säännösten muuttamisesta (HE 109/1992 vp). Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muutoksella (236/1993).

Liikkeen luovutusdirektiivi. Työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä annetussa direktiivissä 77/187/ETY säännellään työsuhteturvaa yhteisön alueella sijaitsevan yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksen tai sulautumisen yhteydessä.

Direktiivin sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten säännösten muuttamisesta (HE 109/1992 vp).

Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin työsopimuslain muutoksella (235/1993).

Liikkeen luovutusdirektiivin muutosdirektiivi. Syyskuussa 1998 Euroopan unionin ministerineuvosto hyväksyi työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/EY muuttamisesta annetun direktiivin 98/50/EY. Merkittävimmät uudistukset koskevat direktiivin soveltamisalaa ja konkurssi- ja saneeraustilanteita. Uusi direktiivi on saatettava kansallisesti voimaan viimeistään 17 päivänä heinäkuuta 2001.

Liikkeen luovutuksen määritelmää muutettiin jossakin määrin uudella direktiivillä. Direktiivi koskee edelleen sopimukseen perustuvaa luovutusta ja sulautumista. Määritelmän kytkemisestä sopimukseen ei komission alkuperäisestä ehdotuksesta poiketen luovuttu. Soveltamisalamääritelmän b kohdan mukaan luovutuksena pidetään "oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta". Määritelmä vastaa EY:n tuomioistuimen vanhempaa oikeuskäytäntöä, kuten myös Suomen vanhaa oikeuskäytäntöä.

Direktiiviä sovelletaan yksityisten yritysten lisäksi myös taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Direktiivissä ei määritellä tarkemmin, mitä julkisella yrityksellä tarkoitetaan. Luovuttamisena ei kuitenkaan direktiivin mukaan pidetä hallintoviranomaisen uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle. Tämä rajaus perustuu EY:n tuomioistuimen Henke-tapaukseen (C-298/94).

Luovuttajan, luovutuksensaajan ja työntekijöiden edustajan määritelmät vastaavat käytännössä entisiä määritelmiä. Poikkeuksena on tosin se, että työntekijöiden edustajien määritelmä on laajennettu koskemaan myös yhtiöiden hallinto-, johto- ja valvontaelimissä työntekijöiden edustajina toimivia henkilöitä. Uudessa direktiivissä on lisäksi erityissäännös, jonka mukaan direktiiviä sovelletaan myös osa-aikaisiin ja määrä-

aikaisiin työsuhteisiin. Direktiiviä sovelletaan myös vuokratyöhön, jos vuokratyö luovutetaan. Sen sijaan direktiivi ei edellytä, että vuokratyöntekijät siirtyisivät käyttäjäyrityksen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan käyttöön.

Uudessa direktiivissä on säilytetty vanhan direktiivin perussääntö, jonka mukaan vain luovutushetkellä voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajalle. Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat yhteisvastuussa sellaisista velvoitteista, jotka ovat syntyneet ennen luovutuspäivää. Tältä osin direktiivin sanamuotoa on lievennetty, sillä vanhassa direktiivissä jäsenvaltioiden vapaaehtoisesti säätämää luovuttajan vastuuta ei ollut rajoitettu ennen luovutuspäivää syntyneisiin velvoitteisiin.

Uudessa direktiivissä korostetaan luovuttajan velvollisuutta ilmoittaa luovutuksensaajalle kaikki oikeudet ja velvoitteet, jotka siirtyvät tälle. Ilmoituksen laiminlyönnillä ei kuitenkaan ole vaikutusta työntekijöiden oikeuksiin.

Luovutuksensaajalla on edelleen velvollisuus noudattaa luovuttajaa sitovaa työehtosopimusta sen voimassaoloajan päättymiseen asti. Tätä velvollisuutta voidaan kuitenkin rajoittaa säätämällä vähintään vuoden pituinen enimmäisaika luovuttajan työehtosopimuksen noudattamiselle.

Uuden direktiivin liikkeen luovutuksiin liittyvä irtisanomiskielto vastaa vanhaa direktiiviä. Luovutus ei sellaisenaan muodosta lailista irtisanomisperustetta, mutta direktiivi ei estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

Uudessa direktiivissä on merkittävä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymistä koskeva rajaus konkurssin ja saneerausmenettelyn yhteydessä. Jos luovuttaja on konkurssissa, työsuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät siirry lainkaan luovutuksensaajalle. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymättä jääminen ei siis rajoitu vain eräänntyneisiin saataviin. Jäsenvaltio voi kuitenkin säätää oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä konkurssissa toisin.

Jäsenvaltio voi lisäksi säätää, että luovutet-

taessa saneerausmenettelyn piirissä oleva yritys ennen luovutusta tai saneerausmenettelyn alkamista erääntyneet työsuhdesaatavat eivät siirry luovutuksensaajalle, jos työntekijät ovat oikeutettuja työntekijöiden suojaan työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY mukaiseen suojaan ja että työnantaja ja työntekijöiden edustajat voivat tehdä sopimuksen työntekijöiden työsuhteen ehtojen muuttamisesta työllisyysmahdollisuuksien turvaamiseksi, jos tällainen menettely on ollut aikaisemminkin mahdollista kansallisen lainsäädännön mukaan. Jäsenvaltioiden on lisäksi toteutettava aiheelliset toimenpiteet sellaisten vilpillisten maksukyvyttömyysmenettelyjen estämiseksi, joiden tarkoituksena on kiertää työntekijöiden oikeuksia.

Työntekijöiden edustajien asemaa koskevat säännökset säilyvät asiallisesti ennallaan. Työntekijöiden edustajat säilyttävät pääsääntöisesti asemansa luovutuksesta huolimatta. Poikkeuksena ovat kuitenkin tilanteet, jolloin edellytykset työntekijöiden edustajien uudelleen nimeämiselle tai työntekijöiden edustuksen uudelleen järjestämiselle täytyvät luovutuksen yhteydessä.

Myös tiedottamista ja kuulemista koskevat säännökset ovat pysyneet pääasiallisesti ennallaan. Niiden asioiden luetteloon, joista luovuttajan ja luovutuksensaajan on tiedotettava, on lisätty luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta. Vanhan direktiivin mukaisesti luovuttajan on annettava kyseiset tiedot hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista ja luovutuksensaajan hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin.

Luovuttajan ja luovutuksensaajan on lisäksi neuvoteltava suunnittelemistaan työntekijöitä koskevista toimenpiteistä hyvissä ajoin työntekijöiden edustajien kanssa sopimuksen aikaansaamiseksi.

Uudessa direktiivissä on selvennetty vastuuja jakoa konsernien yhteydessä. Uuden direktiivin mukaan tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita sovelletaan riippumatta siitä, onko luovutukseen johtavan päätöksen tehnyt työnantaja vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys. Tietojen antamista ja

neuvottelua koskevien velvoitteiden väitetyn rikkomisen osalta työnantajan perusteluksi ei hyväksytä sitä, että hän ei saanut tarvittavia tietoja työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Tiedottamista ja kuulemista koskevat velvoitteet voidaan edelleen säätää kansallisesti koskemaan vain tietyn työntekijämäärän ylittäviä yrityksiä.

Työsuhteen ehtojen todentamisdirektiivi. Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työ sopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista annetun direktiivin 91/533/ETY mukaan työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Direktiivissä on luettelo asioista, joita pidetään keskeisinä työsuhteen ehtoina. Lisäksi direktiivissä säädetään selvityksen antamiseen liittyvistä menettelytavoista.

Direktiivin sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi työ sopimuslain 4 §:n muuttamisesta (HE 239/1993 vp). Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin työ sopimuslain muuttamisesta annetulla lailla (1354/1993).

Raskaussuojeludirektiivi. Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun direktiivin 92/85/ETY tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä.

Direktiivin sisältöä ja vaikutuksia on selvitetty hallituksen esityksessä ETA-sopimuksen pöytäkirjan 47 ja tiettyjen liitteiden muuttamista koskevan ETA:n sekakomitean päätöksen N:o 7/94 eräiden määräysten hyväksymisestä (HE 56/1994 vp). Direktiivin asettamien vähimmäisvaatimusten täyttämiseksi hallitus antoi eduskunnalle esityksen työ sopimuslain 34 §:n muuttamisesta (HE 108/1994 vp). Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin työ sopimuslain muuttamisesta annetulla lailla (824/1994).

Vanhempainlomadirektiivi. Eurooppatason

yleisten työmarkkinajärjestöjen, Euroopan teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (CES) tekemään osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen perustuva direktiivi 97/81/EY annettiin 15 päivänä joulukuuta 1997. Jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämä lainsäädäntö voimaan viimeistään 20 päivänä tammikuuta 2000.

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on pyrkiä poistamaan osa-aikatyöhön kohdistuva syrjintä ja parantaa osa-aikatyön laatua. Tavoitteena on myös helpottaa vapaaehtoisen osa-aikatyön kehittämistä ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestelyyn sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Sopimusta sovelletaan työ- tai palvelussuhteessa oleviin osa-aikatyöntekijöihin.

Vanhempainlomaa koskevan sopimuksen tavoitteena on työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen säätämällä vanhempainlomaa koskevista vähimmäisvaatimuksista. Direktiivin sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi työsopimuslain muuttamisesta (HE 37/1998 vp). Työsopimuslain perhevapaita koskevat säännökset uudistettiin työsopimuslain muuttamisesta annetulla lailla (357/1998).

Sopimuksessa "osa-aikatyöntekijällä" tarkoitetaan työntekijää, jonka säännöllinen työaika laskettuna viikko- tai keskimääräisenä työaikana on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevällä työntekijällä. Sopimuksessa määritellään myös, mitä tarkoitetaan vastaavaa työtä tekevällä kokoaikatyöntekijällä.

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi. Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 96/71/EY sovitetaan yhteen sellaisten työntekijöiden vähimmäisuoja koskevien jäsenvaltioiden pakottavien säännösten ala, joita työnantajien on tilapäisessä työskentelyvaltiossa eli isäntävaltiossa noudatettava lähettäessään työntekijöitä palvelujen tarjoamisvapauden puitteissa tuohon jäsenvaltioon. Direktiivi ei koske jäsenvaltioiden työehtoja ja -oloja koskevien säännösten sisällöllistä harmonisointia, vaan velvoittaa valtiot säätämään tietyt työehtoja ja -oloja koskevat säännöksensä koskemaan niiden alueelle lähetettyjä työntekijöitä.

Sopimuksen mukaan osa-aikatyöntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työsuhteen ehtoja kuin vastaaviin kokoaikatyöntekijöihin pelkästään sen vuoksi, että he tekevät osa-aikatyötä, ellei erilainen kohtelu perustu asiallisiin syihin.

Osa-aikatyöntekijöiden työsuhteissa tulee mahdollisuuksien mukaan soveltaa pro rata temporis -periaatetta (oikeuksien ja velvollisuuksien määräytyminen tehdyn työajan suhteessa). Jäsenvaltiot voivat kuitenkin asiallisilla perusteilla asettaa tiettyjen työehtojen piiriin pääsyn edellytykseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai ansioita koskevia vaatimuksia. Näitä vaatimuksia tulee tarkastella määrärajojen.

Direktiivin sisältöä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi lähetetyistä työntekijöistä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 138/1999 vp). Direktiivissä asetetut vaatimukset on toteutettu lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla (1146/1999), joka tuli voimaan 16 päivänä joulukuuta 1999.

Osa-aikatyötä koskeva direktiivi. Euroopan

teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (CES) tekemään osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen perustuva direktiivi 97/81/EY annettiin 15 päivänä joulukuuta 1997. Jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämä lainsäädäntö voimaan viimeistään 20 päivänä tammikuuta 2000.

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on pyrkiä poistamaan osa-aikatyöhön kohdistuva syrjintä ja parantaa osa-aikatyön laatua. Tavoitteena on myös helpottaa vapaaehtoisen osa-aikatyön kehittämistä ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestelyyn sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Sopimusta sovelletaan työ- tai palvelussuhteessa oleviin osa-aikatyöntekijöihin.

Sopimuksessa "osa-aikatyöntekijällä" tarkoitetaan työntekijää, jonka säännöllinen työaika laskettuna viikko- tai keskimääräisenä työaikana on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevällä työntekijällä. Sopimuksessa määritellään myös, mitä tarkoitetaan vastaavaa työtä tekevällä kokoaikatyöntekijällä.

Sopimuksen mukaan osa-aikatyöntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työsuhteen ehtoja kuin vastaaviin kokoaikatyöntekijöihin pelkästään sen vuoksi, että he tekevät osa-aikatyötä, ellei erilainen kohtelu perustu asiallisiin syihin.

Osa-aikatyöntekijöiden työsuhteissa tulee mahdollisuuksien mukaan soveltaa pro rata temporis -periaatetta (oikeuksien ja velvollisuuksien määräytyminen tehdyn työajan suhteessa). Jäsenvaltiot voivat kuitenkin asiallisilla perusteilla asettaa tiettyjen työehtojen piiriin pääsyn edellytykseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai ansioita koskevia vaatimuksia. Näitä vaatimuksia tulee tarkastella määrärajojen.

Työntekijän kieltäytyminen siirtymästä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin ei sinänsä ole pätevä syy työsuhteen päättämiseen. Tämä ei kuitenkaan rajoita työsuhteen päättämistä muista, kuten toimipaikan toiminnallisista vaatimuksista johtuvista syistä.

Mikäli mahdollista, työnantajan tulisi ottaa

huomioon työntekijöiden pyynnöt siirtyä koko-aikatyöstä yrityksessä vapautuvaan osa-aikatyöhön ja osa-aikatyöstä koko-aikatyöhön tai lisätä työaikaansa, jos siihen tulee tilaisuus. Työnantajien tulisi mahdollisuuksien mukaan tiedottaa yrityksessä olevista koko- ja osa-aikaisista työpaikoista, jotta siirtymisen työmuodosta toiseen olisi helpompaa. Työnantajilta edellytetään myös mahdollisuuksien mukaan toimenpiteitä, joilla helpotetaan yrityksen kaikilla tasoilla toimivien työntekijöiden pääsyä osa-aikatyöhön. Huomiota on kiinnitettävä myös osa-aikatyöntekijöiden mahdollisuuksiin päästä ammatilliseen koulutukseen, heidän uralla etenemiseensä sekä työvoiman liikkuvuuteen.

Osa-aikatyötä koskevassa direktiivissä asetetut vaatimukset, siltä osin kuin ne kuuluvat työsopimuslain alaan, toteutettaisiin tällä lakiehdotuksella.

Määräaikaista työtä koskeva direktiivi. Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annettiin direktiivi 1999/70/EY 28 päivänä kesäkuuta 1999. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämä lainsäädäntö voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001.

Sopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisten työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Lisäksi sopimuksen tarkoituksena on luoda puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat toistuvasti tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

Sopimusta sovelletaan työntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kunkin jäsenvaltion käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde. Jäsenvaltiot voivat kuulua työmarrkkinosapuolia päättää, ettei sopimusta sovelleta ammatilliseen peruskoulutukseen tai oppisopimusjärjestelyihin sekä työsopimuksiin, jotka on tehty valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman tai työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa.

Sopimuksessa "määräaikaaisella työntekijäl-

lä" tarkoitetaan henkilöä, joka on tehnyt suoraan työnantajan kanssa työsopimuksen, jonka päätyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Sopimuksessa on myös määritelty, mitä tarkoitetaan "vastaavalla vakituisella työntekijällä".

Syrjintä kielletään sopimuksen 4 lausekkeessa. Määräaikaisiin työntekijöihin ei pelkästään määräaikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin, ellei siihen ole asiallisista syistä. Milloin on tarkoituksenmukaista, määräaikaissa työsuhteissa tulee soveltaa pro rata temporis -periaatetta. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava samat määräaikaistille ja vakinaistille työntekijöille, ellei eri pituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

Jäsenvaltioiden on pyrittävä estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö. Sopimuksen mukaan tähän on pyrittävä joko asettamalla määräaikaisten sopimusten uusimiselle perustellun syyn vaatimus tai rajoittamalla perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoja tai työsopimusten uudistamisten lukumäärää. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat tarvittaessa määrittää, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perättäisinä tai toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.

Työnantajan on tiedotettava määräaikaistille työntekijöille yrityksessä avautuvista vapaita työpaikoista sen varmistamiseksi, että heillä on samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin työntekijöillä. Ilmoitus voidaan tehdä työpaikassa sopivalla yleisellä ilmoituksella. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan edistettävä määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua ammatittaitoa, urakehitystä ja ammatillista liikkuvuutta tukevaan koulutukseen.

Määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä asetetut vaatimukset siltä osin kuin ne kuuluvat työsopimuslain alaan toteutettaisiin tällä lakiehdotuksella.

Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset

Suomi on ratifioinut useita Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksia, joissa on työ sopimuslain alaan kuuluvia määräyksiä. Tällaisia sopimuksia ovat muun muassa sopimus n:o 87 (SopS 45/1949, HE 58/1949 vp), joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua sekä sopimus n:o 98 (SopS 32/1951, HE 19/1951 vp), joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltamista. Järjestäytymisoikeuden suojelua täydentää yleissopimus n:o 135 (SopS 84/1976, HE 117/1973 vp), joka koskee työntekijäin edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista.

Suomi on ratifioinut vuonna 1970 yleissopimuksen n:o 111 (SopS 63/1970, HE 57/1961 vp ja HE 94/1969 vp), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, vuonna 1983 yleissopimuksen n:o 156 (SopS 72/1983, HE 86/1982 vp), joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua. Työsopimuslain kannalta ehkä olennaisin on Suomen vuonna 1992 ratifioima yleissopimus n:o 158 (SopS 114/1992, HE 218/1983 vp ja HE 87/1991 vp), joka koskee työntantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä.

Muita työ sopimuslain alaan kuuluvia ILO:n sopimuksia ovat myös sopimus n:o 29 (SopS 44/1935, HE 63/1934 vp), joka koskee pakollista työtä, sopimus n:o 100 (SopS 9/1963, HE 104/1952 vp ja HE 47/1962 vp), joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa palkkaa, sopimus n:o 105 (SopS 17/1960, HE 39/1959 vp), joka koskee pakkotyön poistamista, sopimus n:o 138 (SopS 87/1976, HE 113/1974 vp), joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, sopimus n:o 181 (HE 268/1998 vp), joka koskee yksityisiä työnvälitystoimistoja ja sopimus n:o 182 (HE 170/1999 vp), joka koskee lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi.

Yleissopimusten sisältö on selvitetty eduskunnalle asianomaisissa ratifiointeja koske-

vissa hallituksen esityksissä, jotka on mainittu edellä.

Euroopan sosiaalinen peruskirja (Euroopan neuvosto)

Euroopan sosiaalinen peruskirja on tehty vuonna 1961 ja sitä on täydennetty lisäpöytäkirjalla vuonna 1988. Peruskirja tuli kansainvälisesti voimaan vuonna 1965. Suomi tuli peruskirjan sopimuspuoleksi vuonna 1991. Peruskirjaa on tämän jälkeen uudistettu. Ulkoasiainministeriö valmistelee parhaillaan hallituksen esitystä uudistetun sosiaalisen peruskirjan hyväksymisestä.

Peruskirjan työ sopimuslain alaan kuuluvista artikloista Suomi on hyväksynyt 4 artiklan 5 kohdan, joka koskee oikeutta palkanpidätyksiin, 5 artiklan, joka koskee työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisvapautta, 7 artiklan 5 kohdan, joka takaa nuorille työntekijöille ja harjoittelijoille oikeuden kohtuulliseen palkkaan tai muihin tarkoituksen mukaisiin korvauksiin ja 8 artiklan 2 kohdan, joka suojaa raskaana olevaa tai äitiyteen liittyvää vapaata pitävää irtisanomisilta. Lakiehdotus vastaa peruskirjan edellä tarkoitetuissa kohdissa olevia vaatimuksia.

Suomi ei ole hyväksynyt 4 artiklan 1 kohtaa, joka koskee oikeutta kohtuulliseen palkkaan, saman artiklan 4 kohtaa, joka koskee oikeutta kohtuulliseen irtisanomisaikaan, 8 artiklan 1 kohtaa, jonka valvontakäytännössä on edellytetty vähintään kuuden viikon pakollista palkallista äitiyslomaa eikä 8 artiklan 3 kohtaa, joka koskee työaikaan luettavan palkallisen imetysvapaan antamista. Lakiehdotus ei mahdollista mainittujen kohtien hyväksymistä.

2.3. Nykytilan arviointi

Työsopimuslain kokonaisuudistus 1970-luvun taitteessa toteutettiin aikana, jolloin palkkatyötä tehtiin pitkäaikaisissa, jopa koko työuran kestävässä työsuhteissa. Myös työ sopimuslain säännöksissä niin sanottuna normaalityösuhteena pidettiin toistaiseksi voimassa olevaa, kokoaikaista työsuhdetta. Tuotannon ja toimialojen rakennemuutos, jota kansainvälistyvä toimintaympäristö on vain kiihdyttänyt, on asettanut yrityksille lisään-

tyviä kilpailukykyvaatimuksia. Yritysten toimintaympäristö on samalla muuttunut siten, että sitä leimaa entistä suurempi epävakaus ja epävarmuus, mikä on aiheuttanut tarpeen reagoida muutoksiin nopeammin. Erityisesti 1990-luvulla työelämän sääntelyltä on perätty sellaista joustavuutta, joka ottaa huomioon yrityksen tarpeet muuttuvissa olosuhteissa.

Työmarkkinat ovat vastanneet yhteiskunnassa tapahtuneisiin muutoksiin muun muassa työvoiman käyttömuotojen muutoksina. Työvoimatutkimukset osoittavat, että niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden osuus kasvoi 1990-luvulla. Lisäys näkyi erityisesti määräaikaisten ja osin myös osa-aikaisten työsuhteiden määrän kasvuna. Alle vuoden kestäneistä uusista työsuhteista vuonna 1997 määräaikaisia kokoaikaisia työsuhteita oli 47 prosenttia ja määräaikaisia osa-aikaisia työsuhteita 15 prosenttia, kun taas toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen palkattiin 38 prosenttia palkansaajista. Kaikista työsuhteista vuonna 1997 toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli noin 82 prosenttia, määräaikaisessa kokoaikatyössä 14 prosenttia ja määräaikaisessa osa-aikatyössä noin 4 prosenttia. Vuonna 1999 alle vuoden kestäneissä työsuhteissa toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita oli 46 prosenttia, määräaikaisia kokoaikaisia työsuhteita 40 prosenttia ja määräaikaisia osa-aikaisia työsuhteita 14 prosenttia.

Viime vuosikymmenellä esitettiin yhä yleisemmin arvioita siitä, että osa työvoimasta tulee siirtymään pysyvästi lyhytaikaisiin työsuhteisiin ja että työurat muodostuvat enenevässä määrin työttömyys- ja työjaksojen vaihteluksi. Uusimuotoinen työ, kuten etätyö, vuokratyö, työ työosuuskunnissa ja omaehtoinen yrittäjätö sekä niin sanotut toimekiantotyöt yleistyivät 1990-luvulla.

Myös yritystoiminta on muuttumassa alihankintatyön ja verkostoituvan yritysyhteistyön lisääntyessä. Yritysrakenteet ovat aikaisempaa useammin muutosten kohteena. Tämä on lisännyt liikkeen luovutuksia ja fuusioita. Työn kuvaa muuttaa myös nopeasti kehittyvä informaatioteknologia. Etätyön lisääntyminen on yksi osoitus tästä muutoksesta.

Työlainsäädäntö on perinteisesti rakentunut

merkittävilta osin pakottaville säännöksille, joilla on suojattu työsuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää. Toisaalta riittävä sopimustasapaino työsuhteissa on pakottavan sääntelyn ohella toteutettu myös työehtosopimuksin. Keskeisissä työlaeissa, kuten myös työsuopimuslaissa on työnantajia ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt oikeutettu sopimaan laissa erikseen mainituista työsuhteen ehdoista laista poiketen. Lisäksi työmarkkinajärjestöillä on työehtosopimuslakiin perustuva laaja sopimisoikeus "työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten" noudattavista ehdoista. Työehtosopimusten oikeudellinen asema työsuhteen ehtojen hierarkiajärjestelmässä on järjestetty työehtosopimuslain 6 §:n pakottavalla säännöksellä siten, että työehtosopimusmääräys ohittaa sen kanssa ristiriidassa olevan työsuopimusehdon.

Talous- ja työelämässä tapahtuneet muutokset ovat olleet vahvistamassa kehitystä entistä dynaamisempaan suuntaan: sopimusehtoja halutaan muokata toisaalta yritysten tarpeiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan siten, että työsuhteen ehdot olisivat sopeutettavissa kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin ja toisaalta työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja hänen elämäntilanteidensa huomioon ottamiseksi. Käytännössä keskustelu entistä suuremman päätösvalan antamisesta työpaikattasolle työsuhteen ehdoista sovittaessa on johtanut siihen, että valtakunnallisiin työehtosopimuksiin on vaihtelevassa määrin lisätty paikallisten osapuolten mahdollisuuksia sopia työehtosopimusten antamisrajoissa työpaikkakohtaisista ratkaisuista.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi

Voimassa olevaa työsuopimuslakia on muutettu sekä laajempien asiakokonaisuuksien että yksityiskohtien osalta vuosien varrella yli 20 kertaa. Muun muassa syrjintäsuojaa, irtisanomissuojaa, työsuhteen päättämismenette-

lyä, niin sanottuja työnantajan takaisinotto- ja koulutusvelvoitteita, perhepoliittisia vapaita, kilpailukieltosopimuksia, kansainvälisoikeudellisia työsuhteita, (vahingon) korvauksia ja työsuhteen ehdoista tiedottamista koskevia säännöksiä on muutettu tai otettu uusina lakiin. Nämä uudistukset ovat olennaisella tavalla muuttaneet ja laajentaneet lain sisältöä. Myös oikeuskäytäntö on vaikuttanut ratkaisevasti lain tulkintaan.

Työsuhdeturvaa koskevaa lainsäädäntöä uudistettiin 1980-luvulla. Uudistusten tavoitteena oli työntekijän oikeusturvan lisääminen työnantajan irtisanoessa työntekijän. Lainsäädäntöön sisällytettiin säännökset irtisanomisen ja lomauttamisen menettelytavoista, neuvotteluvollisuudesta, irtisanomisasioiden tuomioistuinkäsittelystä ja laittomasta työsuhteen päättämisestä suoritettavasta korvauksesta. Määräaikaisen työsopimuksen käyttömahdollisuuksia rajoitettiin siten, että sopimus voidaan tehdä määräaikaisena ainoastaan laissa säädetyistä perustelluista syistä. Oikeutta purkaa työsopimus koeaikaan vedoten sekä työsopimuksen irtisanomisoikeutta liikkeen luovutuksesta johtuen rajoitettiin. Vuonna 1988 työsopimuslakiin otettiin aikaisempaa yksityiskohtaisemmat säännökset taloudelliseen ja tuotannolliseen syyhyin perustuvan irtisanomisoikeuden sisällöstä. Samanaikaisesti yhteistoimintamenettelyä uudistettiin ja neuvotteluille asetettuja muotovaatimuksia tiukennettiin. Myös lomautusta koskevia säännöksiä on muutettu. Lakiin lisätyllä osa-aikatyötä koskevalla säännöksellä on niin ikään pyritty parantamaan työntekijän työsuhdeturvaa.

Työsuhdeturvaa koskevaa sääntelyä on kehitetty vaiheittain siitä lähtien, kun eduskunta lisäsi hallituksen esityksestä poiketen työsopimuslakiin irtisanomisperusteita koskevan säännöksen. Säännöksiin liittyviä tulkintaongelmia ei ole voitu kaikin osin välttää. Lain yhtenäisyydelle asetettavat vaatimukset ja työsuhteiden uudet kehityspiirteet edellyttävät siten työsuhdeturväsäännösten systematisointia.

Eräiden säännösten tulkintaa ovat vaikeuttaneet niiden perustelujen niukkuus tai puutteellisuus. Oikeuskäytäntö onkin muovannut joidenkin työsopimuslain säännösten soveltamista. Tulkinnallisia ongelmia ovat työ-

suhdeturväsäännösten ohella aiheuttaneet erityisesti lain soveltamisalaa, työsuorituksen estymistä ja palkanmaksua, työsuhteen vähimmäisehtoja sekä vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat säännökset.

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Sitä on sovellettava kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään lain 1 §:ssä tarkoitettuin tavoin vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Koska lakia on noudatettava sekä pienillä että suurilla työpaikoilla, säännösten on oltava riittävän selkeitä, täsmällisiä ja helpolukuisia. Tavoitteena on, että lain sisältö selviää jokaiselle sitä soveltavalle suoraan säännösteksteistä. Säännöstekstien ilmaisuja on lisäksi nykyaikaistettu.

Lakiehdotuksen jäsentelyssä on pyritty mahdollisimman suureen johdonmukaisuuteen. Säännösten johdonmukaisuus helpottaa niiden soveltamista ja lisää oikeusvarmuutta sekä ennakoitavuutta.

Lakiehdotuksessa on 13 lukua. Ensimmäisessä luvussa olisivat työsuhteissa sovellettavat yleiset säännökset, toisessa luvussa työnantajan ja kolmannessa luvussa työntekijän velvollisuuksia koskevat säännökset. Neljännessä luvussa säädettäisiin perhevapaista ja viidennessä luvussa lomauttamisesta. Työsuhdeturvaa koskevat säännökset olisivat luvuissa kuusi, seitsemän, kahdeksan ja yhdeksän. Luvussa kuusi olisivat työsopimuksen päättämistä koskevat yleiset säännökset, luvussa seitsemän irtisanomisperusteita ja luvussa kahdeksan purkamisperusteita koskevat säännökset. Luvussa yhdeksän säädettäisiin työsopimuksen päättämisessä noudattavista menettelytavoista. Ehdotuksen 10 luvussa säädettäisiin työsopimuksen pätemättömyydestä ja kohtuuttomista ehdoista ja luvussa 11 kansainvälisluonteisista työsopimuksista. Työsopimuslainsäädännön vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat säännökset olisivat 12 luvussa ja viimeisessä 13 luvussa olisi erityisiä säännöksiä muun muassa työntekijöiden edustajasta, luottamusvaltuutetusta.

Ehdotetussa työsopimuslaissa on säännöksiä työsopimuksen tekemisestä, päättämisestä sekä työsopimuslainsäädännön oikeuksista ja velvollisuuksista työsuhteen kestäessä. Laki rakentuisi edelleen työsuhteen heikomman

osapuolen eli työntekijän suojelun periaatteelle. Tämä käy ilmi muun muassa siitä, että laki olisi pakottavaa oikeutta, ellei nimenomaisesti säädettäisi toisin. Toisaalta työelämän peruslailta edellytetään myös riittävää joustavuutta. Sen on oltava sovellettavissa kaiken kokoisissa ja kaikilla aloilla toimivissa yrityksissä ja työnantajayhteisöissä.

Lakiehdotuksen säännöksiä valmisteltaessa on otettu huomioon vakiintunut työehtosopimuskäytäntö. Ehdotuksen 13 luvun 7 §:ssä säädettäisiin asioista, joista valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voisivat työehtosopimuksin sopia muutoin pakottavista säännöksistä poiketen alan käytännön tarpeiden mukaisesti.

Lakiehdotuksen valmistelussa on otettu huomioon asiaan vaikuttavat Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet. Säännökset on laadittu niin, että tällä esityksellä tulevat työehtosopimuslain osalta täytetyiksi määräaikaista työtä koskevan direktiivin, osa-aikatyötä koskevan direktiivin ja liikkeen luovutusdirektiivin muutospäätösten vaatimukset.

3.2. Keskeiset ehdotukset

Lakiehdotus on lähtökohdiltaan ja päälinjoiltaan voimassa olevan työehtosopimuslain mukainen. Erot voimassa olevaan lakiin näkyvät paitsi lain jäsentelyssä ja uudessa kirjoitustavassa, myös joissakin uusissa säännöksissä. Säännösten sisältöön ovat vaikuttaneet muun muassa uuden perustuslain perusoikeussäännökset.

Lain soveltamisala määräytyisi samanlaisten työsuhteen tunnusmerkkien mukaan kuin voimassa olevan työehtosopimuslain soveltamisala. Lakia olisi sovellettava sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa työntekosuhteen oikeudellista luonnetta olisi edelleen arvioitava kokonaisharkinnalla.

Lakiehdotuksessa olisi nimenomainen säännös soveltamisalaa koskevista poikkeuksista. Voimassa olevasta laista poiketen säädettäisiin, että työehtosopimuslakia ei sovellettaisi tavanomaiseen harrastustoimintaan. Lain

soveltamisalan ulkopuolelle jäisi muun muassa vapaaehtoistyö lähimmäisten auttamiseksi ja urheiluseuroissa sekä muissa yhdistyksissä muun muassa nuorten hyväksi muussa kuin ansiotarkoituksessa tehty työ.

Määräaikainen työehtosopimus sitoo sopijakumppaneita sovitun määräajan ja sopimus on kesken sopimuskauden päätettävissä ainoastaan purkamisperustein toisen sopijapuolen vakavan sopimusrikkomuksen johdosta. Osapuolet voisivat kuitenkin sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuukauden koeajasta, jonka kuluessa sopimus on purettavissa 1 luvun 4 §:n mukaan ilman irtisanomis- ja purkamisperusteita. Purkaminen ei kuitenkaan saa olla syrjivä eikä muutoinkaan epäasiallinen. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa sopimuksissa työnantajan ja työntekijän sopimisvapautta ehdotetaan rajoitettavaksi siten, että enintään puolet määräaikaisen sopimuksen kestoajasta voitaisiin sopia koeajaksi.

Säännösehdoituksissa on pyritty lähentämään toistaiseksi voimassa olevia ja määräaikaista työehtosopimuksia. Laissa ehdotetaan säädettäväksi toistuvissa määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan olevan työntekijän työsuhte-etujen karttumisesta. Työnantaja velvoitettaisiin ottamaan huomioon palveluksessaan olevien osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden asema siten, että myös heille olisi ilmoitettava vapautuvista ja avoimista työpaikoista. Lisäksi työnantajalla olisi uutta työvoimaa tarvitessaan velvollisuus tarjota lisätyötä ensisijaisesti osa-aikatyötä tekeville työntekijöille.

Työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehtot määräytyisivät edelleen yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Työehtosopimusten yleissitovuutta ehdotetaan kuitenkin vahvistettavaksi ja selkeytettäväksi monin tavoin.

Lakiehdotuksessa säädettäisiin nimenomaisesti yleissitovan ja niin sanotun normaalisitovan eli työehtosopimuslain mukaan työnantajaa sitovan työehtosopimuksen välisestä suhteesta. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu sellaiseen työehtosopimukseen, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijäyhdistys, ei olisi velvollinen noudattamaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työntekijöidensä

työsuhteen vähimmäisehtoina.

Yleissitovan työehtosopimuksen kriteereistä ehdotetaan säädettäväksi voimassa olevasta laista poiketen. Työnantajan olisi noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehtoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Voimassa olevasta laista poiketen yleissitovuus vahvistettaisiin viranomaismenettelyin. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan olisi päätöksellään vahvistettava, onko valtakunnallinen työehtosopimus soveltamisalallaan sillä tavoin edustava, että sitä pidettäisiin yleissitovana. Mainitun lautakunnan päätökseen voitaisiin hakea muutosta työtuomioistuimelta, jonka päätös olisi lopullinen.

Työehtosopimuksen yleissitovuus olisi voimassa, kunnes lautakunta tai työtuomioistuin vahvistaa, että työehtosopimusta ei voida enää pitää soveltamisalallaan yleissitovana.

Työnantajan velvollisuuksia koskevassa 2 luvussa säädettäisiin lisäksi vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavista vähimmäistyöhdoista ja vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa.

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ehdotetaan porrastettaviksi edelleen keskeytyksettä jatkuneen työsuhteen keston mukaan. Säännöksen soveltamisen helpottamiseksi portaiden määrää ehdotetaan vähennettäväksi kuudesta viiteen. Myös työsuhteen keston mukaan määräytyvien portaiden tasoa ehdotetaan muutettavaksi. Lyhyissä, alle vuoden kestäneissä työsuhteissa sovellettavaa irtisanomisaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi yhdestä kuukaudesta 14 päivään. Pisin irtisanomisaika olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti kuusi kuukautta, mutta sitä sovellettaisiin työsuhteen jatkuttua yli 12 vuotta, kun se voimassa olevan lain mukaan tulee sovellettavaksi vasta 15 vuotta jatkuneissa työsuhteissa.

Työntekijän noudatettavien irtisanomisajkojen portaita ehdotetaan vähennettäväksi kolmesta kahteen ja irtisanomisaikoja ehdotetaan lyhennettäväksi. Lyhyintä, 14 päivän irtisanomisaikaa olisi noudatettava, jos työ-

suhde on jatkunut enintään viisi vuotta. Pisintä työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi kahdesta kuukaudesta yhteen kuukauteen ja sitä olisi noudatettava yli viisi vuotta jatkuneissa työsuhteissa.

Lomauttamis-, irtisanomis- ja purkamisperusteita on pyritty selkeyttämään sekä saattamaan ne johdonmukaisiksi suhteessa toisiinsa. Kaikilta irtisanomisperusteilta edellytetäisiin asiallisuutta ja painavuutta. Laki ehdotuksen 7 luvussa säädettäisiin erikseen edellytyksistä, joilla työ sopimus voidaan irtisanoa työntekijästä johtuvista syistä ja toisaalta työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneista muutoksista johtuvista syistä. Kielellisistä täsmennyksistä ja selkeytyksistä huolimatta ehdotuksilla ei pyritä muuttamaan vakiintuneessa oikeuskäytännössä irtisanomisperusteille asetettuja vähimmäisvaatimuksia.

Työsopimuksen saisi purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä pidettäisiin sellaista toisen sopijapuolen työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että toiselta sopijapuolelta ei voitaisi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Uudet muotoilut selkeyttäisivät irtisanomis- ja purkamisperusteen välistä suhdetta. Niillä ei kuitenkaan pyritä muuttamaan oikeuskäytännössä vakiintuneita purkamisen perusteita.

Lakiehdotuksen lähtökohtana olisi yhtenäisen työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä johtuva korvaus määräytyisi 12 luvun 2 §:n mukaan riippumatta siitä, onko työnantaja irtisanonut työ sopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä, tuotannollisiin tai taloudellisiin perusteisiin tai muihin 7 luvussa säädettyihin irtisanomisperusteisiin nojautuen. Työnantajan korvausvelvollisuus työ sopimuksen 8 luvussa säädettyjen purkamisperusteiden sekä 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettujen perusteiden (koeaika) vastaisesta purkamisesta määräytyisi niin ikään 12 luvun 2 §:n mukaan. Säännöstä sovellettaisiin myös silloin, kun työntekijä on purkanut työ sopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädettyllä perusteella

työnantajan lain tai työsopimuksen vastaisen tahallisen tai huolimattoman menettelyn vuoksi.

Työntekijälle täysimääräisenä tuomittavan korvauksen vähimmäismäärä olisi kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittava korvaus saisi olla enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työntekijä on irtisanottu yksinomaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein tai kun työntekijän työsopimus on puretu vastoin purkamisperusteelle asetettuja edellytyksiä irtisanomisperusteen kuitenkin täytyessä. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä olisi kuitenkin sovellettava luottamusmiehelle tai -valtuutetulle tuomittavaa korvausta määrättäessä.

Lakiehdotuksessa olisi säännöksiä työntekijöiden oikeudesta valita edustajakseen luottamusvaltuutettu niissä tapauksissa, joissa työntekijöitä ei edusta työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Luottamusvaltuutettu valittaisiin tällöin lähinnä henkilöstöryhmittäin, joilla tarkoitettaisiin yhteistoimintalain mukaan määrättyjä henkilöstöryhmiä. Säännöksen mukaan yrityksen ylemmillä toimihenkilöillä olisi oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, vaikka heidän työsuhteissaan ei olisikaan sovellettava työehtosopimusta tai siinä ei olisi määräyksiä luottamusmiehestä tai vastaavasta edustajasta. Luottamusvaltuutettu olisi toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmieheen nähden.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vahvistamisesta säädettäisiin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettavalla lailla. Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tulisi vahvistaa pää-

töksellään, mitkä valtakunnalliset työehtosopimukset ovat soveltamisalallaan yleissitovia työehtosopimuksia. Yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös olisi voimassa siihen saakka, kunnes mainittu lautakunta tai valituksen johdosta työtuomioistuin vahvistaa päätöksellään, että työehtosopimusta ei enää ole pidettävä yleissitovana.

Vaikka työsuojeluhallinnossa on jo usean vuoden ajan selvitelty ja arvioitu työehtosopimusten yleissitovuutta työsuojeluhallinnon tarpeisiin, kysymys ei ole ollut laajuudeltaan eikä myöskään oikeudelliselta sitovuudeltaan ehdotettuun vahvistamismenettelyyn verrattavasta toiminnasta. Ehdotettu työehtosopimusten vahvistamismenettely merkitsisi sitä, että lautakunnan olisi oma-aloitteisesti tehtävä valituskelpoiset päätökset kaikkien valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuudesta. Tällaisia työehtosopimuksia arvioidaan olevan 500 kappaletta. Työehtosopimusten yleissitovuuteen liittyvä vahvistamismenettely vaatisi varsinkin aluksi lisää henkilöstövoimavaroja.

Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimivaan lautakuntaan valtioneuvosto nimitäisi puheenjohtajan ja kaksi muuta jäsentä sekä kaikille henkilökohtaiset varajäsenet. Lautakunta valitsisi myös sivutoimiset sihteerit esittelijöiksi. Samoin lautakunta tarvitsisi avustavaa henkilökuntaa. Tämä on tarpeen muun muassa sen vuoksi, että lautakunnan tehtävänä olisi toimittaa yleissitoviksi vahvistetut työehtosopimukset Internetiin, josta ne olisivat kaikkien saatavilla. Sopimusten tulisi olla työnantajien saatavilla sähköisesti viimeistään silloin, kun niiden yleissitovuus on vahvistettu lainvoiman saaneella päätöksellä.

Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamiseen tarvittavan henkilöstön olisi oltava lautakunnan käytössä jo ennen lain voimaantuloa. Siirtymäkauden aikana, jolloin lautakunnan työmäärä on suurin, lautakunnan tehtäviin on tarkoitus osoittaa työsuojeluhallinnon palveluksessa olevia virkamiehiä. Muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston olemassa olevia virkoja on jo muutettu tehtävän edellyttämään tarkoitukseen soveltuviksi. Lisäksi kuitenkin arvioidaan, että tehtävän hoitamiseksi sosiaali- ja terveysministeriöön olisi perustettava viisi

virkaa työsuojeluosastolle, joista kaksi olisi asiantuntijavirkoja ja kolme toimistosihteerin virkaa. Näihin virkoihin palkattavat henkilöt hoitaisivat sivutoimisina lautakunnan pysyväisluonteisia tehtäviä, joita olisivat varsinaiseen työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamiseen liittyvien tehtävien ohella muun muassa yleissitovien työehtosopimusten toimittaminen sopimuskausittain Internetiin. Työehtosopimusten rekisteröinnin on arvioitu vaativan sopimuskausittain noin 1500 henkilötyöpäivää.

4.2. Taloudelliset vaikutukset

Ehdotus uudeksi työsopimuslaiksi vastaa sisällöltään pitkälti voimassa olevaa työsopimuslakia. Sen valtiontaloudelliset vaikutukset eivät juuri poikkeaisi yksityisille työnantajille aiheutuvista taloudellista vaikutuksista.

Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisesta aiheutuisi nykyiseen sääntelyyn verrattuna lisäkustannuksia. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan jäsenet samoin kuin sihteerit olisivat sivutoimisia. Jäsenten kuukausipalkasta sekä kokouspalkkioista syntyisi lain voimaan tullessa vuositasolla noin 200 000 markan kustannukset. Lisäksi uusien sihteerien palkkaamisesta sekä jo hallinnon palveluksessa oleville sihteereille maksettavista korvauksista syntyisi kustannuksia. Viiden henkilötyövuoden palkkaus- ja muina menoina arvioidaan 10 kuukauden kustannuksiksi vuonna 2001 1,5 miljoona markkaa.

Lisäksi tehtävän hoitaminen edellyttää Internetpalvelujen perustamista, josta aiheutuu kertamenona noin 500 000 markan kustannus ja 100 000 markan vuosittaiset ylläpitokustannukset.

Työnantajan työturvallisuusveloitetta koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi. Työnantajan olisi huolehdittava raskaana olevan työntekijän työturvallisuudesta siten, että sikiön kehitykselle tai raskaudelle vaaraa aiheuttavat tekijät poistetaan hänen työtehtävistään tai työolosuhteistaan. Säännöksessä ei voimassa olevan lain tapaan ole rajattu vaaraa aiheuttavia tekijöitä kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin työn-

tekijälle itselleen tai sikiölle aiheuttamiin vaaroihin, vaan säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon. Jos vaaratekijää ei voida poistaa eikä työntekijälle voida tarjota muita hänen ammattitaitoaan vastaavia töitä, joista hän vaarantamatta omaa tai sikiön terveyttä kykenee selviytymään, työntekijällä olisi oikeus erityisäitiysvapaaseen, josta säädetäisiin 4 luvun 1 §:ssä. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaan ajalta maksettavaan erityisäitiysrahaan säädetään sairausvakuutuslain 23 g §:ssä. Tätä säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että päivärahan saamisen edellytykset vastaisivat ehdotettua työsopimuslain säännöstä. Sairausvakuutuslain muutoksesta voisi aiheutua päivärahamenojen kasvua jossain määrin.

Työnantajan palkanmaksuveloitteesta työnteon estyessä työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä säädetäisiin 2 luvun 12 §:ssä. Työntekijöiden työnteon estyessä sellaisen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen johdosta, jolla ei ole riippuvuussuhdetta niiden työntekijöiden työehtoihin ja työoloihin, joiden työteko estyy tosiasiallisesti, heillä olisi oikeus saada työnantajalta palkkansa esteen kestämisajalta, enintään kuitenkin seitsemältä päivältä. Kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ehdotetaan rajattavaksi aikaisempaa lyhyemmäksi, ehdotetaan samalla, että niillä työntekijöillä, joiden työteko on estynyt toisten työntekijöiden edellä tarkoitetun kaltaisen työtaistelutoimenpiteen vuoksi, olisi oikeus työttömyyskorvaukseen heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä. Tämä edellyttäisi työttömyysturvalain (602/1984) niin sanottua omavastuu-aikaa koskevien säännösten muuttamista. Omavastuu-aikaa koskevalla poikkeussäännöksellä olisi vain vähäinen, työttömyysturvan kustannuksia nostava vaikutus, koska säännöksen soveltaminen tulisi kysymykseen verraten harvoin.

Lakiehdotuksen 13 luvun 10 §:n mukaan työnantajan olisi pidettävä työpaikalla työntekijöiden saatavilla tämän lain säännösten lisäksi myös työntekijöiden työsuhteen ehtoina sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräykset. Jotta yleissitovaa työehtosopimusta noudattavilla työnantajilla olisi käytettävissä mainitut sopimukset, yleissitovien työehtosopimusten saatavuus olisi

järjestettävä viranomaistoimin. Tähän tarkoitukseen työsuojeluviranomaisille olisi varattava määräraha työehtosopimuskausittain.

Lakiehdotus on pyritty laatimaan mahdollisimman selkeäksi, täsmälliseksi ja helppolukaiseksi. Lain jäsentelyn sekä säännösten sisällön johdonmukaisuus helpottaa niiden soveltamista ja lisää oikeusvarmuutta sekä ennakoitavuutta. Samalla se vähentäisi säännösten tulkintariitoja ja turhia kustannuksia. Tällä on merkitystä erityisesti pientyönantajille, joilla ei useinkaan ole palveluksessaan pelkästään henkilöstöasioista vastaavia työntekijöitä.

4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Lakiehdotuksessa säädettäisiin erikseen *syrijntäkiellosta* ja työnantajan velvollisuudesta *kohdella* työntekijöitään *tasapuolisesti*. Työnantaja ei saisi ilman perusteltua syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työnantajan olisi muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeamiseen ole hyväksyttävää syytä. Työnantaja ei saisi menetellä syrjivästi myöskään työntekijöitä työhön ottaessaan.

Ikääntyvien työntekijöiden asemaan vaikuttaisi syrjintäkiellon ja työnantajan tasa-*puolisen* kohtelun vaatimuksen lisäksi myös työnantajan yleisvelvoite, jonka mukaan työnantajan olisi kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan olisi niin ikään huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan olisi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssä kykyjensä mukaan uralla etenemiseksi. Säännös velvoittaisi työnantajaa ottamaan huomioon myös ikääntyvät työntekijät ja heidän koulutukselliset tarpeensa.

Työvoimaa vähentäessään työnantajalla on

muun työn tarjoamisvelvollisuus sekä siihen liittyvä koulutusvelvollisuus. Myös tässä kohdin ikääntyneet työntekijät on otettava huomioon. Samoin irtisanomisaikojen porrastuksella suojataan pitkissä työsuhteissa olevia, jotka useimmiten ovat myös ikääntyneitä työntekijöitä.

Voimassa olevan työsopimuslain 2 a luvun perhevapaita koskevat säännökset ehdotetaan otettaviksi sellaisinaan uuteen lakiin. Perhevapaasäännösten uudistamisen tavoitteena oli helpottaa vanhempainvapaiden käyttöä ja vaikuttaa myös siihen, että isät käyttäisivät yhä useammin oikeuttaan jäädä hoitamaan lasta hoitovapaajärjestelyjen turvin. Perhevapaasäännöksillä pyritään siten edistämään *naisten ja miesten välistä tasa-arvoa* työelämässä.

Lakiehdotuksessa pyritään monin eri tavoin parantamaan niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa. Koska epätyypillisissä työsuhteissa on enemmän naisia kuin miehiä, säännösehdoituksilla parannettaisiin naisten asemaa työmarkkinoilla.

Työsopimuslakia olisi sovellettava kaikissa niissä työntekosuhteissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Lakia ei kuitenkaan sovellettaisi sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla. Lakiehdotuksen 1 luvun 2 §:n mukaan työsopimuslain pakottavasta soveltamisaläsäännöksestä ei siten voitaisi poiketa asetuksen säännöksin, ellei laissa ole selkeää asetuksenantovaltuutta ja perustetta työsopimuslaista poikkeavan työntekosuhteen säätämiseksi.

Lakiehdotuksen lähtökohtana on, että kaikissa niissä työntekosuhteissa, joissa työtä tehdään lain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa, olisi sovellettava työläinsäädäntöä. Työntekosuhteen sulkemiselle työläinsäädännön ulkopuolelle tulisi siten olla perusteltu syy. Lisäksi tällaisessa erityislaissa tulisi olla säädetty niistä ehdoista, joilla työtä tehdään.

Hallitus pitää tärkeänä selvitystyön käynnistämistä sellaisen lainsäädännön tilasta ja uudistustarpeista, jossa säädetään muussa kuin työsuhteessa tehtävästä työstä. Tässä selvitystyössä tulisi ottaa huomioon se, että samantyyppisissä työntekotilanteissa olevia

henkilöitä kohdeltaisiin samojen periaatteiden mukaan.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmistelu työsopimuslakikomiteassa

Lakiehdotus on valmisteltu valtioneuvoston 9 päivänä marraskuuta 1995 asettamassa työsopimuslakikomiteassa. Komiteassa olivat edustettuina työnantaja ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt, Kunnallinen Työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, työministeriö sekä työoikeuden tutkijat.

Komitea on työnsä aikana järjestänyt useita seminaareja, joissa on kuultu muun muassa työelämän tutkijoita sekä kansantalouden ja verotuksen asiantuntijoita. Komitean on lisäksi kuullut oikeusministeriön perusoikeusasiantuntijaa. Komitean puheenjohtaja on käynyt keskusteluja Kirkon sopimusvaltuuskunnan edustajan ja työsuojeluhallinnon virkamiesten kanssa.

Komitea on myös teettänyt selvityksen "Työsopimuslaki, sen toimintaympäristön muutokset ja työllisyys", työhallinnon julkaisu n:o 173. Julkaisussa on kolme erillistä artikkelia, joissa selvitetään työsopimuslain ja toimintaympäristön muutosten sekä työsopimuslain ja työllisyyden välistä suhdetta. Lisäksi selvityksessä on myös artikkeli työsopimuslain vaikutuksista työllisyyteen tutkimustiedon valossa, jossa selvitetään sääntelyn purkamisen vaikutuksia eri maissa.

Komitea valmisteli vuonna 1998 osamietinnön perhevapaita koskevista säännöksistä (komiteanmietintö 1998:5). Mietinnön pohjalta annettiin hallituksen esitys laiksi työsopimuslain muuttamisesta (HE 37/1998 vp). Työsopimuslain 2 a luvun säännökset perhevapaita tulivat voimaan osin 1 päivänä kesäkuuta ja osin 1 päivänä lokakuuta 1998.

Jatkaessaan komitean määräaikaa 29 päivänä huhtikuuta 1998 valtioneuvosto antoi komitealle erityistoimeksiannon "valmistella esitys säännöksiksi, joilla turvataan yleissitovuudenpiirissä oleville yrityksille mahdollisuus soveltaa myös niitä yleissitovissa työehtosopimuksessa sovittuja määräyksiä, joilla

on vähennetty tai rajattu työlainsäädännön mukaisia työntekijöiden etuuksia". Komitea valmisteli esitystä pääsemättä kuitenkaan yksimielisyyteen asiassa. Komitean puheenjohtaja jätti tämän jälkeen valtioneuvostolle kirjelmän, johon hän liitti kolme vaihtoehtoista, säännösehdotuksen muotoon kirjoitettua mallia, joilla erityistoimeksianto oli toteutettavissa. Hallitus valmisteli tämän jälkeen esityksen sairausajan palkkaa, työsopimuksen päättämismenettelyä koskevien säännösten pakottavuutta sekä vuosilomalain ja opintovapaalain säännösten ehdottomuutta koskevien säännösten muuttamisesta (HE 253/1998 vp). Lakien muutokset tulivat voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1999.

Työsopimuslakikomitea luovutti mietintönsä (komiteanmietintö 2000:1) valtioneuvostolle 15 päivänä helmikuuta 2000.

5.2. Lausunnot komiteanmietinnöstä

Työministeriö pyysi työsopimuslakikomitean mietinnöstä lausunnot työmarkkinakeskusjärjestöiltä, Kirkon sopimusvaltuuskunnalta, Maaseudun Työnantajaliitolta, oikeusministeriöltä, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöltä, opetusministeriöltä, kauppa- ja teollisuusministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, Ahvenanmaan maakuntahallitukselta, Tilastokeskukselta, Eläketurvakeskukselta, Tapaturmavakuutuslaitosten liitolta, työtuomioistuimen presidentiltä, Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry:ltä sekä Sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyöyhdistys YTY:ltä. Lisäksi Kunta-alan ammattiliitto KTV ry ja Valtion yhteisjärjestö VTY sekä STTK-J antoivat oma-aloitteisesti lausunnon komiteanmietinnöstä. Lausunnoista on työministeriössä laadittu erillinen yhteenveto.

Varsin useassa lausunnossa ehdotusta uudeksi työsopimuslaiksi pidettiin tasapuolisen kokonaisuutena, joka täsmentää ja selkeyttää perusasioiden sääntelyä ja jossa on otettu asianmukaisesti huomioon työelämässä tapahtuneet muutokset, työehtosopimusikäntänsä tapahtunut kehitys, Suomen uuden perustuslain perusoikeussäännösten vaikutukset ja EU:n työoikeusdirektiivit.

Julkisen sektorin työnantajapuoli sekä oikeusministeriö kiinnittivät lausunnoissaan

huomiota määräaikaisen työ sopimuksen solmimisedellytyksiin. Niiden mukaan säännöksestä tulisi esimerkinomaisesti ilmetä ne tavanomaisimmat tilanteet, joissa työnantaja on oikeutettu tekemään määräaikaisen työ sopimuksen.

Työsuhteen vähimmäisehtojen määräytyminen yleissitovuussääntelyn kautta sai lausunnoissa varauksettoman tuen. Suomen Yrittäjien ja oikeusministeriön mielestä yleissitovalle työehtosopimukselle asetettavat edellytykset olisi ilmaistava laissa selkeästi. Palkansaajapuolen mielestä yleissitovuuden uusi määrittely ja vahvistusmenettely nopeutavat asioiden käsittelyä, lisäävät oikeusturvaa ja vähentävät riitatilanteita sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta. Nykyinen kohtuuttoman kallis ja hidas yleissitovuusasioiden käsittely paranee tiedonsaantia, viranomais toimintaa, valitusoikeutta ja oikeudenkäyntimenettelyä koskevilla säännöksillä.

Yleissitovuuden vahvistamisen menettelyyn liittyviä huomautuksia tekivät erityisesti sosiaali- ja terveysministeriö, oikeusministeriö ja työtuomioistuimen presidentti. Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota muun muassa viranomaisen velvollisuuteen viran puolesta tehdä päätökset kaikkien valtakunnallisten työehtosopimusten edustavuudesta, yleissitovuuden voimassaoloaikaan ja niihin tahoihin, jotka voivat valittaa yleissitovuutta koskevista päätöksistä.

Palvelutyönantajien lausunnon mukaan vuokratyöntekijän työsuhteessa olisi sovellettava vain käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen palkkamääräyksiä, jos vuokrausyritys ei ole sidottu työehtosopimukseen. Palkansaajajärjestöt puolestaan kiittelevät työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun ajatukselle perustuvaa ehdotusta, jonka mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovelletaan vähimmäistyöehtoina käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, jollei vuokratyön-

tekijän oma työnantaja ole sidottu työehtosopimukseen.

Suomen Yrittäjät korostivat lausunnossaan, että kaikkien yritysten on oltava yhdenvertaisia ja kilpailullisesti samassa asemassa järjestäytymistavastaan riippumatta. Tämä koskee oikeutta soveltaa kaikkia työehtosopimusten määräyksiä.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Lakiehdotuksen mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehtoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Säännöksessä tarkoitettu asianomainen ala määräytyy työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan. Kun työehtosopimusten soveltamisalamääräykset eivät kaikissa tapauksissa vastaa Tilastokeskuksen tilastoinnin perustana olevaa toimialaluokitusta, tämä on jossain määrin vaikeuttanut eri alojen työntekijämäärien selvittämistä, joka taas on ollut yleissitovuuden yleisyysarvioinnin välttämätön edellytys. Tämän vuoksi olisi selvitettävä, voisiko tilastoinnin luokitusperusteita kehittää vastaamaan myös työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä.

Lakiehdotuksen 13 luvun 7 §:n 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi voimassa olevan työ sopimuslain tavoin työehtosopimuksen määräysten jälkivaikutuksesta. Työaikalain 40 §:n 2 momentin säännös poikkeaa voimassa olevan työ sopimuslain sekä lakiehdotuksen edellä tarkoitettusta säännöksestä. Tämän vuoksi työehtosopimuksen määräysten jälkivaikutukseen liittyviä kysymyksiä tulisi selvittää kolmikantaisesti erikseen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työsopimuslaki

1 luku. Yleiset säännökset

1 §. *Soveltamisala.* Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettäisiin lain soveltamisalasta. Lakia sovellettaisiin sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lakia olisi siten sovellettava työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa silloin, kun osapuolet ovat sopineet työn tekemisestä 1 §:ssä tarkoitellulla sopimuksella ja kun työn tekemisen olosuhteista voidaan päätellä, että työtä tehdään tai on tarkoitus tehdä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

Lain soveltamisalamääritelmä vastaa pitkälti voimassa olevan työsopimuslain 1 §:n säännöstä. Työsopimuksen tunnusmerkkejä olisivat edelleen työn tekeminen, sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan, työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Ehdotettu soveltamisalamääritelmä on näin ollen rakennettu vanhoille, oikeuskäytännössä hyvin vakiintuneille työsopimuksen (työsuhteen) tunnusmerkeille.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määritelty työsopimuksen käsite olisi edelleen pakottavaa oikeutta. Työsopimuksen sopijapuolet eivät voisi sopia siitä, että 1 §:ssä säädetyt tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävässä sopimussuhteessa ei sovellettaisi työsopimuslakia. Myöskään työehtosopimuksella ei voitaisi sopia työsopimuksen tai työsuhteen käsitteestä laista poiketen. Tämä johtuu jo työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin säännöksestä.

Sopimus työsuhteen perustana. Työsopimuslaissa säännelty oikeussuhde perustuisi edelleen velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työntekijä ja työnantaja sopivat työn teosta.

Työsopimuksella olisi sopimussuhteessa kaksi eri tehtävää. Toisaalta työsopimus mää-

rittäisi osaltaan lain soveltamiskohteen ja toisaalta se olisi merkittävä työsuhteen ehtojen asettamiskeino. Työsopimuksen voisi voimassa olevaa lakia vastaavasti tehdä vapaa-muotoisesti. Joissakin tapauksissa työsuhde voisi kuitenkin syntyä myös hiljaisella sopimuksella. Jos työnantaja sallii työntekijän työskentelemisen ilman nimenomaista sopimusta siten, että työ tehdään työnantajan lukuun, työsopimuksen katsotaan syntyneen hiljaisesti. Poikkeustapauksissa työsopimuslakia voitaisiin soveltaa myös sellaisessa sopimussuhteessa, jonka perustana olevaa sopimusta rasittaa oikeustoimilaisissa säädetty pätemättömyysperuste. Näin olisi asia silloin, kun työntekijän suojele edellyttäisi työoikeudellisen sääntelyn soveltamista sopimussuhteeseen.

Voimassa olevassa työsopimuslaissa ei ole alunperinkään käytetty käsitteitä "työsopimus" ja "työsuhde" aivan johdonmukaisesti tai yhtenäisesti. Oikeuskirjallisuudessa niin kutsutun perussuhdeteorian mukaisesti "työsopimuksella" on tarkoitettu työnantajan ja työntekijän välistä oikeustointa, jolla perustetaan "työsopimussuhde". Perussuhdeteorian mukaan "työsuhteen" taas katsotaan alkavan vasta, kun työntekijä työsopimuksen tehtyään ryhtyy tosiasiallisesti työhön ensimmäisen kerran. Vastaavasti työsuhteen katsotaan päättyvän työntekijän lopettaessa työnteon sen jälkeen kun jompi kumpi sopijakumppaneista on ilmaissut tahtonsa päättää työsopimus. Perussuhdeteorian mukaan työlainsäädäntöä sovelletaan vain "työsuhteessa", ellei laissa ole nimenomaisesti säädetty toisin. Tästä periaatteesta on aiheutunut niin käytännön työelämässä kuin oikeuskäytännössäkin epätietoisuutta ja epävarmuutta: esimerkiksi kuuluuko ensimmäisellä tai vastaavasti viimeisellä työmatkalla sattunut tapaturma tapaturmavakuutuslain mukaisesti korvattiin työmatkatapaturmiin.

Ainakaan Euroopan unionin jäsenvaltioissa tällaista käsitteellistä eroa, jolla olisi oikeudellista merkitystä, ei ole, kuten oikeastaan kaikista työoikeudellisista direktiiveistä käy ilmi selkeästi. Näistä syistä käsitteiden "työsopimus" ja "työsuhde" välillä ei ole tehty

työsopimuslain eikä muunkaan työlainsäädännön ajallisen soveltamisen kannalta juuri kuvattua eroa, vaan näitä käsitteitä käytetään tältä kannalta toistensa synonyymeina. Kunkin työoikeudellisen lain tai sen yksittäisen säännöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen olisi näin ollen ratkaistava yksittäistapauksittain lähinnä tämän lain tai sen säännöksen tarkoituksen perusteella.

Sopimus työnteosta. Työsopimus voitaisiin edelleen tehdä mistä tahansa sellaisesta työstä, jolla on taloudellista arvoa. Työnteko voisi siten olla sekä aktiivista että passiivista toimintaa, kuten esimerkiksi taiteilijan mallina olemista. Työ ei kuitenkaan saisi olla luonteeltaan rikollista tai hyvän tavan vastaista. Työsopimussuhteessa tehtävälle työlle on tyypillistä ansiotarkoitus. Työn pitäminen työlainsäädännön alaan kuuluvana ei kuitenkaan edellyttäisi, että työntekijä ansaitsisi koko elantonsa sopimussuhteessa, vaan ansiot voivat luonnollisesti olla peräisin useasta erillisestä sopimussuhteesta tai osittain myös muusta ansiolähteestä.

Jos työntekoon ei liity lainkaan ansiotarkoitusta, kysymys ei yleensä voisi olla työsuhteisesta työstä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluna annettavaan työtoimintaan tai muuhun terapiaan osallistuminen jäisi työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle, jos toimintaa järjestetään kokonaan tai pääasiallisesti hoito- ja kuntoutustavoitteisesti. Jos työkykyä ylläpitävää toimintaa taas järjestetään avohoitona niin sanotuilla tavallisilla työpaikoilla, kysymys oikeussuhteen luonteesta olisi ratkaistava kaikkiin tunnusmerkkeihin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.

Työsopimuslaissa säädetyn työnteon ulkopuolelle jäisivät myös työ perheoikeudellisella perusteella sekä sellaiset työntekotilanteet, joissa toimitaan lähinnä naapurien tai läheisten avustamiseksi (esimerkiksi talkootyö), jos työn teko olisi tilapäistä eikä siihen liittyisi ansiotarkoitusta.

Työn tekeminen työnantajan lukuun. Työsopimuksella työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä työnantajan lukuun. Työstä tulevan välittömän hyödyn on siten tarkoitus koitua työnantajan hyväksi. Työsuorituksesta

tuleva hyöty, siitä suoritettavaa vastiketta lukuun ottamatta, ei saa tulla työntekijän hyväksi. Jos esimerkiksi avoimen yhtiön tai kuolinpesän osakkaat tekevät työtä olennaisesti myös omaan lukuunsa, kysymys ei ole työsopimuslaissa tarkoitettusta työnteosta.

Työstä maksettava vastike. Työsopimuksen yhtenä tunnusmerkkinä olisi edelleen myös työstä maksettava palkka tai muu vastike. Vastikkeena voisi olla esimerkiksi raha, tavarat, asunto tai mahdollisuus rahan ansaitsemiseen. Vastikkeella tulisi olla taloudellista arvoa. Oikeussuhteen luonteen kannalta merkitystä ei ainakaan yleensä olisi sillä, mistä varoista vastike maksetaan. Työntekijän palkka voisi muodostua esimerkiksi osaksi työnantajan suorituksesta ja osaksi yhteiskunnan maksamista tuista. Vastike voisi muodostua myös pelkästään asiakkailta saaduista palvelurahoista.

Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimussuhteessa tehtävän työn edellytyksenä olisi työn tekeminen sellaisissa olosuhteissa ja sellaisin ehdoin, joiden perusteella työntekijän on katsottava työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Arvio siitä, tehdäänkö työtä työn teettäjän johdon ja valvonnan alaisena, olisi tehtävä tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden perusteella ottaen huomioon myös työsopimuksessa sovitut työn tekemisen ja teettämisen ehdot. Myös voimassa olevan lain työn johto ja valvonta -tunnusmerkkiä on käytännössä arvioitu työskentelyolosuhteisiin kohdistuvalla kokonaisharkinnalla.

Työsuhteessa tehtävälle työlle on tyypillistä työn suorittajan epäitsenäinen asema työtä koskevissa asioissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa hänelle toimivaltansa rajoissa. Työnantaja voi työn johto- ja valvontaoikeutensa eli direktio-oikeutensa nojalla määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suoritaa. Hänellä on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen laatua.

Voimassa olevan työsopimuslain 1 §:n soveltamisen edellytyksenä olevalta työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkiltä ei ole

edellytetty yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta ja neuvontaa. Sekä oikeuskäytännössä että -kirjallisuudessa on katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään työsuhteelta edellytetyn tunnusmerkin, jos työtä tehdään muutoin työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa. Johto ja valvonta -tunnusmerkkiä ei käytännössä olekaan arvioitu sanojen suppeassa tai teknisessä merkityksessä. Direktio-tunnusmerkin olemassaolo on päätelty erilaisista työn tekemiseen liittyvistä tekijöistä, kuten esimerkiksi käytetystä palkkaustavasta, kulujen korvaamisesta, työnteon paikasta ja omien tai työnantajan työvälineiden käyttämisestä. Osa direktio-tunnusmerkin täyttymiseen käytännössä vaikuttavista tekijöistä on sellaisia, joista osapuolet voivat määrätä sopimuksin, mutta eivät kaikki.

Vaikka ehdotettu 1 luvun 1 §:n soveltamisalamääritelmä on pakottavaa oikeutta, sopijapuolilla olisi edelleen mahdollisuus vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen työn tekoa ja teettämistä koskevilla ratkaisuillaan. Sovittavia, työn suorittajan asemaan vaikuttavia työnteon ehtoja ovat esimerkiksi työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn tekemisen aika ja paikka (oma toimipiste vai työnantajan tilat), työn suorittajan asema työn teettäjän organisaatiossa, työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet, kuten esimerkiksi oikeudet muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen sekä osapuolten velvollisuudet, kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden ja tarveaineiden käyttöön. Sopijapuolet voisivat siten osoittaa oikeussuhteen luonnetta koskevan tarkoituksensa sisällyttämällä sopimukseen sellaisia ehtoja, joiden perusteella on pääteltävissä, onko työ tarkoitettu tehtäväksi työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vaiko itsenäisessä asemassa ammatinharjoittajana.

Sopimuksen nimike ilmaisee yleensä sen, millaisia oikeusvaikutuksia sopijapuolet ovat tarkoittaneet sopimukseensa liittää. Työntekoa koskevan sopimuksen nimike sinänsä ei kuitenkaan ole ratkaiseva arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta tapauksissa, joissa sopimusehdot, sopimuksen nimike, kuten esimerkiksi konsultti-, ostopalvelu- tai toimeksiantosopimus ja työnteon tosiasialliset olo-

suhteet eivät vastaa toisiaan. Näissä tapauksissa sopimusta sekä tosiasiallisia työskentelyolosuhteita onkin tarkasteltava yhtenä kokonaisuutena.

Työntekosuhteen oikeudellista luonnetta joudutaan siis epäselvissä tai kiistanalaisissa tapauksissa arvioimaan *kokonaihasharkinnalla*. Tällöin on otettava huomioon sopimusehdoista ja sopimuksen nimestä ilmenevän sopijapuolten tarkoituksen lisäksi myös ja erityisesti työnteon tosiasialliset olosuhteet. Työntekosuhteen oikeudellisen määräytymisen kannalta ratkaisevaa on aina se, täyttyvätkö työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä ehdotetut tunnusmerkit. Pelkästään sopimusehtojen muotoilulla ei työsopimuslain pakottavia säännöksiä voida kiertää, vaan sopimusehtojen tulee vastata tosiasiallisia oloja.

Työsopimukseen liittyy työntekijän henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen. Työntekijän oikeudesta käyttää apulaisia säädettäisiin erikseen tämän luvun 8 §:ssä.

Työsopimuksella voisi myös usea työntekijä yhdessä *työkuntana* sitoutua tekemään työtä työnantajalle. Tällöin työsuhde syntyisi työnantajan ja työkunnan kunkin jäsenen välillä erikseen, vaikka työkunnan etumies olisikin tehnyt työsopimuksen työkunnan puolesta ja edustaisi koko työkuntaa suhteessa työnantajaan. Työnantaja maksaisi myös palkan kullekin työkunnan jäsenelle sen mukaan kuin työkunta on keskuudessaan sopinut palkan jakoperusteesta. Jos työnantaja ei ole saanut työkunnalta selvitystä siitä, miten palkka jaetaan jäsenten kesken, palkka olisi maksettava voimassa olevan työsopimuslain 9 §:ssä säädetyn periaatteen mukaisesti kunkin jäsenen työhön käyttämän ajan perusteella.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin vastikeolettamasta. Säännöksen mukaan lakia olisi sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, kun työn tekemisen olosuhteista ja muista tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Vaikka työstä suoritettava vastike on yksi työsuhteen tunnusmerkki, tämän kriteerin täyttymiseksi ei edellytetä nimenomaista sopimusehtoa. Riittävää on, että työn tekemiseen liittyy ansiotarkoitus. Jos vastikkeen maksamisesta ei ole sopimusta, vastikkeen suuruus määräytyisi työnantajaa työehtosopimuslain tai työ-

sopimuslain yleissitovuussäännöksen mukaan sitovan työehtosopimuksen mukaan tai jos tällaista ei ole, tämän lakiehdotuksen 2 luvun 10 §:n mukaan.

Pykälän 3 momentti olisi lain soveltamisalaa täsmentävä säännös. Lain soveltamista ei estäisi yksinomaan se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. Säännöshdotuksella, joka vastaa tavoitteiltaan voimassa olevan työsopimuslain 11 ja 12 §:n säännöksiä, on merkitystä erityisesti työsuhteen tunnusmerkkinä olevan työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden täyttymisen kannalta. Se, että työ tehdään työnantajan toimiltilojen ulkopuolella, kuten työntekijän kotona tai muussa hänen valitsemassaan paikassa, ei sulje pois työnantajan mahdollisuutta direktio-oikeuden käyttöön. Työntekijän omien työvälineiden ja -koneiden käyttö ei myöskään vie työntekosuhtetta työsuhteen käsitteen ulkopuolelle, ellei olosuhteista ole pääteltävissä, että sopimussuhteessa työn suorittajalla on sellainen taloudellinen riski suoritettavasta työstä ja sen laadusta, joka on tyyppillinen itsenäiselle yrittäjälle. Oikeussuhteen luonne joudutaan tässäkin tapauksessa viime kädessä ratkaisemaan työntekijän asemaa, sen epäitsenäisyyttä tai itsenäisyyttä koskevalla kokonaisarvioinnilla.

Kannanotot eri yhtiöiden ja yhteisöjen *toimitusjohtajien* oikeusasemasta ovat vaihdelleet niin oikeuskäytännössä, lainvalmistelutöissä kuin oikeuskirjallisuudessaakin. Korkein oikeus on katsonut vakiintuneesti, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät voi olla työsuhteessa mainittuihin yhteisöihin, joiden lukuun he tekevät työtä sopimuksen perusteella vastiketta vastaan, koska näiden yhteisöjen toimitusjohtajia on pidettävä yhteisöjen lakisääteisinä toimieliminä. Sitä vastoin sellaisten yhteisöjen, joita koskevassa lainsäädännössä ei ole säännöksiä toimitusjohtajasta, esimerkiksi rekisteröidyn yhdistyksen, toimitusjohtajien asemaa korkein oikeus on arvioinut työsopimuslain 1 §:n 1 momentin perusteella, jolloin tällaisen yhteisön toimitusjohtaja on voinut olla työsuhteessa sen tunnusmerkkien täytyessä (esimerkiksi KKO 1991:168 ja 1996:49). Työneuvosto on sitä vastoin katsonut, että

myös osakeyhtiön toimitusjohtaja voi olla työsuhteessa yhtiöön.

Niin ratkaisukäytäntöjen kuin oikeuskirjallisuudessaakin esitettyjen eri tulkintojenkin erot johtuvat tarkastelukulmien eroista. Korkein oikeus on arvioinut osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajien asemaa yksinomaan osakeyhtiölain (734/1978) tai osuuskuntalain (247/1954) perusteella katsoen siis yleisenä ratkaisuna, että toimitusjohtajat ovat näiden yhteisöjen toimielimiä (esimerkiksi KKO 1983 II 68, 1986 II 40, 1986 II 167, 1990:114 ja 1992:172 sekä 1989:136). Työneuvosto on puolestaan ratkaissut toimitusjohtajien oikeusaseman kussakin yksittäistapauksessa esimerkiksi vuosilomalain soveltamisaläsäännöksen tulkintana (esimerkiksi TN 1189-86 ja 1223-88, ään. 6—3).

Ehdotuksella ei muutettaisi toimitusjohtajan oikeusaseman sääntelyä. Suositeltavaa kuitenkin on, että toimitusjohtajan toimisopimuksessa sovitaan yksityiskohtaisesti toimeen liittyvät ehdot.

2 §. *Poikkeukset soveltamisalasta.* Lain 1 luvun 2 §:ssä säädettäisiin niistä oikeussuhteista ja töistä, joissa työsopimuslaki ei tule sovellettavaksi. Pykälän 1 kohdan mukaan lakia ei sovellettaisi sopimukseen tai määräykseen, joka tarkoittaa julkisoikeudellisen virka- ja palvelusvelvollisuuden täyttämistä. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät siten valtion virkamieslaissa (750/1994) tarkoitetut virkamiehet sekä kunnan, kuntayhtymän sekä evankelis-luterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkkokunnan viranhaltijat.

Erillislakien piiriin kuuluvina työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät eduskunnan oikeusasiamies ja apulaisoikeusasiamies, eduskunnan, tasavallan presidentin, valtion tilintarkastajien, eduskunnan oikeusasiamiehen ja Pohjoismaisen neuvoston Suomen valtuuskunnan kanslioiden virkamiehet sekä Suomen Pankin ja kansaneläkelaitoksen virkamiehet ja toimihenkilöt, jotka ovat julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Työsopimuslakia ei sovellettaisi myöskään Ahvenanmaan maakunnan virkamiehiin eikä Ahvenanmaan kuntien viranhaltijoihin.

Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät niin ikään sellaiset julkisoikeudelliseen määräykseen perustuvat työt, joita vankeus-

rangaistukseen tuomitut tai yhteiskuntapalveluna rikoksensa soveltavat henkilöt tekevät, samoin kuin varusmiespalvelun tai siviilipalvelun aikana tehtävät työt.

Pykälän 2 kohdan mukaan soveltamisalan ulkopuolelle jäisi tavanomainen harrastustoiminta, jota tehdään muun muassa urheiluseuroissa sekä varhaisnuoriso- ja nuoriso-yhdistyksissä. Harrastustoimintana lain soveltamisen ulkopuolelle jäisi sellainen urheileminen, jota ei tehdä ammattimaisesti eikä ansiotarkoituksessa. Niin ikään urheiluseuran piirissä tapahtuva vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen jäisi lain soveltamisalan ulkopuolelle. Vastaavasti myöskään muissa edellä mainituissa yhdistyksissä muun muassa luottamushenkilönä tehtävään työhön ei sovellettaisi työsopimuslakia eikä myöskään muuta työoikeudellista lainsäädäntöä. Näin voisi olla arvioitavissa myös erilainen varainhankintatyö mainituille yhdistyksille.

Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi yleensä myös vapaaehtoistoiminta. Tällaista toimintaa on esimerkiksi vammais- ja lastensuojelulainsäädännössä tarkoitettuna avoimuuden toimintana järjestettävä tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta, jolla tuetaan lasta, nuorta, vammaista ja heidän perheitään. Vapaaehtoistyön pohjalta toimivan tukihenkilön tehtävänä on tarjota tukea vammaiselle arkipäivän elämäntilanteissa selviytymisessä. Tukihenkilötoimintaa järjestävät muun muassa kunnat, seurakunnat ja potilasyhdistykset.

Harrastustoiminnassa työnteosta suoritettava vastike maksetaan usein joko pelkästään tai ainakin suurelta osin kulukorvauksina. Silloin kun kulukorvauksia maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteesta tapahtuvaksi työnteoksi. Jos vastike sen sijaan lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidettäisiin työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Harrastustoiminnan ja työsuhteen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä olisi sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä toiminnassa toiminnan järjestä-

jä ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvan työn tekoa. Toisaalta pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta. Esimerkiksi yleishyödyllisissä yhteisöissä tehtyä työtä voidaan pitää työsuhteisena, jos 1 luvun 1 §:ssä säädetty tunnusmerkit täyttyvät (ks. KKO 1990:29).

Pykälän 3 kohdan mukaan lakia ei sovellettaisi sellaiseen työsuoritusta edellyttävän sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla. Kohdassa tarkoitettuja erityislakeja ovat muun muassa merimieslaki, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettu oppisopimus ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki, joissa kaikissa on kysymyksessä työsuhteessa tehtävä työ, mutta työn erityisluonne on otettu huomioon erityislain säännöksissä. Työsopimuslain soveltamisalasäännöksen pakottavuus estäisi säätämästä lakia alemmalla tasolla poikkeuksista työsopimuslain soveltamisalaan, ellei laissa olisi tähän nimenomaista asetuksenantovaltuutta.

Työntekosopimuksista on säädetty myös muun muassa perhehoitajalaissa (312/1992) sekä omaishoitajien asemasta sosiaalihuoltolaissa (710/1982) sekä omaishoidon tuesta annetussa asetuksessa (318/1993). Harjoittelusta, jota ei tehdä työsuhteessa, säädetään muun muassa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa. Työsopimuslain ulkopuolelle jäävästä työnteosta on säädetty myös työmarkkinatuesta annetussa laissa (1542/1993). Myöskään perusopetuslaissa (628/1998) ja sen nojalla annetussa asetuksessa (852/1998) tarkoitettuun työelämään perehdyttämiseen osallistuvat koululaiset eivät ole työsuhteessa.

3 §. *Työsopimuksen muoto ja kesto.* Pykälän 1 momentin mukaan työsopimus olisi edelleen vapaamuotoinen sopimus, joka olisi tehtävissä suullisesti tai kirjallisesti. Näin ollen työsopimus voidaan tehdä myös sähköisessä muodossa.

Työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät enää olisi miltään osin riippuvaisia siitä, onko sopimus tehty kirjallisesti vai suullisesti. Voimassa olevasta laista poiketen ei enää säädettäisi suullisen, vuotta pitemmäksi ajak-

si tehdyn määräaikaisen sopimuksen muuttumisesta vuoden kuluttua irtisanomisenvaraiseksi.

Toisaalta työ sopimuslaissa suosittaisiin kirjallisen työ sopimuksen tekemistä. Jos työ sopimus tehdään suullisesti, työnantajan olisi annettava työntekijälle kirjallisesti tiedot työsuhteesta sovellettavista ehdoista kuten 2 luvun 4 §:ssä säädetään.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työ sopimuksen kestoajasta. Kestoajan mukaan määriteltäinä työ sopimukset ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia. Määräaikaisia ovat sopimukset, joiden päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella.

Momentin mukaan työ sopimus olisi voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työ sopimusten päätyyppinä olisivat siten toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Määräaikainen sopimus olisi tehtävissä ainoastaan silloin, kun siihen on perusteltu syy. Toistaiseksi voimassa olevien sopimusten ensisijaisuus käy ilmi myös siitä, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työ sopimuksia olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Sopimuksen määräaikaisuudelle olisi oltava perusteltu syy. Voimassa olevasta laista poiketen momentissa ei enää lueltaisi määräaikaisen työ sopimuksen tekemisen edellytyksiä esimerkein, vaan momentti muotoiltaisiiin yleiseen muotoon. Perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi kuitenkin otettava huomioon voimassa olevan työ sopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu työ sopimuksen määräaikaisuuden perusteina työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Säättämällä perustellun syyn vaatimus määräaikaisen työ sopimuksen tekemisen edellytykseksi torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia työ sopimuslain pakottavia säännöksiä työ sopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten so-

pimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan tehtävien työ sopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi. Toisaalta, kuten hallituksen esityksessä työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 205/1983 vp) todetaan, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoitettaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy. Säännös on kirjoitettu siten työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Määräaikaisen työ sopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta. Tämän vuoksi määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskisivat vain työnantajan aloitteesta määräaikaisena tehtyjä sopimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena.

Voimassa olevan työ sopimuslain tapaan määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi perusteltua, kun kysymys on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Määräaikaisen sopimuksen käyttöedellytyksiä arvioitaessa huomiota olisi kiinnitettävä paitsi itse työn erityisluonteeseen myös työn erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta. Tällaisia kriteereitä voisivat olla esimerkiksi, onko työnantajalla toimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää jatkuvasti sinänsä määrättyjä, erillisinä tai itsenäisinä pidettäviä töitä ja toisaalta, asettaako työ tekijälleen joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita työnantajan vakituudessa työsuhteessa olevilla ei ole tai että työnantaja ei yleensä teetä tällaisia töitä.

Määräaikaisten sopimusten käyttö olisi mahdollista myös kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tietynä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voitaisiin pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukautta, työtä ei olisi pidettävä kausiluonteisena. Harkittaessa oikeutta määräaikaisen sopimuksen tekemiseen olisi otettava huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai loma-aikojen

porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työnteen ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.

Työnantaja voisi palkata lisätyövoimaa määräaikaisin sopimuksin myös jonkin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Tällöin määräaikaisten sopimusten käytön edellytykseksi olisi kuitenkin asetettava työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ei ole tarjota kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä. Työnantajaoikeushenkilön koolla ja aiemmillä liikesuhteilla on merkitystä tilanteen arvioinnissa.

Määräaikaisen työsopimuksen käytön perusteena voisi edelleen olla myös sijaisten tarve. Sillä, minkä vuoksi sijaista tarvitaan, ei ole merkitystä, vaan olennaista on ainoastaan, että poissa olevan työntekijän työsuhte jatkuu esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan, sairausloman, vuosiloman tai muun vastaavan poissaolon ajan. Vaikka sijaisen käyttö johtuu jonkun työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ei yrityksen ulkopuolelta tulleen työntekijän välttämättä tarvitsisi tehdä juuri vapaalla olevan työtehtäviä, vaan työnantaja voisi hoitaa työtehtävien uudelleen jatkamisen erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä. Työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen tulisi kuitenkin perimmältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta.

Määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi niin ikään mahdollista, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy, kuten tarve saada lisätyövoimaa tuotantohiippujen tasaamiseksi.

Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa niin ikään aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Kysynnän vakiinnuttua määräaikaisia työsopimuksia saataisiin työnantajan aloitteesta tehdä vain edellä käsitellyin muin perustelluin syin.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö olisi mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä.

Ilman tällaista syytä tehtyä määräaikaista sopimusta ei pidettäisi kokonaisuudessaan pätemättömänä, vaan ainoastaan sen kestoaikaa koskeva ehto olisi pätemätön.

Vaikka jo ensimmäistä ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, momenttiin ehdotetaan otettavaksi nimenomaisena kielto tehdä toistuvia määräaikaisia sopimuksia ilman perusteltua syytä.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä olisi toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perustelu syy. Kielletystä peräkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei olisi kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisin sopimuksin. Toisaalta edellytettäisiin, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei olisi momentissa tarkoitettua perusteltua syytä.

Jos sopijapuolille sittemmin syntyy erimielisyyttä siitä, onko määräaikaiseksi tehtyä tai toistuvasti tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsuhteena, näyttövelvollisuus sopimuksen määräaikaisuudesta olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti sillä, joka vetoaa määräaikaisuuteen. Todistustaakka määräaikaisuuden lainmukaisesta perusteesta olisi työnantajalla.

4 §. *Koeaika.* Voimassa olevan työsopimuslain 3 §:ää vastaavasti osa työsuhteen voimassaoloajasta voitaisiin sopia koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa 8 luvussa säädetyistä perusteista riippumatta. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia.

Koeajan käytölle ei asetettaisi laissa asiallisia edellytyksiä. Sitä voitaisiin käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Toistaiseksi voimassa oleviksi tarkoitetuissa sopimussuhteissa työnantaja ja työntekijä voisivat sopia työnteen aloittamisesta alkavasta enintään

neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle työsuhteen alussa erityisen koulutuksen, koeaika voitaisiin kuitenkin sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Tällöin edellytyksenä olisi, että työnantaja järjestää työntekijälleen erityisen, yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta kestävä, työhön liittyvän koulutuksen, joka on sisällöltään tavanomaista perehdyttämiskoulutusta vaativampaa teoreettisten tai käytännön tietojen opettamista työntekijälle.

Pykälän 2 momentissa olisi lisäksi erityissäännös koeaikaehdosta määräaikaisissa työ-sopimuksissa. Momentin mukaan kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työ-sopimuksessa koeaika saisi olla enintään puolet työsuhteen kestävästä. Säännöksen tavoitteena on estää se oikeuskäytännössäkin hyväksytty tapa, jonka mukaan koko sopimuksen kesto-aika voitaisiin sopia koeajaksi. Määräaikaisen sopimuksen tehdessään sopijapuolet sitoutuvat sopimuksesta syntyviin velvoitteisiin määräajaksi. Tämä asetelma muuttuisi kokonaan, jos lyhytaikaisissa määräaikaisissa sopimuksissa sallittaisiin koko sopimuskauden pituinen koeaika.

Voimassa olevan työsuhtelulain koeaika koskevassa säännöksessä ei ole määritelty sitä, mihin ajankohtaan koeaika voidaan sijoittaa. Koeajan tarkoitukseen nähden on kuitenkin luonnollista, että koeaika voi olla vain työsuhteen alussa. Koeajan sijoittamista ehdotetaankin täsmennettäväksi siten, että koeajan tulisi alkaa työnteon aloittamisesta. Vaikka säännöksessä ei oteta nimenomaisesti kantaa siihen, voidaanko koeaikaehdoista liittää peräkkäisiin samojen työsuhtelukumppanien välillä tehtyihin työsuhteisiin, koeajan käyttö, säännöksen ehdoton luonne huomioon ottaen, ei olisi mahdollista, jos näissä työsuhteissä on sovittu samoista tai samankaltaisista työehtojen koeajasta tai työsuhteen sijaan uusitaan työehtojen koeajasta ja työntekijän asemassa tapahtuneen huomattavan muutoksen vuoksi, voisi uuden koeaikaehdon käyttö joissakin tapauksissa olla perusteltua. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon 10 luvun 2 §:n kohtuuttomia ehtoja koskeva säännös. Sen mukaan ehtoa, jonka soveltaminen on hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, voidaan sovitella, tai se voidaan kokonaan jättää huomioon ottamatta. Ratkai-

su uuden koeaikaehdon kohtuullisuudesta on tehtävä aina tapauskohtaisesti.

Työnantaja ja työntekijä voivat toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen kestäessä sopia työntekijän uusista työtehtävistä tai hänen siirtymisestä toiseen asemaan. Jos sopimus merkitsee huomattavaa muutosta aikaisempiin työtehtäviin, myös tällaiseen uutta työtä koskevaan sopimukseen voitaisiin liittää koeaikaehdo. Näissä tapauksissa kummallakin sopijapuolella olisi oikeus purkaa sovitua uutta työtä koskeva sopimus koeajan kuluessa, jos sopimus ei vastaa sopijapuolen tarkoitusta. Toisaalta työsuhteen kestäessä tehdyn sopimuksen purkaminen koeajan perusteella ei johtaisi työsuhteen päättymiseen, vaan työntekijällä olisi näissä tapauksissa oikeus palata aikaisempiin tehtäviinsä. Työsuhteen olisi tällöin päätettävissä ainoastaan 7 ja 8 luvussa säädetyin irtisanomis- tai purkamisperustein.

Koeajasta on sovittava yleensä nimenomaisesti työsuhtelulain mukaisesti. Joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä koeajasta. Voimassa olevan työsuhtelulain mukaan koeaika koskevaa työehtosopimusmääräystä ei sovelleta automaattisesti kaikkiin uusiin työntekijöihin, koska työehtosopimuksella ei voida luoda velvollisuuksia muille kuin siihen työehtosopimuslain nojalla sidotuille työntekijöille. Koska työehtosopimuksen sisältö ei välttämättä ole myöskään työehtosopimukseen sidottuun yhdistykseen järjestäytyneiden työntekijöiden tiedossa, ehdotetaan, että työnantajan on nimenomaisesti ilmoitettava työntekijälle työehtosopimuksessa määrätyn koeaikaehdon soveltamisesta työsuhteesta solmittaessa. Jos työnantaja ei täytä pykälän 3 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuuttaan, työehtosopimukseen perustuvaa koeaikaehdoa ei saa soveltaa työsuhteessa.

Näyttövelvollisuudesta, että koeajasta on sovittu, on sillä sopijapuolella, joka koeaikaan vetoaa. Korkein oikeus on tuomioissaan KKO 1980 II 137 todennut, että työnantaja oli velvollinen korvaamaan työntekijälle työsuhteen lakkauttamisesta aiheutuneen vahingon, kun hän ei ollut näyttänyt nimenomaisesti sopineensa työsuhteesta noudatettavasta koeajasta tai selvittänyt, että työntekijä palvelukseen tullessaan olisi tiennyt olevansa koeajalla.

Pykälän 4 momentin mukaan työsopimus voidaan koeajan kuluessa purkaa ilman 7 ja 8 luvussa työsopimuksen päättämiseksi säädettyjä perusteita. Koeaikanaakaan työsopimusta ei kuitenkaan saisi purkaa syrjivin tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein.

Voimassa olevan lain mukaan työsopimuksen purku koeajan aikana on kiellettyä silloin, kun rikotaan työsopimuslaissa säädettyä syrjintäkieltoa. Tätä vastaavasti ehdotetaan säädettäväksi, että koeaikapurun peruste ei saa olla työnantajan velvollisuuksia koskevan 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetyn syrjintäkiellon vastainen.

Työnantaja ei saa purkaa työsopimusta myöskään koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Kytkemällä purkamisperusteena kielletty epäasiallinen syy koeajan tarkoitukseen on korkeimman oikeuden käytännössä ilmenevällä tavalla korostettu sitä, että perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia. Perusteen tulee olla todellinen, sillä aiheettomia epäilyjä esimerkiksi työntekijän terveydentilasta pidettäisiin jatkossakin epäasiallisina perusteina (KKO 1980 II 110).

5 §. *Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet.* Ehdotettu säännös työsuhte-etuuksien karttumisesta perustuu ensimmäisen kerran jo yli puoli vuosisataa sitten oikeuskirjallisuudessa esitettyyn tulkintaan. Sen mukaan työsuhdetta voidaan pitää yhtenäisenä, vaikka työnantajan ja työntekijän velvollisuudet perustuisivatkin oikeustoimina erillisiin toisiaan seuraaviin työsopimuksiin. Saman periaatteen on viitattu muun muassa työsuhdeturvakomitean mietinnössä ja sen perusteella annetussa mainitussa hallituksen esityksessä, joskin hieman eri yhteydessä. Ehdotuksen taustalla on neuvoston määräaikaista työtä koskevan direktiivin 4 artiklassa säädetty syrjinnän kielto.

Pykälän mukaan työsuhteen katsottaisiin työsuhte-etuuksien karttumisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, vaikka se perustuisi peräkkäisiin toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraaviin määräaikaisiin työsopimuksiin. Tällöin työsuhte-etuudet, kuten

esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet, määräytyisivät kuten toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvassa työsuhteessa, vaikka työsuhdetta ei tämän luvun 3 §:n 2 momentin säännöksen perusteella pidettäisikään toistaiseksi voimassa olevana. Säännöstä olisi siten sovellettava, vaikka toisiaan seuraavat työsopimukset olisi tehty juuri mainitussa säännöksessä tarkoitettuihin perustelluihin syihin.

Ehdotetun säännöksen mukaan työntekijän työsuhte-etuudet karttuisivat siinäkin tapauksessa, että peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten ja työnteon väliin jäisi lyhyitä välejä. Määräaikaisten sopimusten väliin jääviä aikoja ei, jo säännöksen kiertämisen estämiseksi, ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi määrittää täsmällisesti kalenteriajan mukaan. Ehdotuksessa tarkoitettujen keskeytysten pituus olisi ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhte-etuuden tullessa ajan-kohtaiseksi; esimerkiksi vuosilomalain 3 §:n 1 momentin kannalta työnteon jatkuttua ehdotuksessa tarkoitettulla tavalla yli vuoden tai työehtosopimuksen palkkamääräyksissä tarkoitettujen määrävuosien täytyessä. Viime kädessä ratkaisevaa olisi, onko työntekijä tehnyt työnantajalle jatkuvasti työtä määräaikaisten työsopimusten perusteella, jotka sinänsä ovat olleet tämän luvun 3 §:n 2 momentissa säädetyn mukaisia.

6 §. *Vajaavaltaisen työsopimus.* Suomen oikeusjärjestyksen mukaan oikeustoimia, kuten esimerkiksi sopimuksia voivat yleensä tehdä vain oikeustoimikelpoiset eli 18 vuotta täyttäneet henkilöt. Tavanomaisena pidettävän oikeustoimen voi kuitenkin tehdä myös tätä nuorempi henkilö sekä henkilö, joka on julistettu vajaavaltaiseksi tai jonka toiminta-oikeuksia on muuten rajoitettu.

Alle 18-vuotiaan oikeudesta sitoutua työsopimuksella tekemään työtä työnantajalle säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Tässä laissa on säännöksiä muun muassa nuoren työntekijän työsuhteessa sovellettavista enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista sekä työn terveellisyteen ja turvallisuuteen liittyvistä edellytyksistä. Mainitun lain 3 §:n mukaan alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä

huoltaja tai huoltajan luvalla nuori henkilö itse. Lisäksi laissa on säännös huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus erityisin perustein.

Päällekkäisen sääntelyn välttämiseksi ehdotetussa työsopimuslain säännöksessä viitattaisiin nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksiin. Tässä yhteydessä esitetään kuitenkin myös nuorista työntekijöistä annetun lain 3 §:n muuttamista siten, että pykälän 1 momenttiin lisättäisiin säännös, jonka mukaan 15 vuotta täyttänyt saisi työntekijänä itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa.

Alaikäisten eli alle 18-vuotiaiden ohella vajaavaltaisia ovat sellaiset täysi-ikäiset henkilöt, jotka on julistettu vajaavaltaiseksi holhoustoimesta annetussa laissa (442/1999) säädettyllä tavalla. Mainitun lain lähtökohtana on, että tuomioistuin voi päätöksellään rajoittaa henkilön toimintakelpoisuutta yksittäistapauksessa esiintyvän tarpeen mukaisesti. Henkilön toimintakelpoisuutta voidaan siten rajoittaa vain joiltakin osin ja vain äärimmäisessä tapauksessa henkilö julistetaan vajaavaltaiseksi. Toimintakelpoisuuden rajoittaminenkin tulee mainitun lain mukaan kysymyksen ainoastaan silloin, kun muin järjestelyin, kuten esimerkiksi edunvalvojan määräämisellä, ei voida riittävästi turvata asianomaisen etuja.

Ehdotettu 2 momentti koskisi sellaisia henkilöitä, jotka on tuomioistuimen päätöksellä julistettu vajaavaltaiseksi sekä henkilöitä, joiden toimintakelpoisuutta on tuomioistuimen päätöksellä rajoitettu. Säännöksen mukaan myös tällaiset henkilöt voisivat tehdä ja päättää työsopimuksia.

7 §. *Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen.* Pykälän 1 ja 2 momentit vastaavat voimassa olevan työsopimuslain 7 §:n 1 momenttia. Pykälän 1 momentin mukaan työsopimuksen osapuolet eivät saisi siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Tämä rajoitus olisi tarpeellinen työsopimussuhteen henkilökohtaisen luonteen vuoksi. Työntekijä ei siten esimerkiksi saisi ilman työnantajansa suostumusta hankkia toista henkilöä tekemään työsopimuksessa sovittuja töitä itsensä sijasta eikä työnantaja saisi ilman työntekijän

suostumusta siirtää työn johto- ja valvontaoikeutta tai palkanmaksuvelvollisuuttaan toiselle työnantajalle. Työnantajalla olisi kuitenkin tämän luvun 9 §:n mukainen oikeus asettaa toinen henkilö edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä.

Oikeuksien ja velvollisuuksien yksipuolista siirtämistä koskevasta kiellosta voitaisiin poiketa erikseen säädetyissä tilanteissa. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että erääntynyt saaminen voitaisiin siirtää ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Työsopimukseen perustuvaan erääntyneeseen saamiseen ei liity sellaisia henkilökohtaisia piirteitä, jotka edellyttäisivät poikkeamista normaaleista sopimusoikeudellisista periaatteista. Erääntynyt saaminen voitaisiin siirtää toiselle henkilölle esimerkiksi perintätöimpiteitä varten. Työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät ilman toisen sopijapuolen suostumusta myös tämän luvun 10 §:ssä säädettävän liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan erityissäännöstä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Toisesta työnantajasta käytettäisiin nimitystä *käyttäjäryitys*. Ehdotuksen mukaan työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakaantuisivat siten, että käyttäjäryitykselle siirtyisi oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Niitä olisivat käytännössä lähinnä työajoista päättäminen ja eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. Varsinaisen työnantajan velvollisuutena olisi huolehtia muista työnantajavelvoitteista, kuten palkanmaksusta siihen liittyvine sosiaalivakuutusmaksuineen, yhteistoimintavelvoitteista ja vuosiloman antamisesta.

Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olisi se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä on käyttäjäryityksen työssä. Näin ollen muun muassa vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäisivät yleensä varsinaisen työnantajan velvollisuuksiin. Oikeuksien ja velvollisuuksien jaka-

tumisesta olisi pykälän 1 momentin perusteella mahdollista sopia myös toisin. Varsinainen työnantaja ja käyttäjäyritys eivät olisi toissijaisesti vastuussa toistensa velvollisuuksista. Työturvallisuusvelvoitteiden jakautumisesta varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen välillä on säädetty myös työturvallisuuslain 3 §:n 2 momentissa ja valtioneuvoston päätöksessä eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä (782/1997).

Ehdotettua 3 momenttia sovellettaisiin käytännössä lähinnä työvoiman vuokraamisen yhteydessä. Työvoiman vuokraamisessa on kyse toiminnasta, jossa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan. Ehdotettu säännös ei sen sijaan koskisi alihankintaa. Alihankinnalla tarkoitetaan tuotannon tai palvelujen ostamista yrityksen ulkopuolelta. Alihankinnassa alihankkijan työntekijät ovat alihankkijan johdon ja valvonnan alaisina, vaikka tosiasiallinen työsuoritus tehtäisiinkin tilaajalle sen tiloissa.

8 §. *Työntekijän avustaja.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työntekijän ottaman avustajan oikeudellisesta asemasta. Työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseksi ottama avustaja olisi työsuhteessa avustajan ottaneen työntekijän työnantajaan. Edellytyksenä olisi kuitenkin, että työntekijällä on ollut työnantajan suostumus avustajan ottamiseen. Suostumukseen ei liitynisi muotomääräyksiä. Jos työntekijän työnantaja ei ole antanut suostumustaan avustajan ottamiseen, avustaja olisi työsuhteessa hänet ottaneeseen työntekijään. Ehdotettu säännös vastaa pääperiaatteiltaan voimassa olevan työsopimuslain 10 §:ää.

9 §. *Työnantajan sijainen.* Ehdotettu pykälä vastaa voimassa olevan työsopimuslain 8 §:ää. Pykälän ensimmäisen virkkeen mukaan työnantaja voisi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Säännös olisi välttämätön sen vuoksi, että työnantajana toimii usein yhtiö eikä työnantajan muutoinkaan ole käytännössä mahdollista johtaa ja valvoa henkilökohtaisesti kaikkien työntekijöiden työskentelyä. Edustajalla tarkoitettaisiin työnantajan omaan organisaatioon kuuluvaa henkilöä. Työn johtamisen ja valvonnan siirtämisestä ulkopuoliselle taholle säädettäisiin tämän luvun 7 §:n 3 momen-

tissa.

Pykälän toisessa virkkeessä ehdotetaan säädettäväksi, että jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta. Työnantaja ei olisi ehdotetun säännöksen perusteella vastuussa sellaisesta edustajan aiheuttamasta vahingosta, joka ei liity edustajan johto- ja valvontatehtävän suorittamiseen. Näissä tapauksissa korvausvastuu saattaisi kuitenkin syntyä vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n perusteella. Työnantajan oikeus periä suorittamansa korvaus vahingon aiheuttaneelta työntekijältä määräytyisi vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n mukaisesti.

10 §. *Liikkeen luovutus.* Liikkeen luovutuksesta säädetään liikkeen luovutusdirektiivissä 77/187/ETY ja sen muutosdirektiivissä 98/50/EY. Viimeksi mainitun direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset on saatettava jäsenvaltioissa voimaan viimeistään 17 päivänä heinäkuuta 2001.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi liikkeen luovutuksen määritelmästä. Liikkeen luovutuksella tarkoitettaisiin yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Tarkoituksena on, että liikkeen luovutuksen määritelmä vastaisi edellä mainittujen direktiivien mukaista liikkeen luovutuksen määritelmää, vaikka ehdotetun säännöksen sanamuoto ei olekaan täysin samanlainen kuin direktiivien sanamuoto.

Muutosdirektiivin 1 artiklan 1 a kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. Direktiivin 1 artiklan 1 b kohdan mukaan, jollei a alakohdasta ja kyseisen artiklan jäljempänä olevista säännöksistä muuta johdu, luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän "taloudellisen yksikön luovuttamista", jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä "resurssikokonaisuutta". Direktiiviä sovelletaan 1 artiklan

1 c kohdan mukaan taloudellista toimintaa harjoitaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Liikkeen luovutuksena ei pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

Direktiivin 98/50/EY johdanto-osan mukaan direktiivillä ei muuteta direktiivin 77/187/EY soveltamisalaa sellaisena kuin se on Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tulkinnan mukaan. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on antanut lukuisia liikkeen luovutuksen määritelmää täsmentäviä tuomioita.

Direktiivin 98/50/EY 1 artiklan 1 a kohdassa mainitusta edellytyksestä tuomioistuin on todennut, että liiketoiminnan harjoittajan on vaihdettava sopimusperusteisesti. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä ei kuitenkaan tarvitse olla keskinäistä sopimussuhdetta, sillä luovutus on mahdollista toteuttaa myös kahdessa vaiheessa siten, että joku ulkopuolinen toimii siinä välittäjänä (C-171-172/94, Merckx ja Neuhuys).

Direktiivin 98/50/EY 1 artiklan 1 b kohdan osalta tuomioistuin on katsonut olevan ratkaisevaa, luovutetaanko omistajanvaihdoksen yhteydessä liiketoimintakokonaisuus. Liiketoimintakokonaisuuden luovutuksen edellytysten täyttyminen on tuomioistuimen mukaan päätettävä yksittäistapauksittain kokonaisharkintaa käyttäen. Huomioon on otettava erityisesti, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on kysymys, onko rakennuksia, irtaimistoa tai muuta sellaista aineellista liikeomaisuutta luovutettu, minkä arvoinen aineeton omaisuus on luovutushetkellä ollut, onko pääosa henkilöstöstä otettu liiketoiminnan uuden harjoittajan palvelukseen, onko asiakaskunta siirtynyt liiketoiminnan mukana sekä se, miten samanlaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu liiketoiminta on ollut, ja vielä se, kuinka pitkän ajan tämä liiketoiminta mahdollisesti on ollut keskeytyneenä (C-24/85, Spijkers).

Liiketoimintakokonaisuuden on oltava liksäsi järjestetty pysyväksi, eikä se saa rajoitua yksinomaan tietyn hankkeen toteuttamiseen (C-48/94, Rygaard). Eri arviointiperusteille annettava painoarvo vaihtelee sen mukaan, millaisesta liiketoiminnasta on kysymys. Erityisesti silloin, kun liiketoiminta-

kokonaisuus pystyy jollain aloilla harjoittamaan toimintaansa ilman huomattavaa aineellista tai aineetonta omaisuutta, tällaisten omaisuuserien siirtymistä ei lähtökohtaisesti saa asettaa liiketoimintakokonaisuuden säilymisen edellytykseksi. Tällöin huomiota on kiinnitettävä muun muassa siihen, ottaako liiketoiminnan uusi harjoittaja palvelukseen sekä lukumääräisesti että pätevyydeltään olennaisen osan edeltäjänsä erityisesti näihin työtehtäviin osoittamasta henkilöstöstä (C-13/95, Süzen). Kaiken kaikkiaan liiketoimintakokonaisuuden käsite viittaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen mukaan sellaiseen henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaan organisoituneeseen yhdistelmään, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin itensäisiin tavoitteisiinsa tähtäävää liiketoimintaa (C-173/96 ja C-247/96, Hidalgo).

Direktiivin 98/50/EY 1 artiklan 1 c kohtaan tuomioistuin on puolestaan ottanut kantaa tuomiossaan Henke, jonka mukaan direktiivissä tarkoitettuna liikkeen luovutuksena ei ole pidettävä julkisyhteisön rakenteen uudelleenjärjestämistä tai hallinnollisten tehtävien siirtämistä julkisyhteisöltä toiselle (C-298/94, Henke).

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työntekijät siirtyisivät automaattisesti liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteensa ehdot säilyisivät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta. Työntekijällä ei olisi oikeutta vastustaa siirtymistä yksipuolisesti ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Jos työntekijä ei haluaisi siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän voisi kuitenkin irtisanoa työnsopimuksensa lakiehdotuksen 7 luvun 5 §:n 2 momentin mukaisesti normaalia lyhyemmällä irtisanomajalla. Niiden työntekijöiden, joiden työsuhde ei ole enää voimassa luovutushetkellä, työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät siirtyisi luovutuksensaajalle. Lakiehdotuksen 6 luvun 6 §:ssä säädetty luovutuksensaajan takaisinottovelvollisuus koskisi kuitenkin myös heitä. Luovutushetkellä tarkoitettaisiin ajankoh-
taa, jolloin luovutuksensaaja ryhtyy tosiasial-

lisesti käyttämään määräysvaltaa ja harjoittamaan liiketoimintaa.

Jos luovutuksen kohteena on vain liikkeen osa, siirtyminen koskisi luovutettavaan osaan kuuluvia työntekijöitä. Ratkaistaessa sekä työntekijät kuuluvat luovutettavaan osaan, kiinnitettäisiin Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti huomiota yrityksen muodolliseen organisaatioon eikä siihen, missä määrin työntekijän työtehtävät ovat käytännössä liittyneet luovutettuun osaan (C-186/83, Botzen).

Vastuu työntekijöiden palkka- tai muiden työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta siirtyisi luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutushetkellä. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuunjako riippuisi saatavien erääntymishetkestä. Luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaisivat yhteisvastuullisesti ennen luovutushetkeä erääntyneistä työsuhdesaatavista. Luovuttaja olisi kuitenkin vastuussa luovutuksensaajalle ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän saatavista, jolleivät he ole keskenään sopineet muuta. Luovuttaja ja luovutuksensaaja voisivat siten voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia siitä, kumpi kantaa lopullisen vastuun saatavista heidän välisessä suhteessaan. Luovutuksensaaja vastaisi sen sijaan yksinään luovutuksen jälkeen erääntyneistä saatavista. Luovutus ei aiheuttaisi muutosta saatavien erääntymishetkeen.

Edellä selostetusta vastuunjaosta ehdotetaan poikettavaksi konkurssitilanteissa. Konkurssiin asetetun yrityksen liiketoiminnan jatkaminen toisen yrityksen toimesta olisi yleensä myös työntekijöiden kannalta paras ratkaisu. Konkurssivelallisella on kuitenkin usein niin paljon maksamattomia työsuhteesta johtuvia saatavia, että niiden siirtyminen luovutuksensaajan vastattavaksi vaikeuttaisi huomattavasti luovutusten syntymistä konkurssien yhteydessä. Tämän vuoksi pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaisi ennen luovutusta erääntyneistä palkka- ja muista työsuhteista johtuvista saamisista. Lain kiertämisen estämiseksi ehdotetaan säädettäväksi, että luovutuksensaaja joutuisi kuitenkin vastuuseen kyseisistä saatavista, jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa

liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

1 §. *Yleisvelvoite.* Lakiehdotuksen 1 luvun 1 §:n 1 momentista, kuten myös voimassa olevan lain 1 §:n 1 momentista, käy ilmi, että työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus. Siitä aiheutuu sekä oikeuksia että velvollisuuksia kummallekin sopijakumppanille. Sopimusvelvoitteiden lisäksi työsopimusta tai työsuhdetta on säännelty muun muassa työlaainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla. Näiden lisäksi työsopimukseen on sovellettava sopimusoikeuden yleisiä sääntöjä. Jo näiden perusteella työsopimuksen osapuolilla on toisiaan kohtaan muitakin velvollisuuksia kuin sopimuksesta johtuvat päävelvoitteet, työn tekeminen ja vastikkeen maksaminen. Ainakin pääosin näistä oikeuksista ja velvollisuuksista ehdotetaan säädettäväksi täsmällisesti muualla tässä laissa.

Yleensä työtä tehdään työnantajan 'hallitsemassa' työyhteisössä. Vaikka tämä on otettu huomioon jo voimassa olevassa työlaainsäädännössä, muun muassa yhteistointalaisissa, on katsottu tarpeelliseksi ehdottaa sinänsä sanktiotonta säännöstä työnantajan yleisvelvoitteista.

Ehdotettu säännös on uusi. Sen mukaan työnantajan tulisi toiminnallaan edistää sekä suhteitaan työntekijöihinsä että työntekijöidensä keskinäisiä suhteita. Viimeksi sanottu tarkoitetaan esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimia. Nämä toimenpiteet kohdistuvat työpaikkaan yhteisesti.

Toiseksi työnantajan tulisi yksittäisissä työsuhteissa huolehtia siitä, että muun muassa töiden sekä työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa työntekijät voivat muuttuvissakin oloissa suoriutua työstään. Tämä tarkoittaa esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista työn muutoksien vaatimalla tavalla. Lisäksi työnantajan tulisi mahdollisuuksiensa mukaan muutoinkin edistää työntekijän kehittymismahdollisuuksia, jotta tämä voisi edetä työurallaan.

2 §. *Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.* Pykälän 1 momentin syrjintäkieltoa koskevan säännöksen taustalla ovat perustuslain 6 §:n

ja rikoslain 47 luvun 3 §:n säännökset. Perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa. Tasapuolisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä etuja myönnettäessä että velvollisuuksia asetettaessa.

Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkupe-
rän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mieli-
piteen, terveydentilan, vammaisuuden tai
muun henkilöön liittyvän synn perusteella.
Rikoslain työsyrintäsäännöksen mukaan
työntekijää tai työnhakijaa ei saa ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettaa epäedulliseen asemaan säännöksessä lueteltujen syrjintäperusteiden perusteella. Vaikka syrjintään liittyy lähtökohtaisesti vertailuasetelma, säännös ei edellytä välttämättä vertailua saman työpaikan työntekijöiden välillä, vaan vertailukohteena voivat olla myös muiden työnantajien työntekijät eli se, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan. Eri asemaan asettamiselta edellytetään perusteltua työhön liittyvää painavaa syytä. Työsyrintä liittyy työntekijöiden kohteluun silloinkin kun työnantaja käyttää valtaansa ensisijaisesti tulkita ja soveltaa palvelussuhteen ehtoja sekä järjesteleä töitä ja työmenetelmiä. Työsyrintää koskeva rikoslain säännös ei estä joidenkin työntekijöiden positiivista erityiskohtelua, kun siihen on laissa tarkoitetut perusteet.

Syrjintäkiellosta on määräyksiä myös useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten esimerkiksi Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa, Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa sekä ILO:n yleissopimuksessa n:o 111, joka koskee syrjintää työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa.

Pykälän 1 momentin syrjintäkielto olisi rakenteeltaan perustuslain syrjintäkiellon kaltainen. Säännöksessä kielletäisiin työnantaja asettamasta työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkupe-
rän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielihiteen, perhesuhteiden,

ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi, ellei menettelylle ole olemassa perusteltua syytä. Syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentyvä, vaan työntekijöiden asettaminen ilman perusteltua syytä eri asemaan myös muun, luettelossa mainittuihin seikkoihin rinnastettavan seikan vuoksi, on kiellettyä syrjintää. Säännöksessä tarkoitettuja kiellettyjä syrjintäperusteita olisivat muun muassa rotu, ihonväri, vammaisuus, yhteiskunnallinen alkuperä ja vakaumus. Poliittisen ja ammattiyhdistystoiminnan ohella kiellettyjä syrjintäperusteita olisivat voimassa olevaa lakia vastaavasti ammattiyhdistyksen jäsenyys ja poliittiset mielipiteet. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään erikseen tasa-arvolaisissa.

Työntekijöiden eri asemaan asettaminen momentissa mainituilla perusteilla olisi kuitenkin sallittua, jos siihen on työhön ja sen tekijälleen asettamiin vaatimuksiin liittyvä perusteltu syy. Jo vuoden 1969 työ sopimuslakikomitean mietinnössä (komiteamietintö 1969:A25) on katsottu, että työn luonne saattaa oikeuttaa asettamaan työntekijät eri asemaan. Esimerkiksi uskonnonopettajalta, kirkon tai muun uskonnollisen yhdyskunnan tai poliittisen puolueen työntekijöiltä voidaan vaatia tiettyä uskonnollista tai poliittista vakaumusta. Kielletynä syrjintänä ei pidettäisi myöskään sellaisille työntekijöille tai työntekijäryhmille myönnettyä positiivista erityiskohtelua, joiden katsotaan olevan esimerkiksi ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa.

Syrjintäkieltoa olisi 4 momentissa säädettyin tavoin sovellettava jo työntekijöitä työhön otettaessa. Säännöstä sovellettaisiin sekä uusia työntekijöitä palkattaessa että otettaessa vanhoja työntekijöitä takaisin 6 luvun 6 §:ssä säädettyä ehdotetulla tavalla. Syrjintäkiellolla olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti merkitystä myös tehtäessä työntekijöitä koskevia päätöksiä työsuhteen kestäessä muun muassa työtehtävien jaosta ja työsuhteeseen liittyvien etujen kohdentamisesta eri työntekijöiden kesken.

Syrjintäkieltoa koskevaa säännöstä täydentäisivät muun muassa irtisanomissuojaa sekä työntekijöiden edustajien asemaa koskevat

säännökset.

Pykälän 2 momentin mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saisi pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei siihen ole perusteltua asiallista syytä. Säännös on uusi ja se perustuu osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskeviin direktiiveihin. Niissä kummassakin säädetään syrjinnän kiellosta osa-aikaisuuden ja määräaikaisuuden perusteella. Toisaalta kummankin direktiivin mukaan voidaan soveltaa pro rata temporis -periaatetta, silloin kun se on tarkoituksemukaista.

Syrjintäkieltoa täydentäisi myös pykälän 3 momentin säännös työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä muutoinkin tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voisi poiketa ainoastaan, jos siihen on hyväksyttävä syy.

Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää siten työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Säännöksellä olisi merkitystä esimerkiksi arviotaessa irtisanomis- ja purkamisperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa. Esimerkiksi oikeuskäytännössäkin omakutun linjan mukaisesti työpaikalla vakiintuneesti noudatettava varoituskäytäntöä on noudatettava johdonmukaisesti ja yhtäläisesti.

Säännöksellä ei kuitenkaan pyritä estämään työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen olisi edelleen hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuttaisi syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi silloinkaan, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.

Jos työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut syrjintäkiellon vastainen tai ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, hänen olisi esitettävä toden-

näköisiä perusteita tai syitä sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan pykälässä mainituista syistä. Työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. Irtisanomisriidoissa työnantajan on näytettävä, että irtisanomiselle on laissa tarkoitettu asiallinen ja painava peruste. Tasa-arvolaisissa säädetään erikseen todistustaakan jaosta sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta.

3 §. *Työturvallisuus*. Työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään yksityiskohtaisesti työnantajan työturvallisuusvelvoitteista. Voimassa olevan työsopimuslain 32 §:ää vastaavasti ehdotetaan, että työturvallisuusvelvoitteesta huolehtiminen olisi myös työnantajan sopimusperusteinen velvoite. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteen sisältö määräytyisi työturvallisuudesta annettujen säännösten mukaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvoitteesta raskaana olevaa työntekijää kohtaan. Säännös vastaisi neuvoston raskaussuojeludirektiivissä asetettuja vaatimuksia.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantaisivat hänen tai sikiön terveyden, eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä olisi pyritävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Säännöksessä ei voimassa olevan lain tapaan rajattaisi vaaraa aiheuttavia tekijöitä kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin työntekijälle itselleen tai sikiölle aiheuttamiin vaaroihin, vaan säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon. Työnantajan olisi siten huolehdittava raskaana olevan työntekijän työturvallisuudesta siten, että hänen työtehtävistään tai työolosuhteistaan poistetaan sikiön kehitykselle tai raskaudelle vaaraa aiheuttavat tekijät. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan olisi selvitettävä, onko työntekijä siirrettävissä muihin hänelle sopiviin tehtäviin. Jos työnantajalla on tarjolla muita työntekijälle sopivia työtehtäviä, hänet olisi siirrettävä näihin tehtäviin raskauden ajaksi.

Jos työntekijälle ei voida tarjota sellaisia hänen ammattitaitoaan vastaavia töitä, joista hän kykenee selviytymään vaarantamatta omaa tai sikiön terveyttä, työntekijällä olisi

oikeus erityisäitiysvapaaseen, josta säädetäisiin 4 luvun 1 §:ssä. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaan ajalta maksettavaan erityisäitiysrahaan säädetään sairausvakuutuslain 23 g §:ssä. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että päivärahan saamisen edellytykset vastaisivat ehdotettua työsopimuslain säännöstä.

4 §. *Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.* Pykälässä säädetäisiin neuvoston todentamisdirektiiviin perustuen työnantajan velvollisuudesta toimittaa työntekijälle ilman tämän nimenomaista pyyntöä kirjallisessa muodossa tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista taikka ainakin tieto siitä, mistä lähteistä työntekijän työsuhteessa sovellettava ehdot ovat luettavissa.

Työnantajalla olisi pykälässä tarkoitettu selvitysvelvollisuus silloin, kun työsopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi tai sen on tarkoitus jatkua yli kuukauden pituisen määräajan. Selvitysvelvollisuus koskisi niitä säännöksessä tarkoitettuja keskeisiä ehtoja, joista ei ole sovittu kirjallisessa työsopimuksessa. Selvitys olisi annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Palkanmaksukaudesta säädetäisiin tämän luvun 14 §:ssä.

Edellä sanotun lisäksi ja voimassa olevan työsopimuslain 4 §:stä poiketen työnantajalla olisi velvollisuus antaa pykälässä tarkoitettu selvitys työntekijälle myös silloin, kun samat sopijapuolet tekevät toistuvasti alle kuukauden pituisia määräaikaista sopimuksia samoin ehdoin. Selvitysvelvollisuuden syntyminen edellytyksenä oleva samojen työehtojen toistuminen ei kuitenkaan edellyttäisi työehtojen täydellistä samanlaisuutta. Kussakin määräaikaaisessa sopimuksessa voisi esimerkiksi olla toisistaan poikkeavat ehdot sopimuksen kestoajasta. Säännöksessä tarkoitettu selvitysvelvollisuus voisi syntyä esimerkiksi silloin, kun työvoiman vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa on sovittu samoista perustyehtoista sopimussuhteesta toiseen, vaikka työtehtäviä, työntekopaikkaa sekä työsopimuksen kestoajaa koskevat ehdot vaihtelisivat sopimuskausittain. Tällöin selvitys työnteon keskeisistä, sopimuskaudesta toiseen jatkuvista ehdoista olisi annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen

alkamisesta. Selvitysvelvollisuus tulisi täyteen ensimmäisen selvityksen antamisen jälkeen riippumatta siitä, kuinka pitkäaikaisia määräaikaista sopimuksia jatkossa tehdään, edellyttäen kuitenkin, että sovitut työehdot pysyvät muuttumattomina.

Selvityksen sisällöstä säädetäisiin pykälän 2 momentissa. Luettelo selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvista työsuhteen ehdoista vastaisi pitkälti voimassa olevan työsopimuslain 4 §:n säännöstä. Joiltakin osin luetteloa on kuitenkin täsmennetty vastaamaan todentamisdirektiivissä asetettuja vaatimuksia voimassa olevaa lakia paremmin.

Työnantajan antamasta selvityksestä olisi käytävä ilmi ainakin työsopimuksen osapuolet ja näiden koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta ja työsopimuksen kestoajaksi sekä määräaikaaisen työsopimuksen solmimisen peruste, koeaika, työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika sekä vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika taikka sen määräytymisen peruste.

Vähintään kuukauden kestävässä ulko- ja maantöissä työnantajan olisi annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen tälle selvitys työn kestosta, valutusta, jossa rahapalkka maksetaan, ulko- ja maantöissä suoritetavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti työnantaja voisi täyttää selvitysvelvollisuutensa antamalla työntekijälle yhden tai useamman asiakirjan, joista työsuhteessa noudatettavat ehdot selviävät. Selvitys tai sen osa voitaisiin edelleen antaa myös viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen taikka lain säännökseen. Viittaamenetely olisi mahdollinen esimerkiksi palkan, palkanmaksukauden, työajan, vuosiloman ja irtisanomisaajan taikka niiden määräytymisperusteen osalta.

Työnantajan työsuhteen keskeisistä ehdoista työntekijälle antama selvitys olisi luonteel-

taan informatiivinen luettelo työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta työsopimus-ehdoista. Samalla työntekijä saisi selvityksen sellaisista työsuhteesta noudatettavista ehdoista, jotka määräytyvät lakien ja työsuhteesta mahdollisesti noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsopimusapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia.

Kun työsuhteen ehdoista tiedottaminen on työnantajan velvollisuus, tulee työnantajan ensisijassa harkita, mitkä ovat kunkin työsuhteen kannalta keskeisiä ehtoja. Pykälän 2 momentin luettelo sisältäisi todentamisdirektiivin tavoin esimerkkiluettelon niistä työsuhteen ehdoista, jotka ainakin ovat keskeisiä. Joissakin erityistilanteissa työnantajalta voitaisiin vaatia esimerkkiluettelo kattavampi selvitys työsuhteen ehdoista.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajalle velvollisuus ilmoittaa työntekijälle kirjallisesti 2 momentissa tarkoitettua ehdon muuttumisesta. Selvitys olisi annettava viimeistään työsuhteen ehdon muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Todentamisdirektiivissä omaksutuun tavoin ilmoitusvelvollisuus ei kuitenkaan koskisi tilanteita, joissa työsuhteesta sovellettavan ehdon muutos johtuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttumisesta.

Säännösehdotus koskee ainoastaan muutuneista työsuhteen ehdoista ilmoittamista, eikä sillä siten ole merkitystä arvioitaessa, onko työnantajalla jollain perusteella oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti.

5 §. *Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle.* Työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä hänen palveluksessaan olevalle osa-aikatyöntekijälle säädettiin vuonna 1988. Tuolloin säännöstä perusteltiin työsuhdeturvasäännösten yhtenäistämiseksi ja selkeyttämiseksi (HE 19/1988 vp). Osa-aikatyöntekijöiden aseman turvaamiseksi ehdotetaan, että myös uuteen lakiin otettaisiin säännös, jonka mukaan työnantajan olisi tarvitessaan lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille.

Voimassa olevan työsopimuslain 42 b §:n mukaan työtä on tarjottava sellaisille osa-

aikatyöntekijöille, jotka pyrkivät kokoaika-työhön. Ehdotettua säännöstä on tältä osin sanonnallisesti yksinkertaistettu. Lisätyötä olisi tarjottava kaikille niille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaana oleviin tehtäviin. Jos työsopimus on kuitenkin tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut työnantajan tietoon, että hän ei ole kiinnostunut työajan lisäämisestä, työnantajalla ei olisi pykälässä tarkoitettua lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

Osa-aikatyöntekijän asemaa parannettaisiin voimassa olevaan lakiin nähden siten, että osa-aikatyöntekijälle olisi tarjottava lisätyötä riippumatta siitä, onko työnantajalla työn tarjoamisvelvollisuus myös 6 luvun 6 §:n perusteella. Voimassa olevasta laista poiketen työnantajan palveluksessa olevat osa-aikaiset tekijät ohittaisivat työntarjoamisjärjestyksessä ne työntekijät, jotka kuuluvat työnantajan takaisinottovelvollisuuden piiriin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta järjestää osa-aikatyöntekijälle sellainen koulutus, joka on tarpeellista uuden työn vastaanottamisen kannalta. Koulutusvelvollisuuden edellytyksenä olisi lisäksi, että se on työntekijän soveltavuuteen nähden kohtuudella järjestettävissä. Säännösehdotus vastaa tältä osin voimassa olevaa lakia.

Lakiehdotuksessa on useita työnantajan työsuhteen aikaista koulutusvelvollisuutta koskevia säännöksiä. Puheena olevan pykälän 2 momentin koulutusvelvollisuutta koskeva säännös korostaisi työnantajan velvollisuutta huolehtia myös osa-aikaisten työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämisestä.

6 §. *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa vapautuvista samoin kuin uusista työpaikoistaan niin, että myös määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä olisi samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikailla työntekijöillä.

Säännöksen taustalla on määräaikaista työtä koskeva direktiivi, jolla on saatettu Eurooppatason työmarkkinajärjestöjen määräaikaista työtä koskeva puitesopimus jäsenvaltioita sitovaksi. Sopimuksen yhtenä tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn

laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Tässä tarkoituksessa työnantajan on tiedotettava määräaikaisille työntekijöille yrityksessä avautuvista vapaita työpaikoista sen varmistamiseksi, että heillä on samat mahdollisuudet saada vakinainen työpaikka kuin muillakin työntekijöillä. Puitesopimuksen 6 lausekkeen mukaan ilmoitus voidaan tehdä työpaikassa sopivalla yleisellä ilmoituksella.

Myös osa-aikatyötä koskevan direktiivin liitteenä olevassa osa-aikatyötä koskevassa puitesopimuksessa on säännös, jonka mukaan työnantajan tulisi, mikäli mahdollista, ottaa huomioon työntekijöiden pyynnöt siirtäjä kokoaikatyöstä yrityksessä vapautuvaan osa-aikatyöhön, osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai lisätä työaikaansa, jos siihen tulee tilaisuus. Tässä tarkoituksessa työnantajien tulisi mahdollisuuksien mukaan tiedottaa yrityksessä olevista koko- ja osa-aikaisista työpaikoista, jotta siirtyminen työmuodosta toiseen olisi helpompaa.

Ehdotettu pykälä vastaa sisällöltään edellä tarkoitettujen puitesopimuksien tavoitteita. Se on kuitenkin kirjoitettu yleisempään muotoon niin, että työnantajan olisi tiedotettava vapautuvista työpaikoista sellaisella ilmoituksella, joka on työsopimuksen kestoajasta ja työsuhteesta sovellettavasta työajasta riippumatta kaikkien työntekijöiden luettavissa.

Pykälä ei edellyttäisi sitä, että työnantajan olisi ryhdyttävä tiedottamaan sisäisesti kaikista avautuvista työpaikoista. Jos työnantaja sen sijaan on noudattanut käytäntöä, jonka mukaan avoimista työpaikoista tiedotetaan, menettely ei saa olla syrjivä, vaan sen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti.

Pykälän mukaan työnantaja voisi valita tiedottamisen tavan. Käytännössä se voisi olla esimerkiksi työnantajan toimitiloissa oleva yleinen ilmoitustaulu, vastaava sähköisessä muodossa oleva taulu tai tiedon saattaminen työntekijöiden henkilökohtaisiin sähköposteihin.

Työnantajan vapaista työpaikoista tiedottamista koskeva velvollisuus palvelisi myös tämän luvun 1 §:ssä tarkoitettujen työnantajan yleisvelvoitteen tavoitteita.

7 §. *Työehtosopimusten yleissitovuus.* Voimassa olevan työsopimuslain 17 §:n 1 mo-

mentin työehtosopimusten yleissitovuutta koskevasta säännöksestä on aiheutunut koko joukko erilaisia tulkinta- ja soveltamisvaikeuksia sekä erimielisyyksiä. Ainakin osittain tämä on johtunut siitä, että säännös lisättiin lakiin vasta eduskuntakäsittelyssä ilman perusteellista valmistelua. Tämän luvun 7, 8 ja 9 §:n säännöksillä täydennettäisiin ja täsmennettäisiin työehtosopimusten asemaa lähinnä järjestäytymättömien työnantajien töissä olevien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan tulisi noudattaa työsuhteissaan vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työehtosopimuksen tulisi siis ensiksikin olla soveltamisalaltaan valtakunnallinen, kuten voimassa olevan lainkin mukaan. Näin ollen yrityskohtainen työehtosopimus ei voisi olla yleissitova, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivatkin valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset.

Momentissa tarkoitettu asianomainen ala määräytyisi ensisijaisesti työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaisesti, kuten voimassa olevan lainkin mukaan. Tällöin huomioon olisi otettava myös työehtosopimuksen tehneiden yhdistysten säännöt sekä niiden tosiasiallisesti edustaman jäsenistön työt. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että työntekijäyhdistyksen on edustettava aidosti työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä samoin kuin sitä, että työnantajalla olisi niin halutessaan mahdollisuus liittyä työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayhdistykseen ainakin tämän yhdistyksen sääntöjen mukaan. Viimeksi sanotun vuoksi ehdotuksella ei puututtaisi myöskään oikeuskäytännössä vakiintuneeseen tulkintaan siitä, että julkisella sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia ei voida pitää yleissitovina yksityisellä sektorilla eikä yksityisellä sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia julkisella sektorilla.

Voimassa olevan työsopimuslain 17 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus voi olla yleissitova, jos sitä on pidettävä ”yleiseksi

katsottavana”. Koska tämä ilmaisu on käytännössä aiheuttanut tulkintavaikeuksia ja -erimielisyyksiä, esitetään, että työehtosopimuksen tulisi olla asianomaisella alalla ”edustavana pidettävä”.

Tarkoituksena on vahvistaa nykyistä yksityiskohtaisemmin yleissitovuuden perusteet ja luoda samalla yleissitovuusjärjestelmän edellyttämää vakautta.

Työehtosopimuksen edustavuutta arvioidessa ja ratkaistaessa olisi nykyisen tilastoaineiston ohella otettava huomioon eri tekijöitä. Tulkintaperusteiden monipuolistamisen tarve johtuu yritystoiminnan muutoksista ja näiden muutosten vaikutuksista työmarkkinoihin sekä arvointiperusteena käytetyn tilastoaineiston usein vanhentuneisuudesta sekä siitä, että tilastoinnin pohjana olevat toimialaluokitukset eivät kaikin osin vastaa työehtosopimusten soveltamisaloja. Uusien kriteerien yksi tarkoitus on, että niiden avulla päätökset työehtosopimusten yleissitovuudesta voitaisiin perustaa mahdollisimman laajasti työehtosopimusten yleissitovuuden kannalta merkitykselliseen tosiasia-aineistoon. Tarkoituksena on myös turvata työehtosopimusten yleissitovuus silloin, kun edustavuus vaihtelee ja tilanne on vakiintumaton.

Lähtökohtana yleissitovuuden arvioinnissa olisi edelleen tilastotiedoilla laskettava edustavuus. Selvää on, että jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, työehtosopimusta olisi pidettävä ehdotuksessa tarkoitettulla tavalla edustavana. Edustavuus määräytyisi tällöin asianomaisen työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukaisen sidottuuspiirin perusteella.

Työehtosopimuksen soveltamisen yleisyyttä osoittavat edellä tarkoitettu työehtosopimuksen sidottuuspiirin ohella myös niin kutsuttujen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä ja työehtosopimukseen työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla jälkepäin yhtyneiden työnantaja- ja työntekijäyhdistysten jäsenmäärä.

Säättämällä yleissitovuuden edellytykseksi yleiseksi katsottavuuden sijasta edustavana pidettävyyttä ei ole tarkoitus asettaa kyseenalaiseksi minkään voimassa olevan lain mukaan yleissitovana pidetyn tai yleissitovaksi tunnustetun työehtosopimuksen asemaa. Tä-

män vuoksi ja ottaen huomioon työsuhteen vähimmäisehtojärjestelmän tavoitteleva vakaus arvioinnissa tulisi käyttää myös eräitä muita kriteereitä. Tällaisia kriteereitä olisivat asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen laajana turvaajana.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista. Työehtosopimusoikeudessa vakiintuneen terminologian mukaisesti näillä tarkoitetaan työnormeja eli ehtoja ”työsopimuksissa” sekä niitä työolonormeja (”ehtoja työsuopimuksissa muuten”), joilla on sovittu työpaikan työoloista. Sitä vastoin työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella työnantajan noudattamisvelvollisuus ei koskisi työehtosopimuksen toteuttamista koskevia määräyksiä, vaikka työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidotun työnantajan onkin noudatettava näitä määräyksiä työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetyn hyvityssakon uhalla. Viimeksi mainituista määräyksistä voidaan esimerkkinä mainita muun muassa määräykset luottamusmiehen oikeudesta saada luottamusmiessopimuksissa tarkoitettuja ’taloudellisia’ tietoja yrityksestä ja sen työntekijöistä. Eri asia on, että luottamusmiehellä tai -valtuutetulla on oikeus esimerkiksi työaikalain nojalla saada laissa tarkoitettuja tietoja työnantajalta.

Pykälän 2 momentin mukaan työsuopimuksen ehto, joka on työntekijän haitaksi ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, olisi mitätön. Työsuopimus sinänsä säilyttäisi pätevyytensä ja 2 momentin nojalla mitättömän sopimusehdon sijasta olisi noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Ehdotus vastaa voimassa olevaa lakia.

Pykälän 3 momentin perusteella työnantaja, joka on sidottu työehtosopimuslain nojalla sellaiseen työehtosopimukseen, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saisi noudattaa tätä työehtosopimusta sellaisenaan yleissitovan työehtosopimuksen sijasta. Säännös on uusi. Sillä selkeytetään yleissitovan ja niin kutsutun

normaalisisovan työehtosopimuksen keskinäistä suhdetta, josta on oikeuskirjallisuudessa ja voimassa olevan työsopimuslain valvontakäytännössä esitetty erilaisia tulintoja. Oikeuskäytäntöä tästä kysymyksestä ei ole. Edellä mainittu 3 momentissa tarkoitettu työehtosopimus voisi olla yritysکوhtainenkin, kunhan sen sopijapuolena olisi sellainen valtakunnallinen työntekijäin yhdistys, joka edustaisi työntekijöitä edellä 1 momentin perusteluissa tarkoitettulla tavalla.

8 §. *Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo.* Voimassa olevan työsopimuslain mukaan yleissitovalla työehtosopimuksella on automaattinen vaikutus: sen määräyksiä on työnantajan tullut noudattaa työehtosopimuksen voimaantulosta lukien periaatteessa samalla tavalla kuin pakottavaa työlainsäädäntöä. Sääntely on periaatteessa selkeä ja yksinkertainen. Käytännössä se on kuitenkin aiheuttanut hankaluuksia, erityisesti jos on ollut erimielisyyttä siitä, onko työehtosopimusta pidettävä yleissitovana. Tähän kysymykseen on jouduttu hakemaan vastaus yleisen tuomioistuimen, viime kädessä korkeimman oikeuden tuomiolla, joka on luonnollisesti kovin aikaa vievä ja kallis menettely. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työehtosopimusten yleissitovuus vahvistettaisiin erityistä vahvistusmenettelyä ja siihen liittyvää muutoksenhakumenettelyä noudattaen.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta ehdotetaan säädettäväksi erityislaililla, jossa olisi säännöksiä yleissitovuuden vahvistavasta viranomaisesta ja vahvistamiseen liittyvistä menettelytavoista. Erityislaissa säädettäisiin myös yleissitovuuden voimassaolosta. Yleissitovaksi vahvistetulla työehtosopimuksella olisi voimassa olevaa lakia vastaava automaattinen vaikutus niin kauan kuin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös tai työtuomioistuimen päätös työehtosopimuksen edustavuudesta on voimassa. Päätöksessä tarkoitettua työehtosopimusta olisi siis noudatettava yleissitovana siihen saakka kunnes työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, tai jos sen päätöksestä on valitettu, työtuomioistuin määräisi päätöksellään toisin.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 5 §:n mukaan vah-

vistamispäätökseen olisi otettava määräys ajankohdasta, jolloin työehtosopimusta on sovellettava yleissitovana. Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sen soveltaminen olisi määrättävä alkamaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien. Jos työehtosopimuksen yleissitovuus sen sijaan vahvistettaisiin myöhemmin, sopimuksen soveltamisen ajankohta voitaisiin vahvistamispäätöksessä määrätä työehtosopimuksen voimaantuloajankohtaa myöhemmäksi, jos siihen olisi perusteltua syytä.

Pykälään ehdotetaan otettavaksi viittaus-säännös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettavaan lakiin vahvistamismenettelyn, yleissitovuuden voimassaolon ja sopimusten saatavuuden osalta.

9 §. *Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus.* Työvoiman vuokraus ja siitä aiheutuvat epäkohdat ovat lisääntyneet niin paljon, että vuokrattujen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä on katsottu perustelluksi säätää erikseen. Tätä puoltaa myös se, että työvoiman vuokrausta harjoittavat yritykset eivät työnantajina suinkaan aina ole sidottuja millään perusteella työehtosopimuksiin. Pykälän mukaan vuokratun työntekijän työsuhteessa olisi ensisijaisesti sovellettava työntekijänsä vuokrannutta työnantajaa joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa tämän luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta tai häntä velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta.

Jos työntekijöiden vuokrausta harjoittava yritys työnantajana ei olisi velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, olisi työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään vuokrattua työvoimaa käyttävää yritystä joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos sen paremmin työvoiman vuokrausta harjoittava yritys kuin käyttäjäyrityskään eivät olisi velvollisia noudattamaan työehtosopimusta, vuokratun työntekijän työsuhteen ehdoista voitaisiin sopia työntekijän ja työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen välisellä työsopimuksella ottaen luonnollisesti huomioon, mitä tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä säädetään.

10 §. *Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa.* Jos työnantaja ja työntekijä eivät ole lainkaan sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta sopiessaan työstä, olisi tämän pykälän mukaan työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työhön ei olisi sovellettava työehtosopimusta joko työehtosopimuslain tai tämän luvun 7 §:n perusteella. Jos taas työsopimuksella, johon ei olisi sovellettava työehtosopimusta kummallakaan mainitulla perusteella, olisi sovittu kohtuuttomasta palkkaehdosta, sitä voitaisiin sovitella ehdotuksen 10 luvun 2 §:n nojalla.

Säännös on uusi. Vastaavanlainen säännös oli vuoden 1922 työsopimuslaissa samoin kuin hallituksen esityksessä voimassa olevaksi työsopimuslaiksi (HE 228/1969 vp). Tästä se jäi pois epähuomioissa samalla kun lakiin lisättiin eduskuntakäsittelyssä työehtosopimusten yleissitovuutta koskeva säännös.

11 §. *Sairausajan palkka.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta palkkaan ajalta, jolloin hän on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi. Sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden syntymisen edellytyksenä olisi siten, että työntekijä ei kykene suoriutumaan työsopimuksen mukaisista työtehtävistään sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi.

Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus ulottuisi työntekijän sairastumispäivää seuraavan yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Säännös on tältä osin yhteensovitettu sairausvakuutuslain 19 §:n kanssa, jonka mukaan vakuutetun oikeus päivärahaan alkaa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän jälkeen.

Samana sairauden uusiutuessa 30 päivän kuluessa edellisen päivärahan maksamisesta vakuutetulla on oikeus sairauden johdosta maksettavaan päivärahaan sairastumispäivää seuraavasta päivästä, jolloin työnantajan tämän pykälän mukainen palkanmaksuvelvollisuus ulottuisi vain sairastumispäivän palkan maksamiseen. Työntekijällä olisi oikeus sairausajan palkkaan edellä tarkoitettuun sairastumisjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Voimassa olevan työsopimuslain 28 §:ää vastaavasti työnantajan palkanmaksuvelvollisuus olisi porrastettu siten, että jos työsuhde on työkyvyttömyyden alkaessa jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä olisi oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä olisi oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Voimassa olevan lain tavoin työntekijällä ei olisi oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi myös, että työntekijän olisi pyydettyä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työsopimuslaissa ei ole ollut säännöstä työntekijän velvollisuudesta toimittaa työnantajalle lääkärintodistus tai muu selvitys työkyvyttömyyden osoittamiseksi.

Työehtosopimuksissa on sitä vastoin varsin kattavasti sovittu siitä, minkälaisen todistuksen esittämistä sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden syntyminen edellyttää.

Pykälän 2 momentin lähtökohtana olisi, että työntekijän olisi esitettävä luotettava selvitys sairaudesta ja siitä johtuvasta työkyvyttömyydestä ainoastaan, jos työnantaja sitä pyytää. Säännöksessä ei myöskään edellytetä, että sairaudesta olisi kaikissa tapauksissa esitettävä lääkärintodistus, vaan myös muu luotettavana pidettävä selvitys olisi riittävä. Esimerkiksi työehtosopimuksissa on laajasti hyväksytty terveydenhoitajan antama todistus riittäväksi selvitykseksi epidemiatapauksissa.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla olisi oikeus saada vastaavalta ajalta työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan maksettava päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä. Pykälän 3 momentin säännös vastaa sisällöltään voimassa olevaa lakia, joskin se on kirjoitettu eri tavoin. Uusi kirjoitustapa vastaa työmarkkinäkäytännössä omaksuttua menettelyä.

Pykälän 3 momenttia sovellettaisiin tapauksissa, joissa työntekijällä on työehtosopimuksen perusteella oikeus sairausajan palkkaan työsopimuslaissa säädettyä aikaa pitemmältä ajalta. Kuten edellä yleisperusteluissa lainsäädännön nykytilaa koskevassa jaksossa 2.1. on kuvattu, alakohtaisissa, valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisissä työehtosopimuksissa on laajennettu työnantajan

palkanmaksuvelvollisuutta varsin kattavasti.

12 §. *Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä.* Yleensä palkka maksetaan tehdystä työstä, ellei toisin ole säädetty tai sovittu. Pykälän 1 momentin mukaan, joka ei oikeastaan ole poikkeus juuri mainitusta yleissäännöstä, työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa, jos hän on ollut työnantajan käytettävissä työnteon estyttyä työnantajasta johtuvasta syystä. Ehdotus vastaa voimassa olevan työsopimuslain 27 §:n 1 momenttia. Työnantajasta johtuvina työnteon estymisen syinä pidetään ensiksikin työnantajasta ja hänen toiminnastaan välittömästi aiheutuvia syitä; esimerkiksi jollakin tavalla puutteellista työn organisointia (esimerkiksi KKO 1981 II 146) tai laiminlyöntiä hankkia tarpeelliset raaka- ja tarveaineet. Toiseksi työnantajasta johtuvina syinä olisi pidettävä työnteon estymistä sellaisista syistä, jotka työnantaja voisi poistaa olennaisista vaikeuksista esimerkiksi korjaustöin.

Ehdotetussa pykälässä, sen paremmin kuin voimassa olevassa työsopimuslaissakaan ei ole, asian moninaisuuden vuoksi, pyrittävään määrittelemään, mitä "täydellä palkalla" tarkoitetaan. Se jää ratkaistavaksi kussakin yksittäistapauksessa, lähinnä työsopimuksen tai työehtosopimuksen perusteella. Voimassa olevan työsopimuslain 27 §:n säännöstä koskevan oikeuskäytännön perusteella (esimerkiksi KKO 1980 II 108 ja 1991:133) kysymys täydestä palkasta voidaan karkeasti tyyppitellä seuraavasti: a) pelkästään aikapalkalla työskentelevällä työntekijällä on oikeus aikapalkkaansa, b) työsuhteen ehtojensa mukaan yksinomaan suorituspalkalla työskentelevällä työntekijällä on oikeus palkkaansa niin kuin työnteko olisi jatkunut sellaisenaan — käytännössä jollakin tavalla määräytyvään keskiansioon ja c) sekä aika- että suorituspalkalla työtä tekevällä työntekijällä on oikeus saada aikapalkkansa, ellei muusta ole työ- tai työehtosopimuksella sovittu tai ellei palkkausjärjestelmästä sinänsä johdu muuta.

Kaikissa edellä tarkoitetuissa tapauksissa työnantajalla olisi oikeus vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta erilaiset "olosuhdelisät", kuten vuorotyö-, sunnuntaityö- ja juhlapyhäkorvaukset, jos työntekijän oikeus tällaisiin palkanlisiin perustuisi todelliseen työnteeseen (KKO 1981 II 134).

Pykälän 1 momentin säännös olisi tahdonvaltainen. Jos tällainen työsopimuksen ehto osoittautuisi käytännössä työntekijän kannalta kohtuuttomaksi, sitä voitaisiin sovittaa lakiehdotuksen 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Pykälän 2 momentin säännös vastaa voimassa olevan työsopimuslain 27 §:n 2 momentin säännöstä jäljempänä esitettävien muutoksien. Pykälän 2 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan työntekijällä olisi oikeus palkkaansa työnteon estyessä työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonontapahtuman tai muun näiden kaltaisen työnantajasta ja työntekijästä riippumattoman syyn vuoksi.

Voimassa olevan työsopimuslain 27 §:n 2 momentin säännös on aiheuttanut lukuisia tulkintavaikeuksia, kun työnteon estymisen syynä on ollut toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide. Tällä kohden esityksessä ehdotetaan, että lain nimenomaisella säännöksellä vahvistettaisiin korkeimman oikeuden vakiintunut tulkinta. Työntekijöiden työnteon estyessä sellaisen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen johdosta, jolla ei ole riippuvuussuhdetta (intressiyhteyttä; ks. esimerkiksi KKO 1980 II 90) niiden työntekijöiden työehtoihin ja työoloihin, joiden työnteko estyy tosiasiallisesti, heillä olisi oikeus saada työnantajalta palkkansa esteen kestämisajalta, enintään kuitenkin seitsemältä päivältä. Tämä säännös on uusi.

Kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ehdotetaan rajattavaksi aikaisempaa lyhyemmäksi, ehdotetaan samalla, että niillä työntekijöillä, joiden työnteko on estynyt toisten työntekijöiden edellä tarkoitettuna kaltaisen työtaistelutoimenpiteen vuoksi, olisi oikeus työttömyyskorvaukseen heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä. Tästä säädettäisiin työttömyysturvalain muutoksella.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja saisi — tämän luvun 18 §:ssä säädettäväksi ehdotettuja kuittausoikeuden rajoituksia noudattaen — vähentää 1 tai 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on työnteon estymisen vuoksi säästynyt sekä määrän, jonka työntekijä on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Ehdotus vastaa voimassa ole-

van työsopimuslain 27 §:n 3 momentin säännöstä. Tämä taas perustuu sopimusoikeuden yleisen sääntöön, jonka mukaan kummankin sopijapuolen on otettava toimissaan huomioon myös vastapuolen edut siinäkin tapauksessa, että toinen sopijapuoli jättää jonkin sopimusveloitteensa täyttämättä; laiminlyönnin kuitenkin täyttämättä sopimuksen päättämisperusteita. Sanotulla perusteella työnantajan vähentämisoikeus koskisi sekä 1 että 2 momentissa tarkoitettuja tapauksia.

Pykälän 3 momentissa mainitulla "muulla työllä" tarkoitetaan ensisijaisesti työnantajan osoittamaa muutakin kuin työsopimuksen mukaista työtä sekä ehdotuksen 7 luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettua työnantajan esteen kestämisajaksi järjestämää työtä.

13 §. *Palkan maksuaika ja -kausi.* Säännösehdotus pohjautuu voimassa olevan lain 22 §:ään. Siinä on otettu myös huomioon käytännössä vakiintuneet palkanmaksutavat. Säännöksen pääperiaatteena olisi edelleen, että palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin ole sovittu. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muus- tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saisi olla enintään kahden viikon pituinen, ellei ole sovittu siitä, että suorituspalkka maksetaan kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Pykälässä säädettäisiin edelleen voimassa olevaa lakia vastaavasti, että jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saisi tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta. Säännösehdotuksella täsmennettäisiin voimassa olevan lain 22 §:n 2 momentin säännöstä säätämällä tällaisille palkanosille enimmäismaksukaudeksi 12 kuukautta.

Tämän pykälän säännöksistä voitaisiin poiketa ehdotuksen 13 luvun 7 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksella.

14 §. *Palkanmaksukausi työsuhteen päät-*

tyessä. Säännösehdotus vastaa sisällöltään voimassa olevan lain 22 §:n 5 momentin säännöstä ja siitä oikeuskäytännössä vakiintuneita tulkintoja. Jos työsuhteesta johtuvan saatavan suoritus viivästyy työsuhteen päättyessä, työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitettun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä. Työntekijällä on oikeus odotusajan palkkaan ainoastaan työsuhteen päättyessä. Se on tarkoitettu tehosteeksi palkanmaksun suorittamiselle ajallaan. Jos työntekijän palkan maksaminen viivästyy työsuhteen kestäessä, työnantaja on velvollinen maksamaan viivästyskorkoa.

Jos työntekijän työsuhteesta johtuva saattava ei ole selvä ja riidaton, työnantajalla ei olisi velvollisuutta maksaa odotusajan palkkaa, ellei työntekijä huomautta työnantajalle saatavan viivästymisestä kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, eikä työnantaja maksa viivästynyttä saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Saatavaa ei pidetä selvänä ja riidattomana esimerkiksi, jos johonkin palkkaeraan liittyvä työehtosopimuksen tulkinta on epäselvä tai kaikki jonkin palkan osan suuruuden laskemiseen tarvittavat tiedot eivät ole käytettävissä vielä työsuhteen päättymishetkellä. Sen sijaan puutteellinen tieto työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä palkkaa laskettaessa ei vapauta velvollisuudesta maksaa odotusajan palkkaa (KKO 1988:103). Myöskään työnantajan konkurssi ei poista työntekijän oikeutta saada odotusajan palkka saatavan viivästyyessä (KKO 1984 II 102).

Pykälän 2 momentti vastaa voimassa olevan työsopimuslain 22 §:n 5 momentin säännöstä, jota on selostettu yleisperusteluissa.

15 §. *Palkan poikkeuksellinen erääntyminen.* Säännösehdotuksen 1 momentti vastaa voimassa olevan lain 23 §:ää. Säännösehdotuksen 2 momentissa säädettäisiin erikseen niistä tapauksista, jolloin pankkien maksujärjestelmät eivät ole käytössä Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin päätöksen vuoksi.

16 §. *Palkan maksaminen.* Säännösehdotuksella ei muutettaisi voimassa olevan lain 18 §:n palkan lajeja koskevaa säännöstä. Sil- lä vain säädettäisiin voimassa olevan lain

24 §:ää vastaavasti palkan maksutavasta.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi kaksi tapaa maksaa työntekijän rahapalkka. Lähtökohtana olisi, että palkka olisi maksettava työntekijälle käteisenä. Voimassa olevan lain 18 §:n mukaan palkka on maksettava maan käyvässä rahassa. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena ei ole muuttaa tältäköän osin nykytilaa ja säännösehdotuksessa tarkoitetaan Suomessa maksuvälineenä käypää rahaa. Palkka tai sen osa voitaisiin edelleenkin maksaa myös tavarana tai muuna luontoisetuna, vaikka asiasta ei ehdoteta säädettäväksi nimenomaisesti. Samoin työnantaja ja työntekijä voisivat edelleen sopia rahapalkan ja luontoisetujen ohella tai sijasta muusta vastikkeesta, jolla on taloudellista arvoa.

Käteisen suorituksen sijasta voitaisiin sopia, että palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Työnantaja vastaisi tästä maksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Nykyään on yleensä sovittu palkan maksamisesta työntekijän pankkitilille. Mikäli palkan maksamisesta rahalaitokseen on sovittu, ei työntekijällä olisi lailla säädettyä oikeutta saada palkkaa tai osaa siitä käteisenä. Työnantaja ei voi muuttaa yksipuolisesti palkanmaksutavasta tehtyä sopimusta ja maksaa palkkaa käteisenä (KKO:1981 II 63).

Koska ehdotetussa pykälässä olisi säädetty rahapalkan maksutavoista, ei ole pidetty enää tarpeellisena säätää voimassa olevaa lakia vastaavasti siitä, että rahapalkan sijasta ei saa käyttää käteisettä maksutapoja, kuten vekseliä eikä ilman nimenomaista työntekijän suostumusta shekkiä tai muuta rahalaitoksen taikka postista maksettavaksi pantua osoitusta tai maksumääräystä.

Säännösehdotuksen 1 momentin viimeisessä virkkeessä ehdotetaan säädettäväksi, että palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä. Säännösehdotus tarkoittaa, että käteinen palkka olisi maksettava palkan erääntymispäivänä ja rahalaitoksen välityksellä maksettavan palkan tulisi olla erääntymispäivänä työntekijän nostettavissa tililtään.

Pykälän 2 momentin säännösehdotus perustuu voimassa olevan lain 24 §:n 4 momentin palkkatodistusta koskevaan säännökseen. Siinä ehdotetaan säädettäväksi, että maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Eri-tyinen säännös perusteiden ilmoittamisesta olisi lisäys nykyiseen säännökseen ja sen tarkoituksena on, että palkkalaskelmasta olisi tarkistettavissa maksetun palkan oikeellisuus. Työntekijä voisi käyttää laskelmaa myös esimerkiksi sosiaalivakuutusetuksien, kuten työttömyysturvan, hakemisessa. Säännösehdotuksen mukaan laskelma olisi annettava kunkin palkanmaksun yhteydessä.

17 §. *Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko.* Säännösehdotuksessa on yhdistetty voimassa olevan lain 25 §:n käsirahaa ja 26 §:n työnantajan kuittausoikeutta koskevat säännökset. Säännös, joka vastaa juuri mainittuja säännöksiä, olisi työntekijän suojaksi säädetty poikkeus kuittausta koskevista yleisistä säännöksistä.

3 luku. **Työntekijän velvollisuudet**

1 §. *Yleiset velvollisuudet.* Ehdotus vastaa sisällöltään ja yleiseltä tarkoitukseltaan voimassa olevan työsopimuslain 13 §:n säännöstä. Työsopimuksesta sisänsäkin seuraisivat ehdotuksessa tarkoitetut yleiset velvollisuudet. Koska lakiehdotuksen tämän luvun muilla säännöksillä on pyritty täsmentämään työntekijän velvollisuuksia, on säännös voitu kirjoittaa aikaisempaa hieman lyhyemmäksi; erityisesti kun tarkoitus on, että tässä pykälässä yleisesti ilmaistujen velvoitteiden laiminlyöntiin sinänsä ei liittyisi sanktioita.

2 §. *Työturvallisuus.* Vaikka työntekijän työturvallisuusvelvoitteen sisällöstä säädetään työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä, voimassa olevaa työsopimuslakia vastaavasti ehdotetaan säännöstä työntekijän työturvallisuusvelvoitteesta. Pykälässä säädettäisiin työntekijän sopimusperusteisesta velvollisuudesta noudattaa työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Säännöksen mukaan työntekijän olisi työturvallisuuslain 9 §:n 3 momentissa säädetyin tavoin huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän

kijän aktiivisesta toimimisvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan työntekijän olisi ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. Kuten jo vuoden 1969 työsopimuslakikomitean mietinnössä on todettu, työntekijän ilmoitusvelvollisuus on niin tärkeä, että se on katsottu voitavan säätää yleiseksi työsopimuksesta johtuvaksi velvollisuudeksi.

3 §. *Kilpaileva toiminta.* Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän yleistä uskollisuusvelvollisuutta, josta olisi yleissäännös tämän luvun 1 §:ssä. Kilpailevaa toimintaa koskeva säännös perustuu voimassa olevan lain 16 §:n kilpailevaa työsopimusta koskevaan säännökseen. Säännöksestä on poistettu voimassa olevan lain 16 §:n 2 momentin säännös, jonka mukaan tuomioistuin voi työnantajan vaatimuksesta julistaa kilpailevan työsopimuksen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan. Kieltokanne voidaan kuitenkin kohdistaa uuteen työnantajaan tai hänen palveluksessaan olevaan SopMenL:n perusteella.

Pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan säännöksen sisältöä voimassa olevaa lakia paremmin. Säännös rajoittaisi kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa olisi aina otettava huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema. Säännöksen tulkinnassa olisi otettava huomioon oikeutta työhön ja elinkeinonvapautta koskeva perustuslain 18 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Ehdotettu säännös olisi voimassa olevan työsopimuslain 16 §:n tapaan lailla säädetty tämän perusoikeuden rajoitus.

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osaaikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä olisi, jo mainittu perustuslain säännös huomioon ottaen, oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta. Jos tässä pykälässä tarkoitettua rajoit-

tuksesta ei muuta johtuisi, työntekijällä olisi oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa. Kilpailevaa toimintaa rajoittavan säännöksen lisäksi työntekijän uskollisuusvelvollisuutta sääntelisivät tämän luvun 4 ja 5 §:n säännökset. Myös näiden säännösten rajoituksia olisi tulkittava, samoin kuin voimassa olevan lain vastaavia säännöksiä, ottaen huomioon työn luonteen rinnastuva toiminnan luonne sekä työntekijän asema ja tehtävät.

Rajoitetulta toiminnalta edellytettäisiin säännöksessä, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei siten olisi riittävä. Työntekijän velvollisuuksia olisi arvioitava sen perusteella, voisiko kilpaileva toiminta ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Hyvän tavan vastaisuus tulisi arviotavaksi tapauskohtaisesti. Kysymys ei olisi säännöksen kieltämästä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa, vaikka säännöksessä ei olisi tästä asiasta enää voimassa olevan lain kaltaista nimenomaista mainintaa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia tällaisesta toiminta-oikeudesta työsuhteen aikana.

Työnantajan organisaatiossa ylempänä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin alempana oleville ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa. Työnantajan toimialan kilpailutilannekin saattaa vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa.

Pykälän 1 momentin tulkinnassa olisi otettava huomioon korkeimman oikeuden voimassa olevan työsopimuslain 16 §:n tulkinat. Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 1984 II 131 pitänyt työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa, tilitoimiston kirjanpitäjän menettelyä, kun hän oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiitti-yhtiönä naapurikuntaan perustettuun uuteen tilitoimistoon, jonka toiminta oli aloitettu. Tuomiossa KKO 1985 II 158 hinausautoliikennettä harjoittavan työnantajan palveluksessa ollut

työntekijä oli hakenut ja saanut hinausauton liikenneluvan, jota myös hänen työnantajansa oli tuloksettomasti hakenut. Luvan ehtojen mukaan liikenne tuli aloittaa kuuden kuukauden kuluessa luvan myöntämisestä. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän menettely ei ollut työsopimuslain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettu kilpailuteko, joka olisi oikeuttanut työnantajan kohta liikenneluvan myöntämisestä tiedon saatuaan purkamaan työsopimuksen. Tuomiossa KKO 1995:47 oli kysymys tilanteesta, jossa toistaiseksi lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen. Korkein oikeus katsoi, että tekemällä omaan lukuunsa urakkatarjouksen työntekijä ei ollut pelkästään pyrkinyt ottamaan vastaan työsopimuslain 30 §:n 3 momentissa tarkoitettua muuta työtä vaan hänen menettelynsä oli ollut työsopimuslain 16 §:ssä tarkoitettu, työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa.

Pykälän 2 momentin tarkoituksena olisi säätää kilpailevan toiminnan valmistelusta ottaen huomioon voimassa olevan lain aikainen oikeuskäytäntö. Voimassa olevassa laissa ei ole säädetty erikseen kilpailevan toiminnan valmistelusta. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena ei olisi muuttaa nykyistä tulkintalinjaa.

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1990:37 katsottiin, että työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnitelmista työntekijän toimesta ei pidetty työsopimuslain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuna kilpailutekona. Työntekijän ei näytetty olleen vastuussa työnantajansa asiakkaan kanssa perustettavan mainostoimiston lukuun käydystä neuvottelusta eikä ennen työsuhteen päättymistä neuvotelleen yhtiön myyntisihiteerin siirtymisestä uuden yrityksen palvelukseen. Tuomiossa KKO 1993:59 työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus, kun sillä oli perusteltua aihetta epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

Pykälän 3 momentti vastaa voimassa olevaa lakia. Vahingonkorvausvastuu olisi säännöksessä rajattu toiseen työnantajaan, joka ottaa työhön henkilön, joka on 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön. Vahingonkorvausvastuu edellyttäisi, et-

tä uusi työnantaja on tietoinen työntekijän esteisyydestä.

Kilpailevaa toimintaa koskevan pykälän rikkominen voi johtaa viimekädessä työsuhteen purkamiseen tai irtisanomiseen. Näin on todettu useassa tapauksessa nykyisessä oikeuskäytännössä (esimerkiksi KKO 1995:47 ja KKO 1990:37).

4 §. *Liike- ja ammattisalaisuudet.* Työsopimuslaissa olisi edelleen säännös liike- ja ammattisalaisuudesta. Sen sijaan voimassa olevan lain samaa asiaa koskevaan 15 §:ään sisältyvä lahjomista koskeva säännös on ehdotettu jätettäväksi tarpeettomana pois. Lahjuksen ottamista elinkeinotoiminnassa koskeva kielto on rikoslain 30 luvun 8 §:ssä. Lisäksi rikoslain 40 luvun 1—3 §:ssä on säädetty lahjusten ottaminen julkisyhteisöjen työntekijöiden osalta rangaistavaksi.

Säännöksen perustana on SopMenL:n 4 §, jonka 1 momentin mukaan kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa. Kyseisessä pykälässä suojataan nimenomaan liikesalaisuuksia sekä teknisiä esikuvia ja ohjeita. Kyseisen lain esitöiden (HE 114/1978 vp) mukaan tunnusomaista liikesalaisuudelle on, että sillä tarkoitetaan seikkaa, jonka salassa pitämisellä on merkitystä sen yrityksen elinkeinotoiminnalle, jonka hallussa liikesalaisuus on. Liikesalaisuudella tarkoitetaan sekä taloudellisia salaisuuksia, joita ovat esimerkiksi yrityksen organisaatiota, sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot että teknisiä liikesalaisuuksia, jotka voivat koskea muun muassa rakennetta ja materiaaliyhdisteitä. SopMenL 4 §:stä jätettiin tarpeettomana pois aikaisemman vilpillisen kilpailun ehkäisemisestä annetun lain (34/1930) erillinen maininta ammattisalaisuudesta.

SopMenL 4 §:n 3 momentin mukaan tekninen esikuva tai ohje voidaan uskoa työn tai tehtävän suorittamiseksi esimerkiksi yrityksen sisäisesti sen omille työntekijöille. SopMenL:ssa liikesalaisuuksien suoja ei ole ajallisesti rajoitettu. Täten suoja-aika kestää niin kauan, kuin liikesalaisuuden suojalla on taloudellista merkitystä.

Työntekijöitä koskevasta liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvollisuudesta säädetään myös yhteistoimintalain 12 §:ssä ja

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 12 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 13 §:ssä. Näissä säännöksissä salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että työnantaja ilmoittaa nämä tiedot salassa pidettäväksi. Samaa edellytystä ei ole voimassa olevassa työsopimuslaissa eikä ehdotetussa säännöksessä. Yllä luetellut säädökset ovat erityissäännöksiä suhteessa työsopimuslakiin eikä työsopimuslain liike- ja ammattisalaisuutta koskevan säännöksen tarkoituksena olisi estää kyseisten lakien edellyttämää asioiden käsittelyä henkilöstön edustajien kesken yrityksen tai muun yhteisön sisällä.

Rikoslain 30 luvun 5 §:ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisesta. Tämä säännös kattaa myös liike- ja ammattisalaisuuden luvattoman käytön tai oikeudettoman ilmaisemisen toiselle. Työntekijää voidaan rangaista, jos hän on rikkonut yrityssalaisuutta hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai vahingoittaakseen toista. Rangaistavuus edellyttää tahallista tekoa, kun taas työsopimuslain säännös kattaa myös liike- ja ammattisalaisuuden tuottamuksellisen ilmaisemisen.

Ehdotetun säännöksen 1 momentissa ei ole pyritty määrittelemään liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä täsmällisesti. Säännöksen tarkoituksena ei ole myöskään muuttaa voimassa olevan työsopimuslain vakiintunutta tulkintaa liike- ja ammattisalaisuuden sisällöstä. Liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Liike- ja ammattisalaisuudella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle.

Säännöksessä kiellettäisiin työntekijää käyttämästä ammatti- ja liikesalaisuuksia hyödykseen tai ilmaisemasta niitä toiselle. Kielto on rajattu voimassa olevan lain tavoin työsuhteen kestoajan, koska työntekijällä tulee yleensä olla oikeus työsuhteen päättämisen jälkeen käyttää toimentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana (komiteanmietintö 1969:A25, s. 32). Jos kuitenkin salassa pidettävät tiedot on hankit-

tu oikeudettomasti, kielto jatkuu 1 momentin toisen virkkeen mukaan myös työsuhteen päättämisen jälkeen. Korkein oikeus katsoi tuomiossaan KKO 1984 II 43, että työntekijä oli menetellyt lainvastaisesti, kun hän oli uudessa työpaikassaan käyttänyt koneen suunnittelussa hyväkseen entisen työnantajansa vastaavanlaisen koneen piirustuksia tai niiden luonnoksia. Oikeudettomasti hankittujen tietojen salassapitovelvollisuus on olemassa niin kauan kuin liike- ja ammattisalaisuudella on suojatun työnantajan kannalta taloudellista merkitystä. Voimassa olevan työsopimuslain 15 §:ää on tulkittu niin, että se ei estä työnantajaa ja työntekijää tekemästä sellaista salassapitosopimusta, joka ulottuu työsuhteen päättämisen jälkeiseen aikaan. Myöskään ehdotettu säännös ei estäisi tekemästä tällaisia salassapitosopimuksia. Sopimuksen sovellettaisiin oikeustoimilain säännöksiä.

Pykälän 2 momentissa on voimassa olevaa lakia vastaava säännös vahingonkorvausvelvollisuudesta. Korvausvastuussa olisivat sekä salassapitovelvollisuuden rikkonut työntekijä että se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot. Välttyäkseen korvausvelvollisuudesta salassa pidettävän tiedon saajan on tullut olla vilpittömässä mielessä.

5 §. *Kilpailukieltosopimus*. Ehdotettu pykälä vastaa asialliselta sisällöltään pitkälti voimassa olevan työsopimuslain 16 a §:ää. Säännöksen tarkoituksena on työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen. Tämän luvun kilpailevaa toimintaa koskeva 3 § liittyy ehdotettuun säännökseen.

Kuten voimassa oleva työsopimuslaki, myös ehdotettu laki rajoittaisi ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Lähtökohtana olisi, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, ei se ole sitä sen päättämisen jälkeenkään. Työntekijällä olisi entiseen työnantajaansa nähden työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia työsuhteen päättämisen jälkeen vain siinä tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu.

Kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleisistä edellytyksistä on säännökset ehdotetun pykälän 1 ja 2 momenteissa. Ehdotetussa 1

momentissa säädettäisiin, että kilpailukielto-sopimus voi perustua työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvään erityisen painavaan syyhyn. Työnantajan toiminta on lisätty säännökseen selvyiden vuoksi. Kilpailukielto-sopimus voidaan tehdä joko työ sopimusta tehtäessä tai työsuhteen kestäessä.

Kilpailukielto-sopimuksia ei voitaisi tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta. Yleisten edellytysten vastaisesti tehty kilpailukielto-sopimus olisi kokonaisuudessaan mitätön, eikä sen yksittäisten ehtojen kohtuullisuutta tai lainmukaisuutta tarvitsisi tällöin selvittää.

Pykälässä ei pyritä määrittelemään kilpailutekoa tai kilpailevaa toimintaa yksiselitteisesti, vaan työntekijän menettelyn kilpailukielto-sopimuksen vastaisuus ratkaistaisiin tapauskohtaisesti.

Kilpailukielto-sopimuksen tekemisen edellytyksenä olisi, että kysymys on erityisen painavasta syystä, joka liittyy työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen. Kuten voimassa olevassa laissa, pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon muun ohella työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Arvio olisi tehtävä tapauskohtaisesti ja sopimuksen sallittavuus olisi yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Työnantajalla olisi toisaalta oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan ja toisaalta olisi otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa. Sopimusten tekeminen olisi sallittavampaa sellaisissa työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei olisi hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle. Työsuhteesta johtuva erityisen painava syy kilpailukielto-sopimuksen tekemiselle voisi olla yri-

tyksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Asiakaskunnan säilyttämisintressi voi olla peruste kilpailukielto-sopimukselle. Kilpailukielto-sopimuksen perusteiden on oltava voimassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan.

Pykälän 2 momentin mukaan liike- ja ammattisalaisuuden ylläpitäminen voisi olla peruste kilpailukielto-sopimukselle. Työnantajalla on yrityksessä kehitettyjen teknisten ratkaisujen lisäksi yleensä perusteltu tarve estää esimerkiksi tavarantoimittajien ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Jos työnantaja on saanut esimerkiksi patentilla suojan tekniselle ratkaisulle, ei työnantajalla olisi enää samaa tarvetta liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistä turvaavalle kilpailukielto-sopimukselle. Kilpailukielto-sopimuksella voidaan turvata myös yrityksen tai yhteisön asiakkaan liike- ja ammattisalaisuuksien säilymistä.

Työnantajan kustantama erityiskoulutus voisi niin ikään olla perusteena kilpailukielto-sopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassa oloa arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Jo säännöksen sanamuodosta johtuu, että työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voisi olla sopimuksen perusteina. Koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä voisi olla peruste kilpailukielto-sopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän asema ja tehtävät olisi otettava huomioon. Kilpailukielto-sopimus voisi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa, taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että sen salassa pitäminen on

elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen hyväksyttävää.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, miten kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeuksia. Sopimuksella voitaisiin rajoittaa työntekijän oikeuksia tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattiaan enintään kuuden kuukauden ajan.

Säännöksestä on jätetty pois voimassa olevan lain erilliset maininnat elinkeinosta ja muusta toiminnasta. Tarkoituksena ei olisi muuttaa voimassa olevassa laissa säädettyjä rajoituksia ja kilpailunrajoitusaikojen enimmäisajat koskisivat kaikkea kilpailevaa toimintaa.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälässä ei säädettäisi työnantajalle velvollisuutta maksaa kilpailunrajoitusajalta korvausta työntekijälle. Jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voitaisiin sopia enintään vuoden pituiseksi. Tämäkin säännös vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lakia. Jos työnantaja jättäisi sovitun korvauksen maksamatta, työntekijällä voisi olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus sopimusrikkomuksen vuoksi. Sopimusrikkomuksen merkittävyyttä olisi arvioitava tapauskohtaisesti ottaen huomioon muun ohella, onko korvaus ollut maksettava erikseen vai esimerkiksi työntekijän kuukausipalkan osana.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopimussakosta, jonka enimmäismäärä saisi vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Sopimussakko voisi olla muunkin taloudellisen edun menetyks, jonka enimmäismäärä on säännöksellä rajoitettu. Sopimussakon kohtuullinen määrä on arvioitava tapauskohtaisesti. Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen normaali seuraamus on vahingonkorvaus. Tätä koskeva voimassa olevan lain viittaussäännös on jätetty tarpeettomana pois ehdotetusta säännöksestä. Sopimussakon määrän rajoitus koskisi vain niitä tapauksia, joissa sopimussakosta on sovitettu. Jos tällaista sopimusta ei ole, määräytyisi sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus työsopimuslain vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaisesti. Vahingonkorvauksen määrää ei

ole rajoitettu, mutta se riippuu työntekijän tuottamuksen asteesta.

Pykälän 4 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Päteväkään kilpailukieltosopimus ei siten sitoisi työntekijää, jos työsuhte päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Säännös tarkoittaisi tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:ssä säädettyjä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai irtisanoo työntekijän saman luvun 3 §:ssä säädettyjen taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden nojalla. Samoin olisi työnantajasta johtuvana syytä pidettävä työntekijän tekemää työsopimuksen irtisanomista tai purkamista, joka johtuu työnantajan olennaisesta sopimusrikkomuksesta. Jos työntekijä irtisanoa hänen henkilönsä liittyvällä irtisanomisperusteella, pysyisi kilpailukieltosopimus työntekijää velvoittavana. Samoin sopimus sitoisi luonnollisesti, jos työntekijä irtisanoo sopimuksen työnantajasta riippumattomasta syystä.

Pykälän 4 momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin, että kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske työntekijöitä, joiden tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamista tai olevan tällaiseen johtamistehävään välittömästi rinnastettavassa itenäisessä asemassa.

Yritysten, yhteisöjen ja säätiöiden organisaatiot ovat erilaisia. Tämän vuoksi säännöksessä tarkoitettun soveltamisalan kytkeminen henkilön muodolliseen asemaan välittömästi toimitusjohtajan alaisena ei enää vastaa työelämän tarpeita. Ehdotetussa säännöksessä henkilöllinen soveltamisalarajaus vastaisi työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa. Ehdotettu säännös ei laajentaisi sitä joukkoa, joka jää työaikalain soveltamisalamäärityksen ulkopuolelle.

Säännöksessä tarkoitetuilla johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä voi olla yrityksen kannalta niin merkittävää tietoa hallussaan, että pykälän 3 momentissa ehdotetut rajoitukset eivät aina olisi riittäviä. Säännök-

sen tulkinnessa tulisi sen henkilöllisen soveltamisalarajauksen puitteissa kiinnittää huomiota työntekijän asemaan ja työnantajan suojan tarpeeseen. Rajatapauksissa tulkinna tulisi aina perustua kokonaisharkintaan.

Myös pykälän 4 momentin toisessa virkkeessä tarkoitettujen työntekijöiden kilpailukieltosopimusten olisi täytettävä 1 ja 2 momentissa säädettäväksi ehdotetut kilpailukieltosopimusten tekemistä koskevat yleiset edellytykset. Vaikka heidän kilpailukieltosopimuksiinsa ei sovellettaisi 3 momentin mukaisia rajoituksia, voitaisiin kilpailukieltosopimusten kestoa ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia sopimusehtoja sovitella oikeustoimilain perusteella.

Pykälän 5 momentissa olisi voimassa olevaa lakia vastaava säännös lain vastaisesti tehdyn sopimuksen mitättömyydestä. Sopimus, joka olisi tehty ilman erityisen painavaa syytä, on mitätön. Jos sopimus on muuten pätevä, mutta se on tehty yli kuudeksi kuukaudeksi ilman erityisiä syitä, se olisi pätevä vain kuuden kuukauden pituisena ja yli vuodeksi tehty sopimus vain vuoden pituisena. Sopimussakkolauseke sitoisi vain kuuden kuukauden palkan määrään asti. Pykälässä säädettäisiin myös voimassa olevaa lakia vastaavasti oikeustoimilain soveltamisesta kilpailukieltosopimuksen pätevyuden arvioinnissa ja sovittelussa. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta olisi arvioitava oikeustoimilain perusteella eli on otettava huomioon, mitä oikeustoimilain 36 ja 38 §:ssä säädetään. Sitoumuksen kohtuuttomuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon ne edut ja rasitukset, jotka sopimuksen kummallekin osapuolelle aiheutuvat. Työnantajan kannalta on otettava huomioon se suojan tarve, joka hänellä esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisen kannalta on. Työntekijän kannalta on otettava huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan ja mahdollisuuksiaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Rajoitusta ei siis ole ulotettava pitemmälle, kuin se kilpailunäkökohdan huomioon ottaen on aiheellista. Huomioon on myös otettava sen vastikkeen määrä, jonka työntekijä on saanut korvauksena samoin kuin se, millaiset mahdollisuudet hänellä on siirtyä muualle. Sopimussakon kohtuullisuus on ratkaistava oikeustoimilain 36 §:n mukaan.

4 luku. Perhevapaa

Työsopimuslakikomitea valmisteli vuonna 1998 esityksen perhevapaita koskeväksi lainsäädännöksi. Komiteanmietinnön pohjalta annettiin hallituksen esitys laiksi työsopimuslain muuttamisesta (HE 37/1998 vp). Uudet perhevapaita koskevat työsopimuslain 2 a luvun säännökset tulivat voimaan osin 1 päivänä kesäkuuta 1998 ja osin 1 päivänä lokakuuta 1998.

Voimassa olevan lain 2 a luvun säännökset ehdotetaan sijoitettaviksi sellaisenaan uuden työsopimuslain 4 lukuun. Säännösten sisältö on selvitetty yleisperustelujen lainsäädännön nykytila -jaksossa 2.1.

Säännökset vastaavat neuvoston direktiiviä, jolla on toimeenpanttu Eurooppatason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainlomaa koskeva sopimus. Säännökset täyttävät myös neuvoston vuonna 1992 antaman raskausuojeludirektiivin vaatimukset.

5 luku. Lomauttaminen

1 §. *Lomauttamisen määritelmä.* Luvussa säädettäisiin kokoavasti lomauttamisen edellytyksistä sekä lomauttamiseen liittyvistä menettelytavoista. Lisäksi siinä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän asemasta lomautuksen aikana sekä työsuhteen päättämisestä lomautuksen perusteella sen kestäessä.

Lomauttamisen käsite ehdotetaan määriteltäväksi luvun 1 §:ssä. Lomauttamisella tarkoitettaisiin työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttamisen tarpeen tulisi johtua taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja se voisi perustua työnantajan yksipuoliseen päätökseen tai, milloin lomauttamisen perusteesta ja toteuttamistavasta on työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden välillä yksimielisyys, sopimukseen.

Lomauttamisen tulisi silloinkin, kun siitä sovitaan, perustua työnantajan aloitteeseen. Jos työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisestä sovittaisiin työntekijän aloitteesta ja hänen tarpeestaan lähtien, kysymyksessä ei olisi tässä luvussa tarkoitettu lomauttaminen, vaikka osapuolten asema työsopimukseen

liittyvien päävelvoitteiden osalta olisikin samankaltainen. Työntekijän aloitteesta sovitun työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisen vaikutukset esimerkiksi vuosiloman ansaintaan tai työttömyysturvaetuuksiin määräytyisivät asianomaisten lakien säännösten mukaan.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi ja lomauttaminen voitaisiin toteuttaa joko keskeyttämällä työnteko kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä viikoittaista tai vuorokautista työaikaa.

Lomautuksen tarkoituksena olisi antaa yritykselle tai muulle työnantajayhteisölle mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toimintaedellytyksiin. Vaikka työnantaja voisi edelleen lomauttaa työntekijän toistaiseksi, lomautus olisi aina väliaikainen toimenpide. Määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi tarkoitettu työajan lyhentäminen olisi sallittua toteuttaa tämän luvun 2 §:ssä säädettyjen lomautusperusteiden täytyessä, kun taas työsopimuksen osakaistaminen eli työaikaehdon muuttaminen pysyvästi edellyttäisi 7 luvun 11 §:ssä säädettyllä tavalla irtisanomisperusteen olemassa oloa.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lisäksi nimenomaisesti, että työnantaja saisi lomauttaa työntekijän ainoastaan siinä määrin kuin se on lomauttamisen perusteen kannalta välttämätöntä. Lomautuksen toteuttamistavan ja lomautuksen keston sekä työajan lyhennyksen määrän tulisi siten olla oikeassa suhteessa työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta johtuvaan tarpeeseen.

Lomautus merkitsee sitä, että työntekijällä ei ole työntekovelvoitetta eikä työnantajalla vastaavasti palkanmaksuvelvollisuutta. Muut sopijapuolten työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet sen sijaan säilyisivät lomautuksen aikana. Työntekijän työsopimukseen ja 3 luvun 1 §:ään perustuva lojaliteettivelvollisuus olisi lomautuksen aikana voimassa kuitenkin jossain määrin eri muodossa tai vahvuisena. Tämä johtuisi muun muassa pykälän 2 momentista, jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta ottaa lomautuksen ajaksi työtä toiselta työnantajalta.

Uutta työsopimusta tehdessään työntekijän olisi kuitenkin otettava huomioon aikaisemman työsuhteen ensisijaisuus. Lomautuksen päättyessä työntekijällä olisi velvollisuus palata varsinaisen työnantajansa palvelukseen tämän luvun 6 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Tehdessään uuden työsopimuksen lomautuksen ajaksi työntekijän olisi lisäksi huolehdittava siitä, ettei hän tee työnantajansa toiminnan kannalta lakiehdotuksen 3 luvun 3 §:ssä tarkoitettua kilpailevaa työsopimusta. Lomautuksen ajaksi tehtävän työsopimuksen sallittavuutta arvioitaessa olisi kuitenkin otettava huomioon perustuslaissa turvattu oikeus ammatin ja elinkeinon harjoittamiseen ja toimeentulon hankkimiseen. Tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijällä olisi oikeus tehdä työsopimus ammatiaan vastaavasta työstä lomautuksen ajaksi. Salassapitovelvollisuus säilyy lomautuksen ajan.

Pykälän 2 momentissa viitattaisiin vielä 13 luvun 5 §:n säännökseen, jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta käyttää palkkaetuna annettua asuntoa lomautuksen aikana.

2 §. *Lomauttamisen perusteet.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta lomauttaa toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa oleva työntekijä ja 3 momentissa perusteista, joiden täytyessä työnantaja voisi lomauttaa myös määräajkaisessa työsuhteessa olevan työntekijän. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin edellytyksistä, joiden vallitessa työnantaja ja työntekijä voisivat sopia lomautuksesta ja sen toteuttamistavasta. Pykälän 4 momentissa olisi vielä säännös työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja lakiehdotuksen 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun erityisestä lomautussuojasta.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja saisi lomauttaa työntekijän, jos hänellä on lakiehdotuksen 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijä voitaisiin siten lomauttaa, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai kohtuudella koulutettavissa toisiin tehtäviin. Voimassa olevasta laista poiketen työntekijää ei sitä vastoin saisi lomauttaa 7

luvun 2 §:ssä tarkoitetun työntekijän henki-
lööön liittyvän irtisanomisperusteen eikä 8 lu-
vun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun purka-
misperusteen täytyessä. Lomauttamisen
käyttö eräänlaisena kurinpitotoimena ei siten
olisi enää mahdollista, ellei siitä sovittaisi
työehtosopimuksella (komiteanmietintö
1969:A25, s. 62).

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja
voisi yksipuolisoin päätöksin lomauttaa työn-
tekijän myös silloin, kun tarjolla oleva työ tai
työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat
vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi
kohtuudella järjestää työntekijälle muuta so-
pivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa
koulutusta. Lomauttamisen edellytykset vas-
taisivat tältä osin vakiintunutta oikeuskäytäntöä
(esimerkiksi KKO 1997:21).

Työntekijän lomauttaminen 2 kohdan mu-
kaan olisi sallittua vain työn tai työn tarjoa-
misedellytysten vähentyessä tilapäisesti.
Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsottai-
siin lomauttamisen perusteena vähentyneen
tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän
enintään 90 päivää. Työn tilapäisen vähenemisen
rajaksi säädetyllä 90 päivällä ei otettaisi kantaa
7 luvun 3 §:ssä säädettyyn taloudellisen ja tuotannollisen
irtisanomisperusteen edellytyksenä olevaan työn vähen-
tymisen pysyvyyteen, vaan se osoittaisi, että
2 kohdan mukaan työntekijä saataisiin lomauttaa
määräajaksi tai arvioiduksi 90 päivää lyhyemmäksi
ajaksi.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
olevan työntekijän lomauttaminen toistaiseksi,
selvästi yli 90 päiväksi edellyttäisi siten 1
kohdassa tarkoitetun lomautusperusteen olemassaoloa.
Määräaikainen, enintään 90 päivän ajaksi toteutettava
lomautus olisi puolestaan sallittu 1 momentin 2
kohdassa tarkoitetun perusteen täytyessä. Jos työnantaja
ollisi tarve lomauttaa työntekijä vielä 90 päivää
jatkuneen lomautuksen jälkeen, lomautusta
voitaisiin työnantajan päätöksin jatkaa lyhyehköksi
määräajaksi 2 kohdassa tarkoitettujen perusteiden
edelleen täytyessä. Lomautuksen jatkamisesta
voitaisiin myös sopia pykälän 2 momentin mukaisin
edellytyksin. Jos jo etukäteen tiedetään lomautus-
tarpeen jatkuvan jossain määrin yli 90 päivää,
työntekijä voitaisiin lomauttaa täksi tiedossa
olevaksi ajaksi. Edellä tarkoitettu 90

päivän sääntö olisi eräänlainen joustava mitta
määräaikaiselle lomauttamiselle erotukseksi
momentin 1 kohdassa tarkoitetulle pitkäaikaiselle
lomautukselle toistaiseksi, joka edellyttäisi
irtisanomisperustetta.

Momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetu-
in edellytyksin lomautus voitaisiin toteuttaa
myös lyhentämällä työntekijän säännöllistä
työaikaa. Työaikaa saataisiin lyhentää ainoastaan
siinä määrin, kuin se olisi välttämätöntä työn
vähentymisen vuoksi. Tällöin huomioon olisi
otettava sekä työajan lyhentämisen määrä että
sen kesto. Momentin 1 kohdassa tarkoitettujen
perusteiden täytyessä työajan lyhennys
voitaisiin toteuttaa myös toistaiseksi. Pysyvästä
työajan lyhentämisestä säädettäisiin kuitenkin
7 luvun 11 §:ssä.

Lomauttamisen edellytyksenä olisi sekä 1
momentin 1 että 2 kohdan mukaan se, että
työntekijälle ei voida lomautuksen sijasta tarjota
muuta työtä tai järjestää hänelle koulutusta.
Lomauttaessaan työntekijän momentin 1
kohdan nojalla työnantajan olisi selvitettävä,
olisiko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä
tai koulutusta 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla
tavalla. Lomautettaessa työntekijä määräajaksi
momentin 2 kohdan nojalla muun työn tarjoamis-
velvollisuuden ja koulutuksen järjestämisvel-
vollisuuden sisältö ei olisi aivan niin laaja kuin
7 luvun 4 §:ssä säädetään irtisanomisperusteesta.
Velvollisuuden sisältöä olisi arvioitava kussakin
lomautustilanteessa erikseen ottaen huomioon
muun muassa työnantajan toiminnasta johtuvat
tarpeet sekä hänen toimintaedellytyksensä
ylipäänsä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus ja
koulutuksen järjestämisvelvollisuus koskisivat
työajan lyhennyksin toteutettavaa lomautusta
ainakin periaatteessa samalla tavoin kuin
koikaistakin työn keskeyttämistä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin edelly-
tyksistä, joiden täytyessä työnantaja ja työn-
tekijä saisivat sopia lomauttamisesta ja sen
toteuttamistavasta työpaikalla. Sopia voitai-
siin myös 4 §:ssä säädettyä lyhyemmästä lomautus-
ilmoitusajasta. Lomauttamisesta voitaisiin sopia
vain työsuhteen kestäessä tilannekohtaisesti
eikä yleisesti esimerkiksi työsuopimusta
solmittaessa. Työnantajan ja työntekijän
välisin sopimuksin työntekijä voitaisiin lomauttaa
vain määräajaksi ja vain silloin, kun se on
tarpeen työnantajan toiminn-

nan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Lomautusperusteen täyttyminen edellyttäisi, että joko työpaikalla yleisesti tai työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä on yksimielisyys lomautuksen tarpeesta ja toisaalta siitä, kuinka pitkäaikaista lomautusta työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen edellyttää. Lomautuksen keston osalta työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta ei ole rajoitettu 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen työnantajan päätöksin olisi mahdollista ainoastaan 3 momentissa säädetyn edellytyksin. Lomautusoikeuden rajoittaminen johtuu määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvistä erityispiirteistä. Tehdeseen työsuhteen määräaikaisena sopijapuolelta sitoutuvat täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovitun määräajan. Työnantajalla on siten velvollisuus tarjota työtä ja maksaa palkkaa koko sopimuskauden, ellei sopimus ole irtisanomisehtonsa perusteella, laissa säädetyn purkamisperusteiden tai lakiehdotuksen 7 luvun 7 ja 8 §:ssä säädetyn erityisperusteiden päätettävissä ennen sopimuskauden päättymistä.

Lomautuspäätöksiä tehdessään työnantajan tulisi ottaa huomioon 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevia olisi kohdeltava lomautuspäätöksiä tehtäessä samalla tavoin, ellei sopimuksen määräaikaisuuden perusteesta johtuisi muuta. Tässä tarkoituksessa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja saisi lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän silloin, kun tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Vakituisen työntekijän lakiin tai työehtosopimusmääräyksen perustuvaa erityistä suojaa, esimerkiksi hänen asemaansa lomautusjärjestyksessä, ei tällöin otettaisi huomioon. Määräaikaisin sopimuksin palkatulla sijaisella ei siten olisi parempaa lomautussuojaa kuin sillä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä, jonka sijaisena hän on.

Jos määräaikaisessa sopimus-suhteessa oleva työntekijä lomautetaan, työntekijällä olisi

oikeus purkaa sopimus lakiehdotuksen 8 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan. Lomautuksen kestäessä työntekijällä olisi myös oikeus irtisanoa sopimus tämän luvun 7 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun lomautussuojasta säädettäisiin 4 momentissa. Lomautus olisi mahdollista vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla. Perusperiaatteena on, että luottamusmies ja luottamusvaltuutettu lomautettaisiin viimeisinä, edellyttäen, että he ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenevät selviytymään jäljellä olevista tehtävistä.

3 §. *Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksesta. Säännös vastaa perusteiltaan voimassa olevan työsuhtelainsäädännön 30 a §:ssä säädettyä lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuuden tarkoituksena olisi varmistaa, että työntekijä saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta. Ennakkoselvitys olisi annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Se voitaisiin antaa suullisesti tai kirjallisesti. Siinä olisi oltava tieto lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Ennakkoselvityksestä tulisi siten käydä ilmi työnantajan arvio muun muassa siitä, keskeytettäisiinkö työteko kokonaan vai lyhennettäisiinkö työaikaa sekä olisiko lomautus yhdenjaksoinen vai koostuisiko se useista erillisistä ajanjaksoista.

Ennakkoselvitys olisi annettava yleensä työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos lomautus kohdistuisi useampaan kuin yhteen työntekijään, selvityksen antaminen jokaiselle työntekijälle erikseen ei olisi aina tarkoituksenmukaista. Tämän vuoksi selvitys voitaisiin näissä tilanteissa antaa työntekijän sijasta työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Säännöksellä luotaisiin työntekijöille oikeus lausua mielipiteensä suunnit-

teilla olevasta lomautuksesta myös sellaisissa yrityksissä, jotka eivät kuulu yhteistoimintalain piiriin. Kuuleminen olisi toteutettava ennakkoselvityksen antamisen jälkeen mutta ennen lomautusilmoituksen antamista siten, että työnantaja voisi ottaa huomioon työntekijöiden näkemykset ennen lopullista lomautuksesta päättämistä.

Pykälän 1 ja 2 momentin rikkomisesta ei olisi itsenäistä sanktiota. Ennakkoselvityksen antamista ja siihen liittyvää työntekijän kuulemistä vastaavista velvoitteista on säädetty myös muualla lainsäädännössä. Koska ei ole tarkoituksenmukaista, että työnantajan olisi noudatettava samanlaisia velvoitteita kahden tai useamman lain perusteella, 3 momentissa säädettäisiin, että ennakkoselvitystä ei tarvitsisi esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. Tällaisia säännöksiä ja määräyksiä on ennen kaikkea yhteistoimintalaissa sekä eräissä työehtosopimuksissa. Käytännössä edellä selostettu tarkoittaisi sitä, että ehdotetun pykälän 1 ja 2 momenttia sovellettaisiin pääsääntöisesti sellaisissa yrityksissä, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä ei ole säännöllisesti vähintään 30.

4 §. *Lomautusilmoitus.* Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle voimassa olevan työsopimuslain 30 b §:ää vastaavasti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoitus olisi toimitettava työntekijälle ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Lomautusilmoitus olisi tarkoituksenmukaista antaa yleensä kirjallisesti, mutta myös suullinen ilmoitus olisi pätevä.

Ilmoituksen toimittaminen henkilökohtaisesti ei ole aina mahdollista. Jos ilmoitusta ei voitaisi antaa henkilökohtaisesti, sen saisi toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoitus olisi tällöinkin toimitettava työntekijälle niin hyvissä ajoin, että se tulee työntekijän tietoon viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoituksen toimittamisella sähköisesti tarkoitettaisiin muun muassa telekopion tai sähköpostin käyttämistä. Lomautusilmoituksen kirjeitse tai sähköisesti toimittamiseen ei liittyisi lakiehdotuksen 9 luvun 4 §:n mu-

kaista ilmoituksen tiedoksi tulemista koskevaa viikon olettamasaantöä, vaan ilmoitukseen vetoavan osapuolen olisi näytettävä toteen lomautusilmoituksen tiedoksi tulemisen ajankohta. Voimassa olevasta työsopimuslaista poiketen lomautusilmoitus olisi lähtökohtaisesti aina toimitettava lomautettavalle työntekijälle itselleen, eikä sitä olisi mahdollista toimittaa työntekijän sijasta työntekijän edustajalle ilman työntekijän suostumusta.

Lomautusilmoituksessa olisi mainittava voimassa olevaa työsopimuslakia vastaavasti lomautuksen peruste ja sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Määräaikaisen lomautuksen kesto olisi ilmoitettava täsmällisesti. Toistaiseksi voimassa olevasta lomautuksesta olisi sen sijaan ilmoitettava sen arvioitu kesto. Arvio ei sitoisi työnantajaa, eikä arvion osoittautuminen virheelliseksi edellyttäisi uuden lomautusilmoituksen antamista.

Lomautusilmoituksen tarkoituksena olisi antaa työntekijälle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytymiseen. Tällaista tarvetta ei ole, jos työntekijän työnteke ja palkanmaksu on jo keskeytynyt muusta syystä, esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan tai asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi. Tämän vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei olisi estettä. Jos työntekijä ilmoittaisi lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan olisi kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Lomautusilmoitus olisi pykälän 3 momentin mukaan annettava voimassa olevan työsopimuslain 30 b §:ää vastaavasti tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Työntekijöiden edustajille muodostuisi näin kokonaiskuva lomautusten laajuudesta. Tämän lisäksi työnantajan olisi voimassa olevaa työsopimuslakia vastaavasti ilmoitettava lomautuksesta työvoimaviranomaiselle, jos lomautus kohdistuisi vähintään 10 työntekijään. Ilmoituksen tarkoituksena olisi, että

työvoimaviranomaisilla olisi mahdollisuus varautua jo ennalta laajoihin lomautuksiin ja suunnitella, mihin koulutus- tai muihin toimenpiteisiin lomautusten johdosta olisi tarpeellista ryhtyä. Jos työnantajalla on vastaava ilmoitusvelvollisuus jonkin muun lain perusteella, ilmoitusta työvoimaviranomaiselle ei tarvitsisi kuitenkaan tehdä. Vastaavanlaisesta ilmoitusvelvollisuudesta säädetään esimerkiksi yhteistoimintalain 7 b §:ssä.

5 §. *Todistus lomauttamisesta.* Työnantajalla ei olisi tämän luvun 4 §:n mukaan velvollisuutta antaa lomautusilmoitusta kirjallisesti. Työntekijä tarvitsee kuitenkin yleensä lomautuksesta kirjallisen todistuksen muun muassa työttömyyspäivärahan hakemista varten. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantajalla olisi voimassa olevan työsopimuslain 30 b §:n 2 momenttia vastaavasti velvollisuus antaa lomautuksesta kirjallinen todistus, jos työntekijä sellaista pyytää. Todistuksesta olisi käytävä ilmi vastaavat seikat kuin lomautusilmoituksesta eli ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa erillistä todistusta lomauttamisesta, jos lomautusilmoitus on annettu kirjallisesti ja edellä mainitut seikat käyvät siitä ilmi.

6 §. *Työhönpaluu lomautuksen jälkeen.* Toistaiseksi lomautetulla työntekijällä ei ole lomautuksen alkaessa tarkkaa tietoa lomautuksen päättymisajankohdasta. Hänellä ei tavallisesti ole mahdollisuutta arvioida lomautuksen päättymisajankohtaa myöskään lomautuksen kestäessä. Koska on välttämätöntä, että työntekijälle jää kohtuullinen aika varautua lomautuksen päättymiseen, ehdotetaan pykälän 1 momenttiin otettavaksi voimassa olevan työsopimuslain 30 §:n 3 momenttia vastaavasti säännös, jonka mukaan työnantajan olisi ilmoitettava toistaiseksi lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Ilmoitusajan pituudesta voitaisiin sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Lomautettu työntekijä saisi tämän luvun 1 §:n 2 momentin mukaan ottaa lomauttamisen ajaksi muuta työtä. Toistaiseksi lomautettu työntekijä olisi kuitenkin edellä selostetun mukaisesti velvollinen palaamaan varsinaisen työnantajansa työhön seitsemän päivän

kuluttua sitä koskevasta ilmoituksesta. Koska lakiehdotuksen 6 luvun 3 §:n mukaan lyhyin työntekijän noudatettava irtisanomisaika olisi 14 päivää, työntekijällä ei olisi kyseisen säännöksen perusteella oikeutta päättää lomautuksen aikana alkanutta työsuhdettaan siihen mennessä, kun hän olisi velvollinen palaamaan varsinaisen työnantajansa työhön, ellei asiasta ole sovittu toisen työnantajan kanssa.

Tämän vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työntekijällä olisi oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Erityisen irtisanomisajan ehdotetaan olevan kaksi päivää lyhyempi kuin työhön palaamista koskeva ilmoitusaika sen vuoksi, että työntekijällä ei aina ole mahdollisuutta ilmoittaa toiselle työnantajalle työsopimuksen irtisanomisesta heti saatuaan tiedon velvollisuudestaan palata varsinaisen työnantajansa työhön. Koska työntekijän tarve päättää työsopimuksensa nopeasti voi tulla esille yhtä lailla määräaikaisten kuin toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten kohdalla, irtisanomisoikeus koskisi myös määräaikaista työsopimuksia.

Erityinen irtisanomisoikeus edistäisi työntekijän mahdollisuuksia ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä ilman, että hän joutuisi rikkomaan velvollisuuksiaan kumpaakaan työnantajaa kohtaan. Toisaalta työntekijän irtisanomisoikeus voisi joissain tilanteissa aiheuttaa merkittävää haittaa toiselle työnantajalle, jos tämä ei ole ollut tietoinen työntekijän lomautuksesta eikä siten ole osannut varautua työsopimuksen nopeaan päättymiseen. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että työntekijä kertoisi lomautuksesta työhönoton yhteydessä.

7 §. *Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen.* Pykälän 1 momentin mukaan tässä luvussa tarkoitettulla tavalla lomautetulla työntekijällä olisi oikeus lomautuksen kestäessä irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti. Lomautetun työntekijän oikeus irtisanoa työsopimuksensa olisi riippumaton siitä, onko työsopimus voimassa toistaiseksi vai määräaikainen.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä ei kuitenkaan olisi juuri mainittua irtisano-

misoikeutta lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana, jos hän olisi saanut joko lomautuksen alkaessa tai sen aikana tiedon lomautuksen täsmällisestä päättymisajankohdasta. Lomautuksen viimeisen seitsemän päivän aikanakin työntekijä voisi tietenkin sanoa irti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa noudattaen työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa. Sitä vastoin määräaikainen työsopimus sitoisi näissä tapauksissa lomautettua työntekijää määräajan päättymiseen saakka.

Tämän luvun 4 §:n 1 momentin mukaan lomautusilmoitusaika olisi 14 päivää, joka olisi usein lyhyempi kuin työsopimuksen irtisanomisaika. Myös työehtosopimuskäytännössä on lomautusilmoitusaika yleisesti sovittu irtisanomisaikaa lyhyemmäksi. Lomautuksen ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jotta työntekijä ei jäisi ilman irtisanomisajan palkkaa työnantajan irtisanoessa työsopimuksen lomautuksen kestäessä, ehdotetaan 2 momentissa voimassa olevan lain tavoin, että työnantajalla olisi velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkka irtisanoessaan työsopimuksen lomautuksen kestäessä. Jos työsuhteessa noudatettava lomautusilmoitusaika olisi 14 päivää pitempi, olisi työnantajalla kuitenkin pykälän mukaan oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkka.

Vuonna 1996 työsopimuslain 42 §:ään lisättiin uusi 3 momentti (106/1996). Tämän mukaan lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti yli 200 päivää työntekijä voi — toisin kuin aikaisemmin — irtisanoa työsopimuksensa päättymään lomautuksen jatkuessa menettämättä oikeuttaan irtisanomisajan palkkaansa. Vastaava säännös ehdotetaan otettavaksi pykälän 3 momenttiin. Lomautuksen yhdenjaksoisuutta olisi arvioitava hallituksen esityksessä (HE 203/1995 vp, s. 5—6) kuvulla tavalla. Siten esimerkiksi vuosiloma tai tämän säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ eivät vaikuttaisi lomautuksen keston yhdenjaksoisuuteen.

Voimassa olevan työsopimuslain 42 §:n 3 momentin mukaan työnantajalla on oikeus tarjota yli 200 päivää lomautettuna olleelle, työsopimuksensa irtisanoneelle työntekijälle työtä irtisanomisaikaa vastaavaksi ajaksi viikon kuluessa siitä, kun työntekijä on toimit-

tanut irtisanomisen työnantajan tietoon, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi toisin. Tarjottavaa työtä ei laissa ole määritelty tai rajoitettu millään tavalla. Irtisanomisajan palkan menettämisen uhalla työntekijän on kuitenkin otettava vastaan työnantajan näin tarjoama työ. Lain juuri kuvattu säännös ei ole käytännössä osoittautunut aivan tyydyttäväksi. Se ehdotetaankin jätettäväksi pois säädettävästä työsopimuslaista. Työsopimus päättyisi näin ollen lomautetun työntekijän irtisanomana heti ja työntekijällä olisi oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa pykälän 2 momentissa säädettävien tavoin.

6 luku. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §. *Määräaikaiset sopimukset.* Pykälässä säädettäisiin määräaikaisten työsopimusten päättymisestä voimassa olevaa lakia vastaavasti. Määräaikainen työsopimus päättyisi ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Säännös koskisi sekä kalenteriaikaan sidottuja määräaikaisia sopimuksia että muutoin 1 luvun 3 §:ssä säädetyin tavoin määräaikaisena pidettäviä sopimuksia.

Joissain tapauksissa työntekijän on vaikea arvioida määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohtaa. Näin voi olla, jos työsopimuksen kesto riippuu esimerkiksi määrätyn työn tai työkokonaisuuden valmistumisesta. Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on ainoastaan työnantajan tiedossa, työnantajan olisi voimassa olevan työsopimuslain 36 §:n 2 momenttia vastaavasti ilmoitettava työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen päättymisen ajankohta. Työnantajan olisi täytettävä ilmoitusvelvollisuutensa viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei estäisi työsopimuksen päättymistä. Työnantajan velvollisuus korvata työntekijälle laiminlyönnistä aiheutunut vahinko määräytyisi 12 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettävällä tavalla.

Määräaikainen sopimus lakkaisi 1 momentissa säädetyin tavoin ilman irtisanomisaikaa, jos muusta ei ole sovittu. Sopimusoikeudessa noudatettavan sopimusvapauden periaatteen mukaisesti työsopimuskompanit voisivat

kuitenkin sopia määräaikaiseen sopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työsopimus päättyisi sovittun määräajan kulluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota. Työsopimuksen irtisanoessaan työnantajan tulisi tietenkin noudattaa tämän luvun irtisanomisaikoja, 7 luvussa työnantajalle säädettyjä irtisanomisperusteita ja 9 luvun työsopimuksen päättämismenettelyä koskevia säännöksiä.

Hyvin pitkiksi ajoiksi tehdyt määräaikaiset sopimukset voivat rajoittaa kohtuuttomasti sopijapuolten toimintamahdollisuuksia. Tämän vuoksi on katsottu tarpeelliseksi ottaa lakiin edelleen säännös, jonka mukaan viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi tehty työsopimus olisi viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikaisesta sopimuksesta tulisi viiden vuoden kuluttua irtisanomisenvarainen sopimuksen kuitenkin muutoin pysyessä määräaikaisena. Irtisanomisoikeus olisi voimassa olevasta laista poiketen sekä työntekijällä että työnantajalla, jonka kuitenkin tulisi noudattaa muun muassa 7 luvussa säädettyjä irtisanomisperusteita.

Vaikka määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia sovittun sopimuskauden loppuun, lakiehdotuksen 7 luvussa säädettyissä erityistapauksissa myös määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa. Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta liikkeen luovutuksen yhteydessä 7 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla. Saneerausmenettelyn sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman johdosta myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa 7 luvun 7 ja 8 §:ssä säädettyä irtisanomisaikaa noudattaen.

2 §. *Yleiset säännökset irtisanomisajoista.* Pykälän 1 momentissa olisi yleissäännös toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisestä. Toistaiseksi voimassa olevaksi alunperin tehty tai sittemmin — esimerkiksi tämän luvun 5 §:n perusteella — toistaiseksi voimassa olevaksi muuttunut työsopimus päätettäisiin voimassa olevan lain mukaisesti toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yleisistä irtisanomisajoista. Irtisanomisaika voitai-

siin voimassa olevan lain mukaisesti sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Kuuden kuukauden irtisanomisaikaa olisi noudatettava, vaikka työsuhteessa olisi sovittu noudatettavaksi kuutta kuukautta pitempää irtisanomisaikaa. Niin ikään voimassa olevan lain mukaisesti työnantajan noudatettava irtisanomisaika saataisiin sopia työntekijän irtisanomisaikaa pitemmäksi. Jos taas työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika olisi työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, työntekijä saisi noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Voimassa olevan työsopimuslain 38 §:n 5 momenttia vastaavasti ehdotetaan pykälän 3 momentissa säädettäväksi, että jos työsopimus sopimuksen mukaan saataisiin irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhte päättyisi sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §. *Yleiset irtisanomisajat.* Pykälässä säädettäisiin työsuhteissa sovellettavista yleisistä irtisanomisajoista. Sekä 1 momentissa työnantajan noudatettavaksi säädetyt irtisanomisajat että 2 momentissa työntekijän noudatettavaksi säädetyt irtisanomisajat olisivat voimassa olevaa lakia vastaavasti toisin sovitavissa. Irtisanomisajoista voitaisiin sopia tämän luvun 2 §:ssä säädettyissä rajoissa sekä työsopimuksella että työehtosopimuksella.

Keskusjärjestöjen välisillä irtisanomissuojasopimuksilla on sovittu irtisanomisajoista vuodesta 1966 lähtien. Teollisuudessa noudatetaan keskusjärjestöjen välisten irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevien yleisopimusten määräyksiä. Keskusjärjestösopimuksista on kuitenkin irtautunut aloja, joilla lyhytaikaiset työsuhteet ovat tyypillisiä, kuten rakennus-, sähköasennus- ja peltiala. Näillä aloilla irtisanomisajoista on sovittu liittokohtaisilla työehtosopimuksilla. Myös palvelualoilla irtisanomisajoista on sovittu alakohtaisin sopimuksin. Keskusjärjestötason sopimuksessa sovittu irtisanomisajat vastaavat voimassa olevan työsopimuslain 38 §:n irtisanomisaikoja, kun taas alakohtaisissa sopimuksissa on sovittu myös tätä lyhyemmistä irtisanomisajoista.

Työsopimuslain irtisanomisaikoja muutettiin edellisen kerran vuonna 1995 (HE

203/1995 vp), jolloin irtisanomisaikojen porrastusta lisättiin säätämällä erityinen irtisanomisaika enintään vuoden kestäneitä työsuhteita varten. Uudistuksen tavoitteena oli lisätä työmarkkinoiden joustavuutta. Lyhentämällä lyhyissä työsuhteissa noudatettavia irtisanomisaikoja pyrittiin alentamaan työllistämiskynnystä sekä lisäämään toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden houkuttelevuutta määräaikaisiin sopimussuhteisiin nähden. Edellä mainitut tavoitteet ovat myös tämän yleisiä irtisanomisaikoja koskevan säännöshdotuksen taustalla.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan työnantajan noudatettavat irtisanomisajat porrastettaviksi edelleen keskeytyksettä jatkuneen työsuhteen keston mukaan. Säännöksen soveltamisen helpottamiseksi portaiden määrää ehdotetaan vähennettäväksi kuudesta viiteen. Muutosehdotus aiheuttaa samalla tarpeen muuttaa työsuhteen keston mukaan määräytyvien portaiden tasoa.

Alle vuoden jatkuneissa työsuhteissa sovellettavaa irtisanomisaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi yhdestä kuukaudesta 14 päivään. Yli vuoden mutta enintään neljä vuotta jatkuneissa työsuhteissa olisi noudatettava kuukauden irtisanomisaikaa ja yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta jatkuneissa työsuhteissa kahden kuukauden irtisanomisaikaa. Neljän kuukauden pituisia irtisanomisaikaa olisi noudatettava yli kahdeksan vuotta jatkuneissa työsuhteissa, kun voimassa olevan lain mukaan sitä olisi noudatettava vasta yhdeksän vuotta jatkunutta työsuhdetta päättäessä. Pisin irtisanomisaika olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti kuusi kuukautta, mutta sitä sovellettaisiin jo työsuhteen jatkutua yli 12 vuotta, kun se voimassa olevan lain mukaan tulee sovellettavaksi vasta 15 vuotta jatkuneissa työsuhteissa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan työntekijän noudatettavien irtisanomisaikojen portaiden vähentämistä kolmesta kahteen. Myös irtisanomisaikoja ehdotetaan lyhennettäväksi. Lyhyintä, 14 päivän irtisanomisaikaa olisi noudatettava, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta. Voimassa olevan lain mukaan 14 päivän irtisanomisajan noudattaminen on rajoitettu enintään vuoden jatkuneisiin työsuhteisiin. Lisäksi pisintä työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa ehdote-

taan lyhennettäväksi kahdesta kuukaudesta yhteen kuukauteen, jota olisi noudatettava yli viisi vuotta jatkuneissa työsuhteissa.

4 §. *Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti irtisanomisajan noudattamatta jättämisen seurauksista. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan, joka on päättänyt työsuhteen noudattamatta työsuhteessa sovellettavaa lain tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, olisi maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työnantajan olisi korvattava noudattamatta jätettyä irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta työntekijän täysi palkka. Työntekijälle olisi siten korvattava se ansionmenetys, joka hänelle on aiheutunut, kun hän ei ole saanut tehdä työtä irtisanomisaikana. Työntekijän työsuhteen tai työehtosopimuksen mukaisen peruspalkan ja työnteosta maksettavien erityisten lisien lisäksi hänelle olisi maksettava myös vuosilomalaisissa säädetty lomakorvaus (KKO 1986:124).

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän korvausvelvollisuudesta tapauksissa, joissa hän on eronnut työstä irtisanomisaikaa noudattamatta. Pykälän 1 momenttia vastaavasti työntekijä olisi velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työntekijää ei voitaisi määrätä tämän korvauksen lisäksi maksamaan työnantajalle muuta korvausta, vaikka irtisanomisajan noudattamatta jättäminen olisi aiheuttanut työnantajalle suurtakin taloudellista vahinkoa (KKO 1997:19). Toisaalta irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutunutta työntekijän korvausvelvollisuutta ei ole mahdollista kohtuullistaa vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantaja voisi kuitata 2 momentissa tarkeitun korvauksen työntekijän lopputilistä noudattaen ehdotetun 2 luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin laskusäännöstä, jonka mukaan korvaus määräytyy tapauksissa, joissa työnantaja tai työntekijä on noudattanut sopimussuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa lyhyempää irtisanomisaikaa. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laininlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus

rajoittuisi noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Jos työnantaja tai työntekijä laiminlyö noudattaa sopimussuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy päättämismuutoksessa tarkoitettuna ajankohtana. Työnantajan ja työntekijän velvollisuus tämän jälkeen korvata noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka ei siirtäisi työsuhteen päättymispäivää (KKO 1993:88).

5 §. *Sopimussuhteen hiljainen pidennys.* Voimassa olevan työsopimuslain 39 §:ää vastaavasti pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, sopimussuhdetta katsottaisiin jatkettuna toistaiseksi.

Säännös tulisi sovellettavaksi ensinnäkin silloin, kun työnantaja sallii työntekijän jatkaa työntekoa sovitun työsopimuskauden päättymisen tai sovitun työn tai työkohteen valmistumisen jälkeen. Samoin säädettäisiin nimenomaisesti työsuhteen jatkumisesta toistaiseksi silloin, kun työnantaja sallii työntekijän jatkaa työntekoa irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Sopimussuhteen hiljainen pidennys edellyttäisi, että työntekoa jatkaa työnantajan suostumuksella tai ainakin niin, että työnantaja tietoisena työnteon jatkamisesta ei puutu asiaan.

Määräaikainen sopimus muuttuisi sopimussuhteen hiljaisen pidennyksen myötä toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos työntekoa sijaan jatkuisi työnantajan ja työntekijän sopimuksen tai yhteisen käsityksen mukaan rajoittuen vain seuraavaan työkohteeseen, sopimusta katsottaisiin jatkettuna uudella määräaikaisella sopimuksella. Jos sopijapuolet ovat erimielisiä siitä, jatkettiin sopimusta uudella määräaikaisella sopimuksella vai salliko työnantaja jatkaa työntekoa pykälässä tarkoitettulla tavalla, työsuhteen kesto koskevassa riidassa näyttövelvollisuus on sillä, joka vetoaa sovitun uudesta määräaikaisesta sopimuksesta.

6 §. *Työntekijän takaisin ottaminen.* Jos työntekijän irtisanomisen perusteena ovat olleet työntekijästä riippumattomat taloudelliset tai tuotannolliset syyt, irtisanotun työntekijän ottamiselle takaisin entisiin tai samankaltaisiin tehtäviin taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen parannuttua ei olisi irti-

sanomisen perusteeseen liittyvää estettä. Irtisanotun työntekijän kannalta on usein tärkeää, että hänelle tarjotaan mahdollisuus palata entiseen työhönsä. Se on yleensä tarkoitukseenmukaista myös työnantajan kannalta, jos työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut kovin pitkää aikaa, koska irtisanottu työntekijä tuntee jo ennalta työpaikan ja tarjolla olevan työn. Näistä syistä pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä lakiehdotuksen 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työntekijälle, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, mitä irtisanottu työntekijä on tehnyt. Vastavankaltaisesta oikeuskirjallisuudessa takaisinottovelvollisuudeksi kutsutusta velvollisuudesta säädetään voimassa olevan työsopimuslain 42 a §:ssä.

Velvollisuus koskisi siten tilanteita, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu lakiehdotuksen 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla. Velvollisuutta ottaa irtisanottu työntekijä takaisin ei olisi, jos työsuhteen päättymisen syynä on ollut työsopimuksen purkamisen, työntekijän suorittama irtisanominen tai määräaikaisen työsopimuksen päättymisen. Lakiehdotuksen 7 luvun 3 §:ssä säädettäisiin taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista ja 7 §:ssä irtisanomisesta saneerausmenettelyn yhteydessä. Koska kummassakaan tilanteessa irtisanominen ei ole johtunut työntekijästä, velvollisuutta tarjota uutta työtä ensisijaisesti irtisanotulle työntekijälle voitaisiin pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta kohtuullisena. Sen sijaan velvollisuutta ottaa työntekijä takaisin ei olisi, jos työntekijä on irtisanottu lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n mukaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla. Työnantajan kuoleman perusteella suoritettavan irtisanomisen perusteisiin voisi niin ikään liittyä henkilökohtaisia piirteitä, joten myöskään lakiehdotuksen 7 luvun 8 §:n 2 momentin perusteella irtisanotut työntekijät eivät kuuluisi takaisinottovelvollisuuden piiriin. Takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle jäisivät myös työnantajan konkurssia koskevan 7 luvun 8 §:n 1 momentin perusteella irtisanotut työntekijät. Vaikka lakiehdotuksen 7 luvun 9

ja 10 §:ää ei erikseen mainitakaan esillä olevassa pykälässä, koskisi takaisinottovelvollisuus luonnollisesti myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottuja raskaana tai perhevapaalla olevia työntekijöitä, luottamusmiehiä ja luottamusvaltuutettuja.

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä syrjäyttäisi pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäyttäisi sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhte on vielä voimassa. Lomautetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä olisi siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota irtisanotulle työntekijälle työtä entisin työsuhteen ehdoin, vaan riittävää olisi, että tarjotut ehdot täyttävät lakien ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset. Lakiehdotuksessa ei säädettäisi takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvien työntekijöiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä. Työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus noudattaa lakiehdotuksen 2 luvun 2 §:n 3 momentin mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Työnantaja täyttäisi velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitettaisiin sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Jos työnhakija on halukas ottamaan työtä vastaan kotipaikkakuntaansa laajemmalla alueella, hänellä on mahdollisuus ilmoittautua työnhakijaksi esimerkiksi koko valtakunnan alueella. Tällainen työnhakija näkyy kaikkien työvoimatoimistojen työnhakijoita koskevissa rekistereissä. Työnantajan tiedustelovelvollisuuden rajoittamista työntekopaikkakunnan työvoimatoimistoon voitaisiin pitää tästä syystä riittävänä työntekijän kotipaikkakunnasta riippumatta. Velvollisuus ottaa takaisin työntekijä koskisi myös sellaista työntekijää, joka ei ole tiedusteluhetkellä työtön, jos hän on siitä huolimatta työnhakijana työvoimatoimistossa. Tämä johtuu siitä, että irtisanottu työntekijä saattaa olla esimerkiksi määräaikaisessa tai ammattitaitoiaan vastaamattomassa työssä.

Takaisinottovelvollisuus kestäisi yhdeksän kuukautta. Koska työnantajalla olisi esillä olevasta pykälästä riippumatta velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle työsuhteen ollessa vielä voimassa, takaisinottovelvollisuuden kestoaika laskettaisiin voimassa olevaa työsopimuslakia vastaavasti vasta irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä eikä esimerkiksi työsopimuksen irtisanomisesta.

Velvollisuus tarjota työtä koskisi samoja tai samankaltaisia tehtäviä kuin ne, joita irtisanottu työntekijä on aikaisemmin tehnyt. Työtä voitaisiin yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voitaisiin olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi. Tehtävännimikkeillä ei sinänsä olisi ratkaisevaa merkitystä arviota tehtäessä.

Samankaltaisuuden arvioinnissa otettaisiin huomioon myös mahdollinen tarjolla olevan työn poikkeuksellinen luonne. Esimerkiksi työharjoittelupaikan tarjoaminen opiskelijalle ei yleensä kuuluisi pykälän piiriin. Tällainen työ jäisi takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle usein jo sillä perusteella, että sitä ei tehdä työsuhteessa. Jos työharjoittelu tehdään työsuhteessa, takaisinottovelvollisuutta koskevassa arvioinnissa kiinnitettäisiin erityisesti huomiota työharjoittelun pakollisuuteen osana tutkintoa ja harjoittelijan työpanoksen merkitykseen työnantajan kannalta. Näillä perusteilla takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle jäisivät ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen. Edellytyksenä olisi kuitenkin, ettei harjoittelijoita vastoin työharjoittelun tarkoitusta käytetä korvaamaan irtisanottuja työntekijöitä.

Lakiehdotuksen 1 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan työnantajan luovuttaessa liikkeensä vain luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet

siirtyvät uudelle omistajalle. Koska velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle koskee työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, takaisinottovelvollisuus ei siirtyisi mainitun säännöksen perusteella silloin, kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt jo ennen luovutushetkeä. Ei voida kuitenkaan pitää tarkoituksenmukaisena, että tällaiset tilanteet jäisivät takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän 2 momenttiin otettavaksi erityissäännös, jonka mukaan pykälän 1 momentissa säädetty velvollisuus koskee vastaavasti myös liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 §. *Työtodistus.* Voimassa olevan työsopimuslain 47 §:ää vastaavasti työntekijällä olisi työsuhteen päättyessä oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa olisi lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saisi ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi. Säännösehdotus vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lakia.

Työtodistusta pyydetään yleensä työsuhteen päättymisen yhteydessä. Joskus työntekijän tarve saada työtodistus syntyy kuitenkin vasta myöhemmin. Voimassa olevaa lakia vastaavasti 2 momentissa säädettäisiin, että työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantajan tulisi siten säilyttää vähintään 10 vuoden ajan tiedot palveluksessaan olleiden työntekijöiden työsuhteiden kestoajasta sekä siitä, minkälaisia työtehtäviä työntekijät tekivät. Nämä asiat ovat yleensä selvitettävissä joko työntekijän kanssa tehdyn työsopimuksen taikka 2 luvun 4 §:ssä säädetyn työsuhteen ehtojen tiedottamisvelvollisuuden täyttämiseksi annetun asiakirjan perusteella.

Työntekijän työaitoa ja käytöstä koskevat tiedot eivät sitä vastoin näy edellä mainituista asiakirjoista. Vaikka työsuhteen aikana työntekijöistä kerätään monenlaisia työsuhteen hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja, työntekijän työtaidosta ja käytöksestä annettavan

luotettavan todistuksen kirjoittaminen edellyttää yleensä todistuksen laatijan ja kyseisen työntekijän henkilökohtaista kanssakäymistä työsuhteen aikana. Tämän vuoksi aikaa, jonka kuluessa työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle todistus hänen työtaidostaan ja käytöksestään, ehdotetaan lyhennettäväksi viiteen vuoteen.

Työntekijöistä työsuhteen aikana kerätyn tietoaineiston säilyttämisvelvollisuuden lyhentäminen on perusteltua myös henkilötietolaissa (523/1999) maksuttujen tietosuojaperiaatteiden vuoksi. Niiden mukaan työnantaja voi kerätä ainoastaan työsuhteisiin hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja ja tietoja saa säilyttää ainoastaan sen ajan, joka on tietojen käyttötarkoitus huomioon ottaen tarpeellista. Pykälässä ehdotettu viiden vuoden määräaika työntekijän työtaidosta ja käytöksestä annettavan työtodistuksen vaatimiselle on linjassa myös henkilötietolain 12 §:n kanssa. Sen mukaan tarvetta pykälässä sallittujen arkaluonteisten tietojen säilytykseen on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Työntekijää koskevat arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi, kun niiden käsittelyyn ei ole mainitussa pykälässä säädettyä perustetta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada työtodistus vielä 10 vuoden kuluttuakin työsuhteen päättymisestä. Työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus antaa työtodistus vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Lisäksi työntekijällä olisi oikeus saada todistus vain työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta.

Jos työntekijä 10 vuoden jälkeen työsuhteen päättymisestä pyytää työnantajalta uutta työtodistusta kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle, työnantajalla olisi velvollisuus antaa uusi todistus vain, jos siitä ei aiheudu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Jos työnantajalla on jäljennös tai tallenne alkuperäisestä työtodistuksesta, uusi todistus voidaan antaa hankaluuksitta. Jos alkuperäisestä työtodistuksesta ei ole jäljennöstä tai muuta tallennetta, tai jos työnantaja on 10 vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä hävittänyt muutkin työsuhdetta koskevat tiedot, uutta todistusta ei välttämättä ole enää kirjoitettavissa.

7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §. *Yleissäännös irtisanomisperusteista.* Pykälässä säädettäisiin sekä työntekijästä johtuvista, hänen henkilöönään liittyvistä että taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta aiheutuvista irtisanomisperusteista yleislausekkeella. Pykälän mukaan työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain, jos siihen on asiallinen ja painava syy. Työsopimuksen irtisanomisperustetta olisi tarkasteltava kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvion merkitys korostuisi erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

Yleissäännöksellä ei muutettaisi irtisanomisperusteiden riittävyden harkintaan vaikuttavia kriteereitä eikä tulkintaperiaatteita. Jos kysymys olisi yksinomaan työntekijän henkilöstä johtuvasta irtisanomisperusteesta, tulisi perusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioida lähinnä tämän luvun 2 §:n perusteella. Työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta aiheutuvia irtisanomisperusteita arvioitaisiin puolestaan lähinnä luvun 3 ja 4 §:n perusteella. Tällaisen irtisanomisperusteen harkintaan ei liittyisi kohtuusarviointia, kuten luvun 2 §:n nojalla tehtävään arviointiin. Eräissä tapauksissa individuaali- ja kollektiiviperusteet saattavat liittyä yhteen sillä tavalla, että perusteita tuli harkita kokonaisuutena.

Voimassa olevassa laissa irtisanomisperusteelta edellytetään erityisen painavaa syytä. Työsopimuksen purkamisen on puolestaan sallittua, kun tärkeä syy sitä vaatii. Työsopimuksen päättämiskynnystä ilmaisevat "erityisen painava syy" ja "tärkeä syy" eivät ole olleet terminologisesti onnistuneita. Erityisesti purkamisperusteelta edellytettävän sopimusrikkomuksen vakavuus ja sopimustasapainoa horjuttavan olosuhteiden muutoksen olennaisuus eivät näy riittäväällä tavalla käytetyssä ilmaisussa "tärkeä syy". Irtisanomis- ja purkamisperusteelle asetettavia vaatimuksia ilmaisevia termejä ehdotetaan muutettaviksi siten, että irtisanomisperusteen tulisi olla "asiallinen ja painava" ja purkamisperusteen vakavuusasteeltaan painavampi eli "erittäin painava". Ehdotetut muutokset ovat pelkäänsä kielellisiä. Niillä ei pyritä muutta-

maan oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen ja purkamisen vähimmäisvaatimuksia.

Irtisanomisperusteet yksilöitäisiin tämän luvun 2—10 §:ssä, joissa säädettäisiin työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista, taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista, irtisanomisesta liikkeen luovutuksen, saneerausmenettelyn sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman yhteydessä. Lisäksi tässä luvussa olisivat erityissäännökset raskaana ja perhevapaalla olevan sekä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Luvun 2 ja 3 §:ssä säädettäisiin esimerkein kielletyistä ja sallituista irtisanomisperusteista.

Irtisanomisperustetta koskeva yleissäännös olisi otettava huomioon harkittaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta kussakin yksittäistapauksessa. Koska irtisanomistapaukset eroavat toisistaan eri aloilla, työpaikoilla ja yksittäisissä sopimussuhteissa, asiallisen ja painavan syyn sisältö ei ole määriteltävissä tarkasti. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arviointiin vaikuttavat myös eri tekijät riippuen siitä, onko kysymyksessä työntekijästä johtuva vai taloudellinen tai tuotannollinen syy. Käytetystä perusteesta riippumatta irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus tarkoittaisi yleisellä tasolla muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla syrjivä. Asiallisuus ja painavuus tarkoittaisi myös sitä, että irtisanomisperuste ei saisi olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Tämä käy kollektiivisten irtisanomisperusteiden osalta ilmi tämän luvun 4 §:ssä tarkoitettusta työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta.

2 §. *Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista sekä niiden asiallisuuden ja painavuuden arvioimisesta. Säännökset muodostaisivat kokonaisuuden, jonka perusteella irtisanomisperusteen riittävyys olisi arvioitava kussakin yksittäistapauksessa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin sallituista irtisanomisperusteista ja perusteiden arviointiin liittyvästä kokonaisuudesta. Pykälän 2 momentissa olisi voimassa olevan työsopimuslain 37 §:n 2 momenttia vastaavasti esi-

merkkiluettelo kielletyistä irtisanomisperusteista. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta varoittaa työntekijää ennen irtisanomista ja 4 momentissa työnantajan velvollisuudesta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä uusiin tehtäviin. Pykälän 5 momentissa säädettäisiin puolestaan tapauksista, joissa 3 ja 4 momentin säännöksiä ei tarvitsisi soveltaa.

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää sellaisten työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, jotka vaikuttavat olennaisesti työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen. Työsopimuksen irtisanominen olisi sallittua myös, jos työntekijän henkilöön liittyvät työntekeoedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei työntekijä tämän vuoksi enää kykene selviytymään työtehtävistään eikä hänelle 4 momentissa tarkoitettulla tavalla voitaisi tarjota muita tehtäviä.

Irtisanomisperusteena voisi olla työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakava laiminlyönti tai rikkominen. Se voisi ilmetä joko yleisenä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntinä tai rikkomisena. Kummassakin tapauksessa edellytettäisiin, että sopimuksen vastainen toiminta tai laiminlyönti vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan sopimus-suhteessa, että sopimussuhteen jatkamiselle ei ole edellytyksiä.

Tavallisin irtisanomisperusteena arvioitava työsopimuksen vastainen menettely on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti, joka voi ilmetä muun muassa yksittäisen, työntekijän työntekeoedellytyksen piiriin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämisenä, työtehtävien puutteellisenä hoitona, luvattomana työstä poissaolona taikka jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä. Työsopimuksen irtisanomisperusteena voisi olla myös työntekijän ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Niin ikään perusteen työstä kieltäytyminen sekä työntekijän

epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voisivat olla irtisanomisen perusteena. Työsopimuksen irtisanominen työsopimusvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella olisi sallittua ainoastaan silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin.

Työsopimuksesta ja työsopimuslaista johtuvat velvoitteet nivoutuvat yleensä yhteen. Rikkoessaan tämän lain 3 luvussa säädettäväksi ehdotettuja velvollisuuksiaan työntekijä rikkoo samalla myös sopimusvelvoitteitaan. Irtisanomisperusteen riittävyys harkinnassa jouduttaisiin yleensä arvioimaan, aiheuttaako esimerkiksi työntekijän lojaliteettivelvoitteisiin kuuluvien liikesalaisuuden paljastaminen, kilpailevan toiminnan kiellon tai työturvallisuusvelvoitteen rikkominen sellaisen luottamuspulan, että edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle ei enää ole.

Työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavana perusteena voisi olla myös työntekijän muussa laissa säädettyjen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, jos sillä olisi vakava vaikutus työsuhteeseen. Jos työntekijä on työ- tai vapaa-aikana syyllistynyt sellaiseen rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla olisi peruste irtisanoa työsopimus. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä olisi muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta työntekijän työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa.

Työntekijän työntekeoedellytysten muuttuminen työsuhteen kestäessä siinä määrin, että hän ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään, voisi olla asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen, jos pykälän 4 momentista ei johdu muuta. Työntekijän työntekeoedellytykset voivat heikentyä tai hävitä hänen fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Koska työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioitaisiin 2 momentin 1 kohdan mukaan, pykälän 1 momentissa tarkoitettulla työntekijän henkilöön liittyvillä työnte-

koedellytysten olennaisella muuttumisella viitattaisiin muista syistä kuin työntekijän alentuneesta terveydentilasta johtuviin työntöön rajoituksiin.

Työntekijän edellytykset tehdä työtä voivat puuttua hänen riskipiirissään olevan olosuhteiden muutoksen vuoksi. Esimerkiksi pitkäaikainen vapausrangaistus voisi estää työntöön säännöksessä tarkoitettulla tavalla. Niin ikään autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voisi, kiellon kestosta kuitenkin riippuen, merkitä työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täyttyminen edellyttäisi tällöin sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi.

Jos työntekijän työntekoedellytysten heikkenemisen syynä taas ovat sellaiset työnantajan toimenpiteistä johtuneet työtehtävien tai työolojen muutokset, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene täyttämään sopimussuhteesta johtuvia velvoitteitaan, irtisanomisperustetta olisi arvioitava tämän luvun 3 §:ssä säädettäväksi ehdotetulla tavalla.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaisi sitä, että voimassa olevan oikeuden tapan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kielletyistä irtisanomisperusteista. Momentin 1 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voitaisi pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Työntekijän työkyky on useiden eri tekijöiden summa. Siihen vaikuttavat muun muassa fyysinen ja psyykinen suorituskyky sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet, ku-

ten persoonallisuus sekä koulutukseen ja työkokemukseen perustuvat tiedot ja taidot. Työntekijän alentunut terveydentila on siten vain yksi työkykyyn vaikuttava tekijä.

Työkykyä arvioidaan puolestaan aina työtehtävien asettamia vaatimuksia vasten. Työntekijän sairauden vaikutuksia on siten arvioitava siltä osin kuin ne ovat yhteydessä työntekijän työtehtävistä selviytymiseen. Säännöksessä tarkoitettu työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi sitä, että työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Yleisesti ottaen vaikeakaan sairaus ei siten oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta niin kauan kun hän kykenee suoriutamaan velvollisuuksistaan.

Lisäksi edellyttäisiin, että sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttama työkyvyn alentuminen on niin pitkäaikainen, että sopimussuhteen jatkamisen edellytyksiä ei ole. Voimassa olevan työsopimuslain 37 §:n 2 momentin 1 kohdassa irtisanomisperusteelta edellytetään, että sairaudesta aiheutunut työkyvyn olennainen alentuminen on pysyvää. Oikeuskäytännössä työkyvyn alentumisen pysyvyydeltä ei ole edellytetty lopullisuutta vaan pitkäaikaisuutta. Pysyvyys-kriteeriä arvioitaessa on otettu huomioon sairauden kesto ennen irtisanomisen toimittamista ja toisaalta myös lääketieteellinen ennuste sairauden tulevasta kestosta ja työntekijän paranemis- ja kuntoutumismahdollisuuksista. Oikeuskäytännössä työkyvyn pysyvänä heikentymisenä on pidetty lähes vuoden kestänyttä työkyvyttömyyttä (esimerkiksi TT 1984:56). Ehdotetulla uudella sanamuodolla ei pyritä tältä osin muuttamaan vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

Arvioidessaan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän sairauden perusteella työnantajan olisi selvitettävä työntekijän edellytykset selvitä työstä sairaudesta huolimatta. Arvioinnissa olisi annettava merkitystä toisaalta heikentyneen työkyvyn taustalla olevan sairauden luonteelle ja ennusteelle sairauden kehityksestä. Toisaalta huomiota olisi kiinnitettävä työntekijän edellytyksiin selvitä omista tai työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella.

Irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttaisivat myös työpaikan yleiset olosuhteet, mahdollisuus sopeuttaa työntekijän työtehtävät tai työolot hänen työkykyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet töiden uudelleenjärjestelyyn ja muun työn tarjoamiseen.

Momentin 2 kohdan mukaan asiallisena ja painavan perusteena ei pidettäisi työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Voimassa olevan työsopimuslain 37 §:n 2 momentin 2 kohdassa on ehdoton kielto irtisanoa työsopimusta työntekijän lakkoon tai muuhun työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen perusteella. Toisaalta työsopimuksen purkamisperustetta koskevan 43 §:n 4 momentin mukaan osallistuminen työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962), työehtosopimuslain tai työehtosopimuksen vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen voi olla työsopimuksen purkamisperuste, jos toimenpide on pidettävä niin olennaisena työopimukseen kohdistuvana rikkomuksena, että toiselta sopijapuolelta ei kohtuuden mukaan voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Irtisanomisperustetta ja purkamisperustetta koskevat säännökset ovat tältä osin keskenään ristiriitaisia.

Ehdotetun säännöksen mukaan työntekijän työopimusta ei saisi irtisanoa sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen vuoksi, joka on työehtosopimuslain mukaan sallittu. Työehtosopimuslain 8 §:n mukaan työtaistelutoimenpide on laillinen silloin, kun se ei kohdistu sopijapuolia sitovaan voimassa olevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. Ehdotettu säännös koskisi lakon ohella myös kaikkia muita sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, joilla ei pyritä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen.

Työehtosopimuskauden aikana toimeenpannut muut kuin myötätunto- tai poliittiset työtaistelutoimenpiteet ovat yleensä työehtosopimuslain 8 §:n vastaisia. Järjestäytyneessä työmarkkinakentässä vastuun laittomasta työtaistelutoimenpiteestä kantaa sen toimeenpannut työntekijöiden rekisteröity yhdistys tai yhdistykset, jotka voidaan tuomita maksamaan työehtosopimuslain vastaisesta työtais-

telusta hyvityssakkoa työehtosopimuslain 9 §:n nojalla.

Kuten edellä todettiin, voimassa olevan lain mukaan kollektiivisesti päätetyn ja toteutetun laittoman työstä kieltäytymisen seuraukset voivat tulla arvioitaviksi myös yksittäisissä työsuhteissa irtisanomis- ja purkamisperusteen täyttymistä harkittaessa. Oikeuskäytännössä laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen vaikutusta työsuhteen jatkamisedellytyksiin on arvioitu sillä perusteella, kuinka suuret taloudelliset ja muut tosiasialliset vaikutukset työtaistelulla on ollut työnantajan toiminnalle (KKO 1981 II 165, KKO 16.12.1983 n:o 1961 ja KKO 21.12.1982 n:o 3523). Toisaalta työsopimuksen päättämisperusteen painavuuden arviointiin on vaikuttanut myös se, onko työtaistelutoimenpiteen toimeenpanijana ollut työntekijöiden yhdistys. Työtuomioistuimen tuomioissa TT 1978:27 ja TT 1981:145 purkamisperusteen katsottiin jääneen täyttymättä sillä perusteella, ettei kyseisissä tapauksissa ollut kohtuullista saattaa työntekijää niin ankaraan vastuuseen mahdollisista kollektiivisista virheistä, mitä työsopimuksen purkamisen tarkoitti.

Momentin 2 kohdassa ehdotetaankin säädettäväksi nimenomaisesti, että työopimusta ei saisi irtisanoa sellaiseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen vuoksi, jonka toimeenpanijana on työntekijöiden yhdistys. Toimiessaan järjestön päätöksen mukaisesti työntekijöiden ei siten katsottaisi syyllistyvän sellaiseen olennaiseen sopimusrikkomukseen, jonka perusteella työnantajalta ei voisi edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Yhdistyksen päätöksiin toimeenpannusta työehtosopimuslain vastaisesta työtaistelutoimenpiteestä vastuun kantaisi siten ainoastaan työntekijöiden yhdistys.

Ehdotetun 2 kohdan mukaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voisi olla asiallinen ja painava syy työopimuksen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on työehtosopimuksen voimassa ollessa ryhdytty työehtoihin vaikuttamiseksi ilman työntekijäjärjestön päätöstä tai myötävaikutusta. Tällöin perusteen riittävyttä tulisi arvioida ottaen huomioon 1 momentissa säädetyt irtisanomisen edellytykset. Arvioinnissa olisi otettava huomioon

muun muassa työaistelun kesto, mahdollinen toistuvuus ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä työnantajan menettely työaistelutoimenpiteen yhtenä mahdollisena syynä. Huomioon tulisi ottaa myös lakiehdotuksen 2 luvun 2 §:ssä säädetty syrjäntäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. Irtisanomispäätös ei saisi olla syrjivä.

Momentin 3 kohdan mukaan työ sopimusta ei saisi irtisanoa työntekijän poliittisten, uskonnollisten tai hänen muiden mielipiteidensä vuoksi eikä myöskään sillä perusteella, että työntekijä on osallistunut yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Irtisanomiskielto liittyisi lakiehdotuksen 2 luvun 2 §:n syrjäntäkieltoon ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimukseen. Säännöstä tukisi myös 13 luvun 1 §, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä eivät saisi estää toisiaan eikä työntekijä toista työntekijää kuulumasta tai liittymästä luvalliseen yhdistykseen tai toimimasta siinä.

Säännös vastaisi voimassa olevan lain 37 §:n 2 momentin 3 kohtaa ja sillä suojattaisiin muun muassa työntekijän mielipiteen ja järjestäytymisen vapautta sinänsä. Jos näiden vapauksien "käyttäminen" johtaisi esimerkiksi työntekovelvollisuuden laiminlyönteihin tai muihin työ sopimuslaista johtuvien velvoitteiden loukkauksiin, rikkomukset voisivat oikeuttaa irtisanomiseen, vaikka ne olisivatkin seurausta kansalaisvapauksien käyttämisestä.

Säännöksen merkitys korostuu tapauksissa, joissa työnantajan toiminta liittyy kiinteästi esimerkiksi yhteiskunnallisten asioiden hoitoon ja joissa myös työntekijöiden voidaan edellyttää toimivan työnantajan ideologian mukaisesti. Esimerkkinä voidaan mainita poliittisen tai uskonnollisen lehden toimittaja, jonka vakaumus muuttuu työsuhteen kestäessä. Työntekijän työ sopimuksen irtisanominen hänen mielipiteidensä vuoksi olisi tuolloin sallittua, jos hänen aatteelliset mielipiteensä ovat siinä määrin ristiriidassa työnantajana olevan aatteellisen yhdistyksen toimintatapojen ja säännöissä ilmaistujen periaatteiden kanssa, että työsuhteen jatkamisedellytyksiä ei olisi työntekijän ja työnantajan välisen vakavan luottamuspuolan vuoksi. Luottamuspuolan vakavuutta arvioitaessa huomiota olisi kiinnitettävä työntekijän asemaan ja tehtäviin

(KKO 1977 II 112).

Työ sopimuksen irtisanominen ei saa olla syrjivä. Jos irtisanomisen perusteena on muu kuin työntekijän mielipiteitä koskeva 2 luvun 2 §:ssä säädettyväksi ehdotettu kielletty syrjäntäperuste, irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava tämän luvun 1 §:n yleissääntön mukaan.

Momentin 4 kohdan asiallisena ja painavana syynä irtisanomiseen ei pidettäisi työntekijän turvautumista hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. Säännös on uusi. Se perustuu perustuslain 21 §:n sääntökseen sekä ILO:n yleissopimuksen n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimuksen mukaan työ sopimuksen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta. Myöskään työntekijän kääntyminen toimivaltaisen hallintoviranomaisen, kuten työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen ei oikeuttaisi päättämään työntekijän työsuhdetta. Säännös on voimassa olevan oikeustilan mukainen.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saisi irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Säännöstä olisi sovellettava yhdessä 5 momentin kanssa. Tämän mukaan mainittua velvollisuutta ei olisi, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Voimassa olevan työ sopimuslain 43 §:n mukaan työ sopimus voidaan purkaa, kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään, jos purkamisen yleisten edellytysten katsotaan samalla täyttyvän. Oikeuskäytännössä on myös irtisanomisperusteen arvioinnissa kiinnitetty huomiota siihen, onko työntekijää varoitettu työ sopimuksen vastaisesta menettelystä. Näin on ollut erityisesti tapauksissa, joissa työpaikalla on vakiintuneesti sovellettu varoituskäytäntöä.

Pykälän 3 momentin säännöksen tarkoituksena ei ole luoda määrämuotoihin sidottua varoitusmenettelyä kaikkia irtisanomistapauksia varten. Varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkoistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei olisi irtisanomisen edellytyksenä.

Työnantajan soveltaman varoituuskäytännön olisi oltava johdonmukaista. Jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä epäasianmukaisesta käyttäytymisestä tai muusta sopimusrikkomuksesta suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsopimuksen päättämiseen, käytäntöä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Tämä johtuisi jo 2 luvun 2 §:ssä säädetystä työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste tuli hänen tietoonsa. Jos työntekijälle on sopimusrikkomuksen johdosta annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen, ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen olisi katsottava menettäneen merkityksensä. Aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei voida esittää säädettäväksi täsmällistä määräaikaa, koska työntekijälle annettavaa varoitusta koskeva säännös on tarkoitettu kokonaisharkintaa edellyttäväksi joustavaksi normiksi.

Työnantajan olisi aina ennen työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvaa työsopimuksen irtisanomista kuultava työntekijää irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Samassa yhteydessä työnantajan olisi myös selvitettävä,

olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä sellaisiin toisiin tehtäviin, joista työntekijä voisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulisi kysymykseen silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekeoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tällöin työnantajan olisi selvitettävä mahdollisuutensa tarjota työntekijälle muita tehtäviä ja toisaalta työntekijän edellytykset selvitä tarjolla olevista muista tehtävistä.

Momentissa tarkoitettu työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona tulisi kysymykseen myös sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Esimerkiksi jos ammattitaidoltaan pätevä työntekijä on osoittautunut sopimattomaksi asiakaspalvelutehtävään, työnantajan olisi mahdollisuuksien mukaan tarjottava työntekijälle muita sellaisia tehtäviä, joihin hän olisi ammattitaitonsa puolesta kykenevä.

3 §. *Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta korvauksen uhalla pidättäytyä irtisanomasta työsopimusta taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin, ellei näitä syitä voitaisi pitää tämän luvun 1, 3 ja 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla asiallisina ja painavina. Koska työsopimuslakia on sovellettava lähes kaikissa työsuhteissa ja mitä moninaisimmissa yrityksissä ja töissä niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, on juuri lueteltuja syitä sangen vaikea edes luonnehtia lyhyen yksityiskohtaisesti. Pykälässä käytettävien käsitteiden tulkinnasta ja soveltamisesta on kuitenkin verraten runsaasti oikeuskäytäntöä, jota voitaisiin, yleisesti ottaen, käyttää edelleen tulkinta-apuna. Ilmaisulla "olennainen ja pysyvä" on korvattu voimassa olevan lain ilmaisu "vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti" vain kielellisistä syistä tavoittelematta asiallisia muutoksia (HE 19/1988 vp).

Työnantajan tarjottavissa olevan työn tulisi olla vähentynyt taloudellisista ja tuotannolli-

sista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuneista syistä yhtäaikaan sekä olennaisesti että pysyvästi. Jos tarjolla oleva työ olisi vähentynyt joko vain olennaisesti tai vain pysyvästi, työnantaja ei saisi irtisanoa työsopimusta, vaan hänen tulisi, ainakin yleensä, turvautua muihin vaihtoehtoihin. Työnantajan tulisi ensisijaisesti selvittää, voisiko hän tarjota työntekijälle tämän luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua muuta työtä ja myönteisessä tapauksessa tarjota työntekijälle tätä työtä. Jos työnantaja ei luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua koulutuksen jälkeenkään voisi tarjota muuta työtä, hän voisi joko lomauttaa työntekijän 5 luvussa tarkoitettuihin perusteisiin tai muuttaa työsopimuksen osa-aikaiseksi tämän luvun 11 §:n nojalla.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saisi irtisanoa työsopimusta taloudellisin tai tuotannollisin syin, vaikka työntekijän työsopimuksen mukainen työ olisikin vähentynyt sekä olennaisesti että pysyvästi, vaan työnantajalla olisi luvun 4 §:n mukainen velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä samoin kuin tämän työn mahdollisesti edellyttämä koulutus. Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus olisivat näin ollen osa irtisanomisperustetta; irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa tai arvioitaessa jälkikäteen tulisi ottaa huomioon sekä tarjolla olevan työn vähentymisen määrää ja kestoaika että työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä ja tämän työn mahdollisesti edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, jos viimeksi mainitut olisivat tarpeen.

Edellä kuvattuja yleisiä irtisanomisperusteita on noudatettava sellaisenaan myös liikkeen luovutuksen yhteydessä. Liikkeen luovutusdirektiivin mukaisesti esityksellä ei näissä rajoissa estettäisi irtisanomisia työvoiman tarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

Pykälän 2 momentilla korvattaisiin voimassa olevan lain 37 a §:n 2 momentti. Viimeksi mainitulla säännöksellä, jossa on otettu huomioon ennen vuotta 1988 vakiintunut oikeuskäytäntö, on pyritty esimerkein kuvaamaan tapauksia, joissa työsopimuksen irtisanomisen perusteeksi ilmoitettua taloudellista ja tuotannollista syytä ei voida pitää

irtisanomisen todellisenä syynä.

Työnantaja ei tietenkään saa irtisanoa työsopimusta näennäisin tai tekaistuin perustein. Tältä kannalta voimassa olevan lain 37 a §:n 2 momentin säännös ei ole aivan välttämätön. Käytännön kannalta näyttää kuitenkin edelleen tarpeelliselta, että laista kävisi jollain tavalla ilmi sekin, että vähäisillä tai näennäisillä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ei saa kiertää tämän luvun 2 §:ssä tarkoitettuja irtisanomisperusteita. Tämän vuoksi esitetään edelleen säädettäväksi kahden esimerkin avulla, milloin taloudelliseksi ja tuotannolliseksi väitettyä irtisanomisperustetta ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana.

Momentin 1 kohdan mukaan asiallista ja painavaa taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta ei katsottaisi olevan, jos työnantaja on joko ennen työsopimuksen irtisanomista tai pian työsopimuksen päättymisen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät vastaavana aikana ole muuttuneet. Ehdotus vastaa tarkoitukseltaan voimassa olevaa lakia.

Momentin 2 kohdassa esitetään säädettäväksi, että asiallista ja painavaa taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta ei olisi myöskään, jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole tosiasiallisesti aiheutunut työn vähentymistä. Jos esimerkiksi kone- ja laitehankinnoista tai muista työmenetelmien muutoksista ei olisi aiheutunut tarjolla olevan työn vähentymistä tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettulla tavalla, mutta muun muassa työn sisältö ja vaativuus olisivatkin muuttuneet siten, että työntekijät eivät suorittuisi siitä aikaisemmin valmiuksin, tulisi työnantajan yleensä kouluttaa työntekijänsä niin, että he voisivat jatkaa muuttuneissa töissä. Näillä kummallakin 2 momentin säännöksellä on samalla pyritty korostamaan luvun 4 §:n mukaan määräytyvää työnantajan koulutusvelvoitetta.

4 §. *Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus.* Tämän luvun 3 ja 4 §:n säännökset muodostavat yhtenäiset säännökset niin kutsutuista kollektiivisista irtisanomisperusteista. Ne on sijoitettu eri pykäliin vain teknisistä syistä.

Pykälän 1 momentissa olisi säännös työnantajan työn tarjoamisvelvollisuudesta työntekijän työn vähentyessä taloudellisista ja tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Pykälän 1 momentista käy ensiksikin välillisesti ilmi sopimusoikeuteen perustuva yleissääntö. Työnantajan on aina tarjottava työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä, jos se on mahdollista. Tältä osin työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus ja työntekijän velvollisuus ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa työtä rajautuvat työsopimuksen ehtojen mukaisesti — tai joissakin tapauksissa työsopimuksen ehdoksi muuttuneen vakiintuneen käytännön mukaisesti. Työsopimuskäytäntö vaihtelee käytännössä melko olennaisesti esimerkiksi aloittain ja yrityksittäin. Työsopimuksella on voitu sopia työntekijän työtehtävistä joko hyvinkin väljästi tai vastaavasti yksityiskohtaisesti. Työsopimuksella on voitu myös sopia työskentelypaikasta, -paikoista tai -alueesta. Ehdotus ei vaikuta työntekijän työsopimukseen perustuviin velvollisuuksiin työnantajaansa kohtaan.

Jos työnantajalla ei ole tarjota edellä 3 §:ssä tarkoitetuista syistä työsopimuksen mukaista työtä, tulee hänen 1 momentin mukaan tarjota työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, siis työtä, joka on jollain tavoin työsopimuksella sovitun työn kaltaista työtä. Työelämän moninaisuuden vuoksi on vaikea kuvata yleisesti, minkälainen työ kulloinkin olisi sovitua työtä vastaava työtä; tämä on arvioitavissa tai ratkaistavissa vain yksittäistapauksittain.

Jos työnantajalla ei ole tarjota sovitua työtä vastaavaakaan työtä, on hänen tarjottava työntekijälle sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sellaisiakin töitä, joita työntekijä ei ole aikaisemmin työnantajalleen tehnyt, mutta joista hän voisi koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella — ja ehkä 2 momentissa tarkoitettun koulutuksen jälkeen — suoritua. Milloin näin käytännössä on, voidaan arvioida vain tapaus tapaukselta. Esimerkkinä voimassa olevan työsopimuslain soveltamisesta voidaan esittää korkeimman oikeuden tuomio KKO 1993:145:

"Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajan toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintävoimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa tällaisiin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle lääkintävoimistelijan työtä."

Pykälän 1 momentin mukainen työn tarjoamisvelvollisuus kestäisi työsuhteen päättymiseen saakka. Siten esimerkiksi, jos työnantaja on lomauttanut tai irtisanonut työntekijän edellä 3 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, hänen on tarjottava työntekijälle edellä tarkoitettuja töitä, jos hänelle tulee siihen mahdollisuus lomautus- tai irtisanomisajan aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalla on ehdotuksen 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus. Työntekijän työsuhteen ehdot määräytyisivät edellä tarkoitetuissa tapauksissa tarjolla olevan työn mukaisesti.

Työnantajan työn tarjoamisvelvoitetta irtisanomisperusteen osana ei esitetä sinänsä rajoitettavaksi alueellisesti. Jos työnantajalla on toimipisteitä eri puolilla Suomea, hänellä olisi velvollisuus tarjota työntekijälle edellä tarkoitettuja töitä niistä toimipisteistä, joissa töitä olisi. Lakiehdotuksen 13 luvun 7 §:ssä ehdotetaan kuitenkin, että valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voisivat rajoittaa tältä osin työnantajan työn tarjoamisvelvollisuutta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan tulisi joko itse tai muutoin järjestää työntekijälle, jolle hän on tarjonnut 1 momentissa tarkoitettua työtä, tämän työn edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, jos se olisi tarpeen työntekijän suoriutumiseksi hänen vastaanottamastaan 1 momentissa tarkoitettua työstä. Momentin mukaan työnantajalla olisi koulutusvelvollisuus, jos koulutusta voitaisiin pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Koulutuksen molemminpuolinen tarkoituksenmukaisuus ja kohtuullisuus olisi arvioitava kussakin yksittäisessä tapauksessa kokonaisharkinnalla. Esimerkkinä voimassa olevan lain soveltamisesta voidaan esittää korkeimman oikeuden tuomio KKO 1995:42:

"Yhtiö ei ollut näyttänyt, että teollisuus-sähkö- ja elektroniikka-asentajan koulutuksen ja yli 10 vuoden työkokemuksen omanut työntekijä olisi tarvinnut kylmäkone-asentajan työhön sellaista lisäkoulutusta, jota työnantaja ei kohtuudella olisi ollut velvollinen järjestämään. Tämän vuoksi irtisanomiseen ei ollut laillista perustetta."

Koska työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvoite on otettava huomioon irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa, on työnantajan asiana näyttää toteen, että hänellä ei ole ollut näitä velvollisuuksia, kuten juuri mainitusta korkeimman oikeuden tuomiostakin selviää.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työn tarjoamisvelvollisuus ulottuisi työnantajayrityksen lisäksi myös muuhun yritykseen. Säännös vastaa nykyistä oikeuskäytäntöä.

Työn tarjoamisvelvollisuuden perusedellytyksenä olisi aina, että työnantajayritys käyttää määräysvaltaa yrityksessä, josta työtä olisi tarjottava. Esimerkiksi osakeyhtiölain 1 luvun 3 §:ssä on myös erillisiä säännöksiä siitä, milloin osakeyhtiöllä katsotaan olevan määräysvalta toisessa yhteisössä. Työn tarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan koskisi vain osakeyhtiölaissa säädettyä konsernia, vaan se syntyisi vastaavilla perusteilla myös muissa yritysryhmissä siihen kuuluvien yritysten tai määräysvaltaa käyttävän tahon oikeudellisesta muodosta riippumatta.

Se, että työvoimaa vähentävällä yrityksellä on määräysvalta toisessa yrityksessä, ei sinänsä merkitsisi, että työvoimaa vähentävän yrityksen työn tarjoamisvelvollisuus ulottuisi kyseiseen yritykseen, vaan lisäksi edellyttäisiin yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä. Arvioitaessa yritysten toimintojen yhteisyyttä oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota erityisesti yritysten henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen, toimialojen samankaltaisuuteen ja liiketoimintojen yhteisyyteen.

Henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyden osalta on tarkasteltu muun muassa sitä, onko yrityksillä ollut yhteinen työnjohto, keskitetty työhönotto, missä määrin työntekijät ovat siirtyneet yrityksestä toiseen yritysryhmän sisällä ja onko yrityksillä ollut yhteinen palkkajärjestyminen (KKO 1995:93, TT 1995:94,

KKO 1998:77).

Samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten toimialojen samankaltaisuudella on merkitystä, koska toimialojen samankaltaisuus johtaa usein yhteistoimintaan yritysten välillä ja viittaa siihen, että ne saattavat muodostaa yhden toiminnallisen kokonaisuuden. Toimialojen samankaltaisuutta koskeva kriteeri on tärkeä myös käytännön syistä. Työntekijää ei usein ole mahdollista sijoittaa toisella toimialalla toimivaan yritykseen, koska hänellä ei ole kyseiseen alaan liittyvää koulutusta, ammattitaitoa ja työkokemusta.

Liiketoimintojen yhteisyyteen on kiinnitetty huomiota erityisesti silloin, kun irtisanotun työntekijän työtehtävät ovat liittyneet konsernin yhteisiin sisäisiin liiketoimintoihin. Työn tarjoamisvelvollisuuden toisessa samaan konserniin kuuluvassa yrityksessä on katsottu oikeuskäytännössä syntyneen esimerkiksi, kun yhteisiin sisäisiin hallintopalveluihin liittyviä tehtäviä siirrettiin työnantajayhtiöstä konsernin muihin yrityksiin (KKO 1998:77), vaikka yhtiöillä ei ollutkaan keskitettyä työnjohtoa tai työhönottoa.

Työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus työnantajayrityksen määräysvallassa olevissa yrityksissä ratkaistaisiin edellä esitettyjen kriteerien perusteella toimintojen yhteisyyttä koskevan kokonaisarvion perusteella. Henkilöstöasioiden yhteisyys olisi siinä suhteessa erityisasemassa, että laaja henkilöstöasioiden hoidon yhteisyys voisi muista edellä mainituista kriteereistä riippumatta yksinkin saada aikaan toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden. Toisaalta toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden syntyminen edellyttäisi aina myös jonkinasteista henkilöstöasioiden hoidon tai henkilöstön käytön yhteisyyttä.

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus määräytyisi valtiolla työnantajaviranomaisten toimivaltajärjestelyjen mukaisesti.

5 §. *Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä.* Säännös koskisi sekä työnantajan että työntekijän irtisanomisoikeutta 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen yhteydessä. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin luovutuksensaajan irtisanomisoikeudesta ja 2 momentissa työntekijän oikeudesta irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta erityistä irtisanomisaikaa noudattaen.

Voimassa olevan työsopimuslain 40 §:n 2 momentin mukaan luovutuksensaaja voi kuukauden kuluessa liikkeen luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy. Luovutuksensaajan irtisanomisoikeutta rajoittaa 37 §:n 5 momentin säännös raskaana olevan tai perhevapaista käyttävän työntekijän erityisestä irtisanomissuojasta.

Luovutuksensaajan irtisanomisoikeutta ehdotetaan muutettavaksi siten, että luovutuksensaaja ei saisi irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella. Säännös vastaa neuvoston liikkeen luovutusdirektiivin 4 artiklan 1 kohtaa, jonka mukaan luovutus ei sellaisenaan muodosta laillista irtisanomisperustetta. Liikkeen luovutusdirektiivi sen paremmin kuin ehdotettu säännöskään ei estä irtisanomisia työvoimatarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä sekä luovuttaja että luovutuksensaaja saisivat irtisanoa työsopimuksia ainoastaan, jos siihen on tämän luvun 2 §:ssä tarkoitettu työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste tai 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste.

Jos luovuttaja ennen liikkeen luovutusta irtisanoa työsopimuksen ilman laissa säädettyä perustetta ja työsuhde ehtii päättyä ennen luovutushetkeä, luovuttaja on vastuussa työntekijälle perusteettomasta työsuhteen päättämisestä. Luovutuksensaajalle syntyy kuitenkin 6 luvun 6 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Jos taas luovuttaja olisi irtisanonut työsopimuksen ennen luovutushetkeä taloudellisin ja tuotannollisin perustein, mutta työsuhde olisi edelleen luovutushetkellä voimassa, luovutuksensaajan tulisi irtisanomisajan kuluessa selvittää, olisiko työntekijälle luvun 4 §:ssä tarkoitettu tavoin tarjottavissa muuta työtä tai järjestettävissä koulutusta.

Pykälän 2 momentissa olevaa työntekijän irtisanomisaikaa koskevaa erityissäännöstä sovellettaisiin sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Momentin mukaan työntekijä saisi muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta riippumatta

liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saisi käyttää irtisanomisoikeuttaan vielä luovutuspäivän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta. Säännöksen mukaan työsuhde päättyisi aikaisintaan luovutushetkellä, jolloin työsuhteen toinen osapuoli eli työnantaja vaihtuu.

Pykälän 2 momentin säännös vastaa sisälöltään voimassa olevan työsopimuslain 40 §:n 1 momenttia.

6 §. *Luovutuksensaajan vastuu.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan vastuusta tapauksessa, jossa työntekijän työehdot muuttuvat liikkeen luovutuksen yhteydessä ja työsopimus tämän johdosta irtisanoaan.

Neuvoston liikkeen luovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdassa säädetään, että jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä.

Toisaalta niin direktiivissä kuin lakiehdotuksen 1 luvun 10 §:n 2 momentissakin säädetään, että liikkeen luovutushetkellä voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajalle. Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijät siirtyvät luovutuksensaajalle entisiin työehtoihin. Työsopimuslain säännöstä täydentää lisäksi työehtosopimuslain 5 §, jonka mukaan luovutuksensaajalle siirtyvät kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka luovuttajalla häntä työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaan oli. Luovutuksensaajan velvollisuus noudattaa luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta jatkaa työehtosopimuskauden loppuun asti.

Kuten liikkeen luovutusdirektiivin säännöksestä käy ilmi, joissain tapauksissa työehdot voivat liikkeen luovutuksen seurauksena kuitenkin käytännössä muuttua. Jos esimerkiksi luovuttaja ja luovutuksensaaja kuuluvat eri lainsäädännön piiriin, luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan häntä

sitovaa lainsäädäntöä myös niihin työntekijöihin, jotka ovat siirtyneet hänen palvelukseensa liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tällaiset tapaukset ovat käytännössä kuitenkin harvinaisia. Käytännössä työteon konkreettisissa ehdoissa tapahtuvat muutokset johtuvat lähinnä luovuttajan ja luovutussensaajan toimintakulttuurin ja -tapojen eroavaisuuksista.

Pykälän mukaan työnantaja vastaisi työsopimuksen päättämisestä myös silloin, kun työntekijä irtisanoo työsopimuksen työsuhteen ehdoissa tapahtuneen olennaisen muutoksen vuoksi. Pykälässä tarkoitettua vastuuta ei syntyisi, ellei muutoksia voitaisi työntekijän työsuhteen ehtojen kokonaisuus huomioon ottaen pitää olennaisina.

Työnantajan vastuun sisältö riippuisi siitä, minkälaisien muutosten johdosta työsopimus irtisanoaan. Joka tapauksessa on selvää, että työsopimuksen ei katsottaisi päättyneen työntekijästä johtuvasta syystä, vaikka työntekijä itse irtisanoisikin työsopimuksen. Tällä olisi merkitystä työntekijän työttömyysturvaetuuksien myöntämisen kannalta (työttömyysturvalain 9 §:n 1 momentti). Säännös saattaa vaikuttaa myös työntekijän oikeuteen saada eroraha.

Ehdotetulla säännöksellä toimeenpantaisiin liikkeen luovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdan säännös Suomessa. Sen sisältöä tulisi tulkita Euroopan yhteisön tuomioistuimen tulevan oikeuskäytännön mukaan.

7 §. *Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä.* Yrityksen saneerauksesta annetun lain säätämisen yhteydessä voimassa olevaan työsopimuslakiin lisättiin 41 a §, jossa säädetään saneerausmenettelyn kohteena olevan työnantajan oikeudesta säännöksessä tarkoitettuun edellytyksiin irtisanoa sekä toistaiseksi voimassa oleva että määräaikainen työsopimus erityistä irtisanomisaikaa noudattaen.

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi saneerausmenettelyn yhteydessä sovellettavasta erityisestä irtisanomisajasta ja sen käytön edellytyksistä voimassa olevaa lakia vastaavasti. Työsopimus voitaisiin irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen silloin, kun irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön

konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee tämän luvun 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Samoin erityinen irtisanomisaika olisi käytettävissä silloin, kun irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee edellä 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla tai kun perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Säännöksellä olisi merkitystä lähinnä pitkissä työsuhteissa, joissa muuten sovellettava irtisanomisaika on kahta kuukautta pitempi sekä määräaikaisissa työsopimuksissa, jotka voidaan jäljellä olevan määräajan pituudesta riippumatta irtisanoa päättymään kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Niissä tapauksissa, joissa työsopimuksissa muuten noudatettava irtisanomisaika on kahta kuukautta lyhyempi, työsopimus voitaisiin irtisanoa tätä irtisanomisaikaa noudattaen.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijä voisi saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanoa työsopimuksen 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Jos työntekijä on irtisanomishetkellä lomautettuna, hän saisi irtisanoa työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta. Sanottua oikeutta hänellä ei kuitenkaan olisi lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

8 §. *Työnantajan konkurssi ja kuolema.* Voimassa olevan työsopimuslain 41 §:n 1 momenttia vastaavasti pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että silloin kun työnantaja asetetaan konkurssiin, sekä työnantaja että työntekijä saisivat irtisanoa työsopimuksen päättymään 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Säännöstä sovellettaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsuhteissa.

Konkurssiin perustuvaa erityistä irtisanomisoikeutta voitaisiin käyttää vasta konkurssin alkamisen jälkeen. Tämän luvun 9 §:ssä säädetyt erityissuojan piirissä olevilla työntekijöillä ei olisi konkurssin perusteella tapahtuvassa irtisanomisessa muita työntekijöitä parempaa suojaa. Sitä vastoin tämän luvun 10 §:n säännöstä luottamusmiehen ja -valtuutetun irtisanomissuojasta olisi sovellettava myös konkurssin yhteydessä, jos kon-

kurssipesän töihin edelleen jäisi työntekijöitä.

Jos konkurssipesä irtisanoo työsopimukset konkurssin alettua, mutta työsuhteet eivät ehdi päättyä ennen konkurssipesän toimesta tapahtuvaa liikkeen luovutusta, konkurssipesän suorittamat irtisanomiset jäävät vaikutuksettomiksi (KKO 1994:35 ja KKO 1996:10).

Voimassa olevaa lakia vastaavasti 1 momentissa säädettäisiin myös siitä, että palkan konkurssin ajalta maksaisi konkurssipesä.

Voimassa olevan työsopimuslain 41 §:n 2 momenttia vastaavasti pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että työnantajan kuoltua sekä kuolimpesän osakkailla että työntekijällä olisi oikeus irtisanoa työsopimus 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Erityinen irtisanomisoikeus koskisi myös määräaikaisia työsuhteita.

Voimassa olevasta laista poiketen irtisanomisoikeuden käyttöä työnantajan kuoleman perusteella ehdotetaan rajoitettavaksi työnantajan kuoleman jälkeiseen kolmen kuukauden aikaan. Tämän jälkeen työsopimus olisi irtisanottavissa noudattaen 6 luvussa säädettyjä irtisanomisaikojia ja tässä luvussa säädettyjä muita irtisanomisperusteita.

9 §. *Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen.* Pykälässä säädettäisiin raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityisestä irtisanomissuojasta. Säännös toteuttaisi neuvoston raskaussuojeludirektiivissä ja vanhempainvapaita koskevassa direktiivissä säädetyt vaatimukset.

Voimassa olevan työsopimuslain 37 §:n 5 momenttia vastaavasti pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että työnantaja ei saisi irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että tämä käyttää oikeuttaan ehdotuksen 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työsopimusta ei saisi irtisanoa ennen 4 luvussa tarkoitettua vapaan alkamista työnantajan saatua tiedon vapaan käyttämisestä tai vapaan aikana vapaan käyttöön liittyvällä perusteella.

Raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityissuojaa vahvistaisi vielä 2 momentin säännös. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsottaisiin irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta

tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän olisi esitettävä selvitys raskaudesta. Raskauden tilaa koskeva tieto kuuluu terveydentilaa koskeviin tietoihin, jotka ovat henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja. Arkaluonteisten tietojen käsittely on kiellettyä ilman asianomaisen antamaa nimenomaista suostumusta tai muuta henkilötietolain 12 §:ssä säädettyä poikkeusperustetta. Arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua, jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Jos työntekijä häntä raskauden aikana irtisanottaessa vetoaa raskauteensa, hänen tulisi työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys raskauden tilasta. Pykälän 1 momentin mukainen raskauden tilaa koskevan selvityksen esittämisvelvollisuus koskisi siten ainoastaan tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomistapauksia.

Pykälän 1 momentin säännös ei estäisi irtisanomasta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta silloin, kun irtisanomiseen on muu, raskauden tilaan tai perhevapaan käyttämiseen liittymätön asiallinen ja painava syy. Jos raskaana olevan työntekijän työsopimus irtisanoetaan tämän luvun 3 §:n perusteella juuri ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan ei ole johtunut työntekijän raskaudesta.

Työsopimuksen irtisanominen luvun 2 §:ssä säädetyllä työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönä liittyvällä individuaaliperusteella olisi mahdollista silloin, kun peruste ei millään lailla liity työntekijän raskauteen tai perhevapaan käyttöön. Irtisanomisperusteeseen olisi vedottava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut työnantajan tietoon.

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevien työntekijöiden erityissuojan suhteesta kollektiiviperusteisiin säädettäisiin pykälän 3 momentissa. Momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa edellä tarkoitettulla vapaalla olevan työntekijän työsopimuksen tämän luvun 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Säännös vastaisi oikeuskäytännössä hyväksyttyä tulkintaa, jonka mukaan työntekijän työsopimuksen päättä-

minen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla olisi mahdollista silloin, kun työnantaja lopettaa liikkeensä (KKO 1993:25). Irtisanominen voitaisiin tällöin toimittaa niin, että irtisanomisaika ja työsuhde päättyisivät liikkeen lopettaessa toimintansa (KKO 1995:161).

Perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanominen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella työnantajan toiminnan jatkuessa on mahdollista vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaaltaan työhön. Jos työnantajan toiminnassa tapahtuu työntekijän työstä poisolon aikana sellaisia muutoksia, jonka vuoksi työntekijälle ei enää vapaan päätyttyä ole tarjottavissa hänen omaa työtään eikä myöskään 4 luvun 9 §:ssä tarkoitettua muuta työtä, työsopimus voitaisiin tämän luvun 3 §:ssä tarkoitettujen perusteiden täytyessä irtisanoa siten, että irtisanomisaika alkaa kuluu vapaan päättymisestä. Jos irtisanomisperusteen täytyminen on selvää jo silloin, kun työntekijä on perhevapaalla, ilmoitus irtisanomisesta voitaisiin toimittaa työntekijälle jo perhevapaan aikana. Näissäkin tapauksissa työntekijän työsuhde päättyisi kuitenkin vasta perhevapaan päättymisestä lukien alkavan irtisanomisajan kuluttua.

10 §. *Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja.* Pykälän mukaan sekä työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä että lakiehdotuksen 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla olisi samankaltainen korostettu irtisanomissuoja kuin luottamusmiehillä on voimassa olevan työsopimuslain 53 §:n 2 momentin mukaan. Luottamusmiesten irtisanomissuojasta on tosin yleisesti sovittu työehtosopimuksin. Näitä määräyksiä on noudatettava myös yleissitovan työehtosopimuksen määräyksinä luottamusmiehen ja -valtuutetun työsuhteissa. Siltä varalta, että luottamusmiehen tai -valtuutetun irtisanomissuoja ei määräytyisi työehtosopimuksen perusteella, on muun muassa Suomea sitovien ILO:n yleissopimusten vuoksi tarpeen säätää luottamusmiestenkin irtisanomissuojasta myös lailla.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa luottamusmiehen tai -valtuutetun työsopimuksen tämän henkilöön liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä vain,

jos lisäksi niiden työntekijöiden enemmistö, joita jompi kumpi mainituista edustaa, on antanut siihen suostumuksensa. Muun muassa työntekijöiden edustajien vaali- tai valintamenettelyjen moninaisuuden vuoksi tässä ei esitetä säädettäväksi siitä, miten työnantajan tulee saada nyt tarkoitettava työntekijöiden enemmistön suostumus. Suostumuksen tulee kuitenkin olla joko nimenomainen tai ainakin muutoin selkeä, kuten oikeuskäytännössä on jo aiemmin edellytetty (KKO 1983 II 53). Ehdotus vastaa ajatukseltaan voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa luottamusmiehen tai -valtuutetun työsopimuksen tämän luvun 3 §:ssä (työn vähentyminen) tai 7 §:ssä (saneerausmenettely) taikka 8 §:n 1 momentissa (konkurssi) tarkoitetuilla perusteilla vain, jos heidän työnsä päättyy kokonaan. Tämän lisäksi edellytettäisiin, että luottamusmiestä tai -valtuutettua ei voida sijoittaa tai kouluttaa muuhun työhön tämän luvun 4 §:ssä tarkoitettuun tavoin. Ehdotettu säännös merkitsee sitä, että luottamusmies tai -valtuutettu voidaan yleensä "irtisanoa viimeisenä", kuten asia ilmaistaan käytännössä.

11 §. *Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi.* Työsuhteen osa-aikaistamista koskeva säännös lisättiin työsopimuslakiin vuonna 1988. Tuolloin säännöksen tavoitteena oli selvittää oikeuskäytännössä hyväksytyä periaatetta, jonka mukaan työnantajan yksipuolisesti suorittama osa-aikaistaminen edellyttää irtisanomisperusteen täyttymistä sekä irtisanomisajan noudattamista ennen kuin työaika koskevan ehdon muutos voi tulla voimaan.

Voimassa olevan työsopimuslain 39 a §:ää vastaavasti ehdotetaan nimenomaisesti säädettäväksi, että työnantaja saisi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi tämän luvun 3 §:ssä tarkoitettulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Ehdotetulla säännöksellä osa-aikaistaminen rajattaisiin selkeästi tapauksiin, joissa osa-aikaistamisen perusteena on työnantajan toimintaan liittyvä taloudellinen tai tuotannollinen syy.

Säännöstä olisi sovellettava työnantajan muuttaessa työsuhteen pysyvästi osa-aikaiseksi. Silloin kun työnantajalla on tarve väliaikaisesti lyhentää työntekijän vuoro-

kautista tai viikoittaista työaika, sovellettaisiin 5 luvussa ehdotettuja lomautusta koskevia säännöksiä.

8 luku. Työsopimuksen purkaminen

1 §. *Purkamisperuste.* Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättäminen ilman irtisanomisaikaa on sopimuksen poikkeuksellinen päättämiskeino. Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen kesken sopimuskauden on sitä vastoin mahdollista ainoastaan purkamalla, ellei sopimusta ole tehty irtisanomisenaikana tai kysymys ole lakiehdotuksen 6 luvun 1 §:n 3 momentissa tai 7 luvun 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Työsopimuksen purkamista koskevista edellytyksistä säädettäisiin lakiehdotuksen 8 luvussa. Luvun 1 §:n 1 momentti koskisi perusteita, joita työnantajan on noudatettava purkaessaan työsopimuksen. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin vastaavasti edellytyksistä, joiden perusteella työntekijä voisi päättää sopimussuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta. Luvun 2 §:ssä säädettäisiin purkamisoikeuden raukeamisesta ja 3 §:ssä työsopimuksen purkautuneena pitämisestä. Menettelytavoista, joita olisi noudatettava työsopimusta purettaessa, säädettäisiin lakiehdotuksen 9 luvussa.

Työsopimuksen purkamisperusteesta säädettäisiin ainoastaan yleissäännöksellä. Voimassa olevan työsopimuslain 43 §:ssä säädetyistä purkamisperusteiden esimerkkiluetteloista ehdotetaan luovuttavaksi. Ehdotettu menettelytapa johtuu siitä, että lakiehdotuksen 7 luvussa ehdotetaan säädettäväksi irtisanomisperusteista voimassa olevaa lakia täsmällisemmin ja purkamisperusteet taas kytkeytyisivät kiinteästi irtisanomisperusteisiin.

Kun irtisanomisperusteen tulisi lakiehdotuksen 7 luvun 1 §:n mukaan olla asiallinen ja painava, työsopimuksen purkaminen edellyttäisi erittäin painavaa syytä. Päättämisperusteita kuvaava terminologia osoittaisi näin jo suoraan sen, että purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Ehdotetuilla kielellisillä muutoksilla ja esimerkkiluetteloiden poistoilla ei ole tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi purkaa työsopimuksen, jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista sovitun työkauden loppuun tai edes irtisanomisajan pituista aikaa. Vastaavasti pykälän 2 momentin mukaan työntekijä saisi purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista sovitun työkauden loppuun tai edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuksen purkaminen olisi sallittua ainoastaan toisen sopijapuolen sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn johdosta. Työsopimusta ei sitä vastoin saisi päättää irtisanomisaikaa noudattamatta sopijapuolen omissa sopimusedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Työnantaja ei siten voisi purkaa sopimusta taloudellisilla eikä tuotannollisilla perusteilla eikä työntekijä vastaavasti omissa työntekeä edellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Purkamisperuste täytyisi silloin, kun sopijakumppani on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvia velvoitteita tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla. Myös muun lainsäädännön vakava rikkominen tai lainvastainen menettely voisi olla purkamisen perusteena, jos sillä on tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa. Sopijapuolen moitittava menettely sopimusneuvotteluissa ennen sopimuksen syntymistä (esimerkiksi harhaanjohtaminen) voisi niin ikään tulla arvioitavaksi tämän pykälän mukaan.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla voisi olla oikeus purkaa työsopimus silloin, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai vastoin kieltoa käyttäen siellä päihdyttäviä aineita. Purkamis-

peruste voisi täytyä myös, jos työntekijä törkeällä tavalla rikkoo lakiehdotuksen 3 luvun 3 §:ssä säädettyä kilpailevan toiminnan kieltä.

Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa — muun muassa kussakin työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen — myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syylistyisi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsuhteesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi täytyä.

Työntekijä voisi 2 momentin mukaan purkaa työsuhteen esimerkiksi, kun työnantaja tai tämän sijainen törkeästi vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai muutoin loukkaa työntekijää. Työntekijällä voisi olla oikeus purkaa työsuhteesta myös silloin, kun hänelle ei anneta riittävästi työtä tai kun palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti.

Purkamisperusteen edellytyksenä olevan velvoitteen laiminlyönnin tai rikkomisen vakavuutta kuvattaisiin säännöksessä niin, että työnantajalta tai vastaavasti työntekijältä ei voitaisi vastapuolen menettelyn johdosta edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisaikana pituista aikaa. Purkamisperusteen täyttymisen edellyttäisi siten sitä, että sopijapuolen menettely loukkaa toista sopijapuolta niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voitaisi edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan hänellä olisi oikeus päättää sopimusuhde välittömästi vaikutuksin.

Pykälän 1 ja 2 momentin säännöksissä olevilla viittauksilla irtisanomisaikaan osoitettaisiin, että perusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Arvioitaessa työntekijän oikeutta purkaa työsuhteesta olisi kuitenkin otettava huomioon se, että työntekijä ei tarvitse perustetta työsuhteen irtisanomiseen. Säännösehdoituksessa olevalla viittauksella irtisanomisaikaan ei ole tarkoitus porrastaa purkamisperusteen painavuutta sen mukaan, miten pitkää irtisanomisaikaa kussakin sopimusuhde noudatetaan.

Kuten lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettua irtisanomisperusteen riittävyttä,

myös purkamisperusteen täyttymistä tulisi harkita kokonaisarviolla, jolloin huomioon olisi otettava muun muassa kunkin sopimusuhteen erityispiirteet ja sopijapuolten asema kussakin sopimusuhde.

Työsuhteen raukeaminen on hyvin poikkeuksellinen työsuhteen päättymistapa. Tällöin työsuhteen katsotaan päättyneen ilman nimenomaista, toisen sopijapuolen taholta tullutta päättämisoikeustoimintaa. Työsuhteen raukeaminen tulee kysymykseen vain silloin, kun edellytykset jatkaa sopimusuhdetta ovat hävinneet lopullisesti. Oikeuskäytännössä (TT 1984:81) on otettu kantaa työsuhteen raukeamiseen työntekijän sairastumisen yhteydessä tapauksessa, jossa työntekijälle oli takautuvasti myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke eläkevakuutusyhtiön toteaman pysyvän työkyvyttömyyden vuoksi. Työtuomioistuimen tuomiossa katsottiin työntekijän työntekevyyden täyttämisen käyneen mahdottomaksi siitä päivästä lukien, josta työntekijälle syntyi oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työtuomioistuin katsoi myönteisen eläkepäättökseen merkinneen työntekijän työnteon estymistä lopullisesti ja työsuhteen katsottiin rauenneen takautuvasti ilman irtisanomista tai muuta tahdonilmaisua.

2 §. *Purkamisoikeuden raukeaminen.* Pykälässä säädetäisiin purkamisoikeuden vanhentumisesta. Purkamisoikeus raukeaisi, jos työsuhteesta ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Jos purkamisen toimittaminen estyy pätevästä syystä, sen saisi pykälän 2 momentin mukaan kuitenkin toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

Säännöksen mukaan purkamisperusteeseen olisi vedottava 14 päivän kuluessa siitä, kun peruste tuli työnantajan tai vastaavasti työntekijän tietoon. Määräajan laskeminen alkaisi siitä, kun työnantaja tai vastaavasti työntekijä sai tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä. Määräaika laskettaisiin purkamisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tapahtumahetkestä, tai jos työnantaja saisi tiedon tapahtuneesta vasta myöhemmin, tosiasioiden selviämishetkestä. Jos perusteena olisi pitemmän aikaa jatkunut sopimuksen vastainen toiminta, purkamisoikeus raukeaisi 14 päivän kuluttua siitä, kun

syyn lakkaaminen tuli työnantajan tietoon. Purkamisoikeus voisi raueta myös ennen 14 päivän määräajan umpeen kulumista, jos purkamisen peruste menettää merkityksensä sitä ennen esimerkiksi loukatun sopijapuolen anteeksiannon johdosta.

Jos julkisyhteisössä työsopimuksen purkamisesta päättää monijäseninen toimielin, purkamisoikeus ei raukea, jos esitys purkamisesta on toimitettu toimivaltaiselle toimielimelle määräajan kuluessa. Toimielimen on käsiteltävä asia ilman aiheetonta viivytystä.

Purkamismenettelylle varatun 14 päivän aikana sopimuksen purkamista harkitsevan sopijapuolen tulisi varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä sekä arvioida työsopimuksen tai lain vastaisen menettelyn vaikutukset työsopimuksen jatkamisedellytyksiin. Jotta vältettäisiin pikaisluksessa ja ilman riittävää harkintaa tehdyt työsopimukset purkamiset, voimassa olevan työsopimuslain 44 §:n 1 momentissa säädettyä purkamisoikeuden raukeamisajankohdetaan pidennettäväksi seitsemästä päivästä 14 päivään. Säättämällä purkamisoikeuden raukeamisajaksi 14 päivää pyrittäisiin myös yhdenmukaistamaan työsopimuslain määräaikoja.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin purkamisoikeuden raukeamisesta tapauksissa, joissa purkamisen estyy pätevän syyn vuoksi. Tällöin purkamisen saisi toimittaa vielä 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Työsopimuksen purkamisen 1 momentissa säädettyä määräaikaa myöhemmin olisi mahdollista ainoastaan, jos purkamisen toimittaminen on estynyt pakottavasta syystä. Tällaisena syynä voisi olla sairaus, joka tosiasiasena estää työsopimuksen purkamisen.

Vaikka purkamisperusteeseen ei olisi vedottu pykälässä tarkoitettua 14 päivän kuluessa, peruste ei menettäisi kokonaan merkitystään. Työnantaja voisi vedota siihen irtisanomisperusteena lakiehdotuksen 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettua kohtuullisen ajan kuluessa, joka olisi siis pitempi aika kuin purkamisperusteeseen vetoamiselle ehdotettu 14 päivän aika.

3 §. *Työsopimuksen purkautuneena pitäminen.* Työsopimuksen purkamisen edellyttäisi työntekijän tai vastaavasti työnantajan kuulemista purkamisperusteesta. Jos sopija-

kumppani on kuitenkin tavoittamattomissa ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen, työsopimuksen purkamisen siihen liittyvien menettelytapasäännösten noudattamisineen ei välttämättä olisi mahdollista. Näitä tilanteita varten on katsottu edelleen tarkoituksenmukaiseksi säätää työsopimuksen purkautuneena pitämisestä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan ja 2 momentissa vastaavasti työntekijän oikeudesta käsitellä työsopimusta purkautuneena tapauksissa, joissa toinen sopijapuoli on ollut ilman syytä poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen. Säännös vastaa sisällöltään voimassa olevan työsopimuslain 44 §:n 2 momenttia.

Työntekijän oltua poissa työstä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla työnantaja saisi käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Jos työntekijä kuitenkin myöhemmin osoittaa, että poissaololle oli pätevä syy ja että siitä ilmoittamista oli kohdannut hyväksyttävä este, työsopimuksen purkautuminen peruuntuisi. Sopimussuhteen katsottaisiin tällöin jatkuneen keskeytyksettä koko poissaolon ajan. Purkautumisen peruuntumista koskevaa 3 momentin säännöstä sovellettaisiin samalla tavoin myös silloin, kun työntekijä on pitänyt sopimusta purkautuneena 2 momentissa tarkoitettulla tavalla.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka työntekijän poissaolo johtuu laillisesta perusteesta, kuten sairaudesta, työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkaantuneena, ellei poissaolosta ilmoittamista ollut kohdannut pätevä este (KKO 1978 II 109 ja KKO 1979 II 100.) Jos työnantaja on kuitenkin tiennyt työntekijän ilmoituksen puuttumisesta huolimatta poissaolon johtuneen sairaudesta, hänellä ei ole katsottu olleen oikeutta pitää sopimusta purkautuneena (KKO 1989: 68 ja KKO 1990:135). Ehdotettuja säännöksiä olisi tulkittava vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti.

Siitä ajankohdasta lukien kun työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, hänen olisi ryhdyttävä välittömästi toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää. Työsuhteen päättyessä työnantajan olisi maksettava työntekijälle lopputili ja palautettava työntekijän verokortti.

9 luku. Työsopimuksen päättämismenetely

1 §. *Irtisanomisperusteeseen vetoaminen.* Pykälässä säädettäisiin, että työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai perusteesta tiedon. Säännös vastaa voimassa olevan lain 37 §:n 3 momenttia. Säännöksessä ei olisi täsmällistä määräaikaa. Kohtuullinen aika olisi arvioitava tapauskohtaisesti. Vaikka työnantajalla tulisi olla vähintään muutaman viikon harkinta-aika arvioida sitä, onko irtisanomiselle olemassa riittävät perusteet, työntekijän kannalta ei olisi kohtuullista vedota kuukausia aiemmin työnantajan tietoon tulleisiin seikkoihin. Jos perusteena on yksittäinen teko tai laiminlyönti, laskettaisiin kohtuullinen aikasen tulemisesta työnantajan tietoon. Jos taas irtisanomisperuste muodostuu useasta seikasta tai perusteena oleva syy on jatkuva, laskettaisiin kohtuullinen aika siitä, kun peruste viimeksi tuli työnantajan tietoon.

2 §. *Työntekijän ja työnantajan kuuleminen.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan työsopimuslain 47 b §:n 1 ja 2 momenttia vastaavasti työnantajan velvollisuudesta kuulla työntekijää työsopimuksen päättämisen syistä ennen työsopimuksen irtisanomista työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella sekä ennen kuin työsopimus puretaan joko koeaikana tai muuten päättyväksi heti. Säännös edellyttäisi kuulemismahdollisuutta, jolla tarkoitetaan työntekijän oikeutta saada tiedot perusteista ja oikeutta esittää asiassa oma kantansa. Säännös ei sen sijaan sisältäisi neuvotteluelvoitetta työnantajalle. Riittävää olisi, että työnantaja varaisi työntekijälle tosiasiallisen mahdollisuuden tulla kuulluksi.

Kuulemisveloitteen laiminlyönti sinänsä ei ole sanktioitu. Toisaalta työnantajan kuulemisveloitteen laiminlyönti voitaisiin ottaa huomioon 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettua korvausta määrättäessä.

Työntekijällä olisi oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa, joka voisi olla esimerkiksi luottamusmies, yhdysmies, luottamusvaltuutettu, ammattiliiton asiamies, lakimies tai työtoveri. Työntekijällä on yleisten oikeusperiaatteiden mukaisesti myös oikeus

valtuuttaa toinen käyttämään oikeuksia puolestaan. Kuulemiselle ei säädettäisi mitään täsmällistä määräaikaa. Työntekijällä tulisi olla kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, jotta hänellä olisi mahdollisuus esittää perusteltu näkemyksensä asiassa ja hankkia itselleen halutessaan avustaja taikka asiamies.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti työntekijän velvollisuudesta kuulla työnantajaa, kun työntekijä purkaa työsopimuksen yleisellä purkamisperusteella. Työntekijän velvoitteen kannalta riittäisi, että hän ilmoittaa jollekin työnantajan edustajalle varaavansa työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi ennen työsopimuksen purkamista.

3 §. *Työnantajan selvitysvelvollisuus.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta ennen työsopimuksen irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein tai saneerausmenettelyn yhteydessä selvittää irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän olisi esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Ehdotetut säännökset vastaavat sisällöltään voimassa olevan lain 47 b §:n 3 ja 4 momenttia. Säännöksen tarkoituksena olisi, että kyseisissä tapauksissa työntekijä saisi niin hyvissä ajoin kuin mahdollista tiedon edessä olevasta työsuhteen päättymisestä ja siihen johtaneista syistä. Myös tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä olisi oikeus käyttää avustajaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain 47 b §:n 3 momentin toisen virkkeen säännöstä vastaavasti, että irtisanomisen kohdistuessa useaan työntekijään selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. Selvitys voitaisiin antaa myös työntekijöiden edustajalle ja työntekijöille yhteisesti. Työntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin luottamusmiestä tai -valtuutettua. Ellei työntekijöiden edustajaa ole valittu, riittäisi yhteisen tiedotustilaisuuden järjestäminen. Se tulisi pykälän 1 momentti huomioon ottaen järjestää niin hyvissä ajoin

kuin mahdollista.

Voimassa olevan lain 47 b §:n 4 momentin säännöstä vastaavasti pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että selvitysvelvollisuutta ei olisi, jos työnantajalla on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollisuus neuvotella irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Säännöksen tarkoituksena olisi pyrkiä välttämään tarpeetonta päällekkäistä tiedottamista. Säännöksellä viitattaisiin erilaisiin yhteistoimintaa koskevista laeista ja sopimuksista johtuviin neuvotteluvaihtoehtoihin.

4 §. *Työsopimuksen päättämislamituksen toimittaminen.* Työsopimuksen päättämislamituksen on tultava toisen sopimusosapuolen tietoon ollakseen pätevä. Yleensä päättämislamitus sitoo irtisanomisen toimitantua siitä lähtien, kun toinen sopijapuoli on saanut ilmoituksesta tiedon. Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 1991:29 ottaen huomioon oikeustoimilain säännökset katsonut, että irtisanominen voitiin poikkeuksellisesti peruuttaa välittömästi sen jälkeen, kun työnantajan tietoon oli tullut, ettei yhdysmiehen irtisanomiselle ollut yhdysmiessopimuksessa edellytettyä teknisten toimihenkilöiden enemmistön suostumusta.

Pykälän 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettäisiin voimassa olevan lain 47 c §:n 1 momentin ensimmäistä virkettä vastaavasti, että työsopimuksen päättämislamitus olisi toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoituksen määrämuodosta ei säädettäisi, mutta näyttövelvollisuus olisi päättämisen toimittajalla.

Henkilökohtainen ilmoitus ei ole aina mahdollinen ja tämän vuoksi 1 momentin toisessa virkkeessä ehdotetaan säädettäväksi, että ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsottaisiin tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Voimassa olevaan lakiin verrattuna säännöksessä olisi uutta, että postin ohella voitaisiin käyttää sähköisiä viestimiä. Tällä tarkoitettaisiin telekopiota ja telepalvelua, kuten sähköistä lomaketta ja sähköpostia sekä muuta luotettavaa, sähköiseen tekniikkaan perus-

tuvaa menetelmää. Irtisanomista ei saisi toimittaa matkapuhelimeen tekstiviestinä, koska viesti saatetaan poistaa teleoperaattorin sanomanvälityskeskuksesta esimerkiksi vastaanottajan lomamatkan aikana ennen kuin vastaanottaja on ehtinyt sen lukea.

Jos ilmoitus toimitetaan sähköpostilla taikka muutoin niin, että ilmoituksen toimittaja jättää ilmoituksen esimerkiksi postin tai teleoperaattorin toimesta vastaanottajalle toimitettavaksi, ilmoitus katsotaan vastaanotetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun se on lähetetty. Kirjettä käytettäessä määräaika laskettaisiin siitä, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi. Sähköisesti lähetettyä ilmoituksista lähetystiedot tallentuvat automaattisen tietojenkäsittelyn ja teleliikenteen järjestelmiin.

Päättämislamitukseen vetoavalla on näyttövelvollisuus ilmoituksen lähettämisestä ja tämän vuoksi kirjeitse lähetettäessä ilmoitus olisi suotavaa toimittaa kirjattuna. Epäselvyyksien välttämiseksi sähköinen ilmoitus tulisi tehdä siten, että lähettäjä voi esittää näytön siitä, minkälaisen ilmoituksen hän on lähettänyt. Viestin lähittäjän henkilöllisyys tulee voida todentaa luotettavasti ja varmenteiden avulla tulee voida kiistattomasti varmistua tietoverkossa suoritettujen toimien sisällöstä ja suorittamisajankohdasta.

Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 1995:48 katsonut, että ratkaiseva ajankohta tiedoksisaannin kannalta on se, jolloin työntekijä oli tosiasiallisesti vastaanottanut ilmoituksen ennen laissa säädetyä määräajan päättymistä.

Pykälän 2 momentin säännös vastaa asiallisesti voimassa olevan lain 47 c §:n 4 momenttia. Siinä säädettäväksi ehdotettu pitempi tiedoksiantoaika ei koskisi muita kuin säännöksessä mainittuja poissaoloja. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena olisi estää mahdolliset oikeudenmenetykset. Vaikka työntekijä olisikin säännöksessä tarkoitettuna vapaalla, henkilökohtaisesti toimitetun päättämislamituksen katsottaisiin tulleen hänen tietoonsa heti.

Pykälän 3 momentissa olisi erityissäännös kirjeitse tai sähköisesti toimitettavasta päättämislamituksesta, kun työsuhte puretaan joko koeajalla tai yleisen purkamista koskevan säännöksen perusteella. Säännöstä tarvi-

taan, koska kyseisissä tapauksissa päättämisperusteen käyttäminen olisi sidottu määräaikaan. Säännösehdotus vastaa asialliselta sisällöltään voimassa olevan lain 47 c §:n 2 momenttia.

5 §. *Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle.* Pykälässä säädettäisiin, että työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen perusteena olevat tosiasiat, joiden perusteella työsopimus on päätetty. Säännösehdotuksen tarkoituksena on, että todelliset päättämisperusteet, niin kollektiiviset kuin individuaalisetkin, esitettäisiin jo päättämistilanteessa, eikä vasta myöhemmin esimerkiksi mahdollisen oikeudenkäynnin aikana. Tämän vuoksi säännösehdotuksessa on tarkennettu lain sanamuotoa siten, että työntekijälle olisi ilmoitettava työnantajan tiedossa olevat syyt, eikä vain päättämisen perusteiden pääkohdat, kuten voimassa olevan lain 47 d §:n sanamuoto kuuluu.

10 luku. Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §. *Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys.* Työsopimus on varallisuus oikeudellinen sopimus, johon sovelletaan oikeustoimilakia. Oikeustointen pätemättömyysperusteista säädetään oikeustoimilain 3 luvussa. Pätemättömyysperusteita ovat muun muassa pakko, petollinen viettely, kiskominen ja erhekirjoitus. Jos sopimus todetaan pätemättömäksi, sopimuksella perustettujen velvoitteiden täytäntöönpanoa ei voida vaatia. Jos sopimussuoritukset on jo kokonaan tai osittain tehty, sopimuksen pätemättömyys saa normaalisti aikaan niiden palautusvelvollisuuden. Tavallisesti mahdollisuus pätemättömyyden voimaan saattamiseen on vain sillä osapuolella, jonka suojaksi peruste on säädetty.

Edellä selostetut oikeusvaikutukset eivät kaikilta osin sovellu luontevasti työsopimukseen. Työntekijän työsuoritusta ei ole mahdollista palauttaa. Ei ole myöskään perusteltua, että työntekijällä olisi velvollisuus palauttaa työnantajan maksama palkka silloin, kun sopimuksen pätemättömyys johtuu työn-

antajan menettelystä. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työntekijällä olisi pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti.

Työsopimuksen irtisanominen päättymään heti eroaa sopimuksen pätemättömäksi toteamisesta siten, että irtisanomiseen päättyneen työsopimuksen kummallakaan osapuolella ei ole velvollisuutta palauttaa jo tehtyjä sopimussuorituksia. Vastaavankaltainen säännös on voimassa olevan työsopimuslain 48 §:ssä. Voimassa olevasta säännöksestä poiketen irtisanomisoikeutta voitaisiin kuitenkin käyttää myös silloin, kun työ ei ole vielä alkanut. Työntekijällä ei olisi irtisanomisoikeutta, jos pätemättömyysperuste on menettänyt merkityksensä. Pätemättömyysperuste menettää merkityksensä esimerkiksi, jos työntekijä hyväksyy pätemättömäksi tietämänsä työsopimuksen tai ei vetoa pätemättömyyteen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun sopimuksen pätemättömyys on tullut hänen tietoonsa tai sopimuksen pätemättömäksi tekevät erityisolosuhteet ovat lakanneet vaikuttamasta.

Ehdotetun pykälän perusteella työnantajalla ei olisi samanlaista oikeutta kuin työntekijällä irtisanoa työsopimus päättymään heti pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta silloinkaan, kun hän on loukattu osapuoli. Työnantajalla saattaisi kuitenkin olla oikeus irtisanoa työsopimus lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n perusteella tai purkaa se 8 luvun 1 §:n nojalla. Työnantajan oikeudesta vedota vajaavaltaisuudesta johtuvaan työsopimuksen pätemättömyyteen säädettäisiin tämän luvun 4 §:ssä.

2 §. *Kohtuuttomat ehdot.* Pykälässä säädettäisiin, että työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan muutoin jättää ottamatta huomioon, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Pykälä vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Yleissäännös mahdollisuudesta sovitella kohtuuttomia sopimusehtoja tai jättää ne ottamatta huomioon on oikeustoimilain 36 §:ssä.

Kohtuuttomien sopimusehtojen sovittelusta säädetään voimassa olevan työsopimuslain 48 §:n 3 momentissa. Ehdotettu säännös olisi soveltamisasialtaan voimassa olevaa säännöstä laajempi siinä suhteessa, että sitä sovellet-

taisiin myös palkkaa koskevaan sopimusehtoon. Kohtuullisen palkan määrittäminen esillä olevan pykälän perusteella edellyttäisi kuitenkin, että työsopimuksessa on palkkaa koskeva sopimusehto. Jos palkasta ei ole sovittu lainkaan eikä kohtuullinen vähimmäispalkka määräytyisi myöskään lakiehdotuksen 2 luvun 7 §:ssä säädettyään yleissitovan työsopimuksen perusteella, sovellettaisiin lakiehdotuksen 2 luvun 10 §:ää, jonka mukaan työntekijälle olisi maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Sopimusehto voi olla kohtuuton työsopimuksen tekemisestä lähtien tai se voi muuttua jomman kumman osapuolen kannalta kohtuuttomaksi olosuhteiden muuttumisen johdosta. Jos sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana yksittäisen sopimusehdon kohtuullistamisen jälkeen ei olisi kohtuullista, sopimusta voitaisiin oikeustoimilain 36 §:n 2 momentin perusteella sovitella muiltakin osin tai se voitaisiin määrätä raukeamaan.

3 §. *Mitättömän ehdon vaikutukset.* Pykälässä säädetäisiin, että vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa. Mitättömän sopimusehdon sijasta noudatettaisiin säännöstä, jonka kanssa sopimusehto on ristiriidassa. Pykälä vastaa voimassa olevan työsopimuslain 50 §:ää.

4 §. *Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys.* Lakiehdotuksen 1 luvun 6 §:ssä säädetäisiin vajaavaltaisen työsopimuksista. Vajaavaltaisella olisi vajaavaltaisuudestaan huolimatta usein oikeus tehdä itse työsopimus, eikä vajaavaltaisuus olisi siten automaattisesti työsopimuksen pätemättömyysperuste.

Vaikka vajaavaltaisen tekemä työsopimus olisi hänen työsopimuksen tekemistä koskevan oikeustoimikelpoisuutensa puutteen vuoksi pätemätön, ei olisi toisaalta kohtuullista, että työnantaja voisi aina vedota työsopimuksen pätemättömyyteen vajaavaltaisen työsuorituksesta riippumatta. Tämän vuoksi esillä olevaan pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantaja ei saisi vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyy-

teen niin kauan kun vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa. Ehdotettu pykälä vastaa voimassa olevan työsopimuslain 49 §:ää.

Jos vajaavaltainen ei kykene vajaavaltaisuuden vuoksi suoriutumaan sopimusvelvoitteistaan asianmukaisesti, työnantajalla olisi oikeus vedota sopimuksen pätemättömyyteen. Tällainen tilanne voisi syntyä myös vajaavaltaisen omasta menettelystä riippumatta, jos esimerkiksi nuorten työntekijöiden suojelua koskeva lainsäädäntö estäisi vajaavaltaisen työskentelyn. Vaikka työnantaja vetoaisi työsopimuksen pätemättömyyteen, ennen pätemättömyyttä tapahtuneita suorituksia ei palautettaisi puolin eikä toisin, vaan työsopimus päättyisi tosiasiallisesti välittömästi pätemättömyyden toteamisesta.

11 luku. Kansainvälisluonteiset työsopimukset

1 §. *Työsopimukseen sovellettava laki.* EY:n jäsenvaltiot ovat tehneet sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999, Rooman yleissopimus). Yleissopimuksessa vahvistetaan kansainvälisluonteisiin sopimuksiin liittyviin sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevat yhdenmukaiset säännöt. Rooman yleissopimuksen määräykset ovat sellaisenaan sovellettavia, eikä niistä voida poiketa kansallisella lainsäädännöllä. Yleissopimus tuli Suomen osalta voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1999.

Yleisenä periaatteena Rooman yleissopimuksessa on, että sopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, josta osapuolet ovat sopineet. Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan sopimusehdon sopimukseen sovellettavasta laista eli niin sanotun lakiviittauksen on oltava nimenomainen tai sen on muutoin käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai olosuhteista. Osapuolet voivat määrätä valitsemansa lain sovellettavaksi koko sopimukseen tai vain osaan siitä.

Lakiviittausten käyttömahdollisuuksia työsopimuksissa rajoittaa kuitenkin varsin merkittävästi yleissopimuksen 6 artiklan 1 kohdan määräys, jonka mukaan lakiviittauksella ei saa vähentää niitä työntekijän oikeuksia, jotka tällä olisi sen maan pakottavien säännösten mukaan, joita sovellettaisiin lakiviit-

tauksen puuttuessa. Kyseinen määräys tarkoittaa sitä, että lakiviitauksella ei voida syrjäyttää ilman lakiviitaukselta sovellettavan lain pakottavia säännöksiä.

Jos lakiviitauksesta ei ole sovittu, työsopimukseen on yleissopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaan sovellettava sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee sopimusvelvoitteidensa täyttämiseksi, vaikka hänet on väliaikaisesti lähetetty toiseen valtioon. Jos työntekijä ei tavallisesti työskentele ainoastaan yhdessä valtiossa, työsopimukseen sovelletaan sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, johon hänet on otettu työhön. Jos kuitenkin kaikista olosuhteista ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, on sovellettava tämän toisen valtion lakia.

Rooman yleissopimuksen sisältöä on selostettu yksityiskohtaisemmin hallituksen esityksessä Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen sekä sen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan ensimmäiseen ja toiseen pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 103/1998 vp).

Rooman yleissopimus on saatettu Suomeen voimaan erillisellä lailla (398/1999). Koska on kuitenkin tarkoituksenmukaista, että myös työsopimuslaissa olisi selvyyden vuoksi säännökset kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovellettavasta laista, ehdotetaan edellä selostetut keskeiset Rooman yleissopimuksen työsopimuksia koskevat määräykset toistettavaksi pykälässä sellaisenaan.

2 §. *Yleiset lainvalintasäännöt.* Pykälässä säädettäisiin, että kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovelletaan tämän luvun 1 §:ssä säädetyin lisäksi Rooman yleissopimusta. Pykälä täydentäisi 1 §:ää ja olisi luonteeltaan informatiivinen. Koska 1 §:ssä ainoastaan toistettaisiin Rooman yleissopimuksen keskeiset työsopimuksia koskevat määräykset, kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovellettaisiin kaikilta osin Rooman yleissopimuksen määräyksiä.

3 §. *Lähetetyt työntekijät.* Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäishdoista ja työoloista ei ehdoteta otettavaksi aineellisia säännöksiä työsopimus-

lakiin, vaan pykälässä viitattaisiin lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevalla direktiivillä sovitaan yhteen sellaisten työntekijöiden vähimmäispuolustajaa koskevien jäsenvaltioiden pakottavien säännösten ala, joita työnantajien on tilapäisessä työskentelyvaltiossa eli isäntävaltiossa noudatettava lähettäessään työntekijöitä palvelujen tarjoamisvapauden puitteissa tuohon jäsenvaltioon. Säädos ei koske jäsenvaltioiden työehtoja ja -oloja koskevien säännösten sisällöllistä harmonisointia, vaan velvoittaa valtiot säätämään tietyt työehtoja ja -oloja koskevat säännöksensä koskemaan niiden alueelle lähetettyjä työntekijöitä. Direktiivissä määritellyin edellytyksin näiden isäntävaltion lain mukaan määräytyvien työehtoja ja -oloja koskevien säännösten piiriä voidaan laajentaa. Jäsenvaltioiden tuli saattaa direktiivi voimaan kansallisessa lainsäädännössään viimeistään 16 päivänä joulukuuta 1999.

Suomessa direktiivi on saatettu voimaan lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla. Tässä laissa viitataan niihin aineellisten lakien säännöksiin, jotka määrittävät Suomeen lähetetyn työntekijän suojan vähimmäistason työsopimukseen sovellettavasta laista riippumatta. Lähetetyn työntekijän työsuhteesta on sovellettava lisäksi yleissopimusten työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyille työntekijöille on myös maksettava vähimmäispalkkaa, jona pidetään yleissopivan työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevaa direktiiviä ja lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia on selostettu tarkemmin hallituksen esityksessä laiksi lähetetyistä työntekijöistä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 138/1999 vp).

12 luku. Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §. *Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus.* Luvussa säädettäisiin kootusti säännöistä, joiden mukaan työsuhteen osapuolten on korvattava toiselle sopijapuolelle sopimus-suhteesta aiheuttamansa vahingot. Vahingonkorvausjärjestelmä jakautuisi kahteen osaan: yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen ja

työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvaan korvausvelvollisuuteen.

Työsopimuslain yleinen vahingonkorvaussäännös olisi erityissäännös vahingonkorvauslakiin nähden. Työsopimussuhteessa vahingonkorvauslain nimenomaiset säännökset tulisivat sovellettaviksi vain siltä osin, kun tämän pykälän 2 momentissa viitataan vahingonkorvauslakiin. Työnantajan velvollisuudesta korvata työntekijän työssään sivulliselle aiheuttama vahinko säädetään vahingonkorvauslain 3 luvussa ja työnantajan oikeudesta kohdistaa takautumiskanne työntekijään vahingonkorvauslain 4 luvussa.

Työsopimussuhteeseen liittyvä työnantajan yleinen vahingonkorvausvelvollisuus määräytyisi pykälän 1 momentin mukaan. Voimassa olevan työsopimuslain 51 §:n 1 momentin säännöstä vastaavasti työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, olisi korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Tahallisuudella tarkoitettaisiin velvollisuuden tarkoituksellista rikkomista ja sen hyväksymistä, että rikkomisesta suurella todennäköisyydellä seuraa työntekijälle vahinkoa. Huolimattomuudesta olisi kysymys silloin, kun velvollisuuden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyy tahallisuutta lievempi syyksi luettavaus. Tuottamukseen perustuva vastuu syntyy esimerkiksi silloin, kun vahingon aiheuttanut on laiminlyönyt noudattaa sellaista huolellisuutta tai varovaisuutta, jota hänen asemassaan olevalta yleisen käsityksen mukaan voidaan kohtuudella odottaa. Ratkaisevaa on se, mitä sopimusta tai lakia rikkonut työnantaja on tekohetkellä tiennyt tai mitä hänen olisi pitänyt tietää vahingon syntymahdollisuudesta. Tahallisuuden ja huolimattomuuden käsitteitä olisi arvioitava vahingonkorvausoikeuden yleisten periaatteiden ja voimassa olevan työsopimuslain vahingonkorvaussäännöksestä syntyneen vaikiintuneen oikeuskäytännön mukaan.

Työnantajan korvattavaksi voisi tulla vahinko, joka johtuu työsopimuslain säännösten rikkomisesta. Momentin säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työntekijälle syntyneen vahingon korvaamiseen, josta säädetäisiin tämän luvun 2 §:ssä. Pykälän 1 mo-

mentin mukaan työnantajan korvattavaksi voisi tulla esimerkiksi perusteettomasta lomauttamisesta työntekijälle aiheutunut vahinko.

Pykälän 1 momentin mukaan korvattavaksi voisi tulla myös muun työsuhteesta johtuvan velvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko. Tältä osin säännöksen kirjoittamistapa poikkeaa voimassa olevan työsopimuslain 51 §:n 1 momentista, jossa velvollisuus on rajattu työsopimuslaista ja työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden rikkomisesta aiheutuvien vahinkojen korvaamiseen. Ehdotetun säännöksen mukaan vahingonkorvausvelvollisuus voisi syntyä esimerkiksi vuosilomailaissa tai työaikalaissa säädetyn velvollisuuden rikkomisesta.

Pykälän 1 momentin mukaan korvattavaksi tulisi voimassa olevaa lakia vastaavasti täysi vahinko. Täyden vahingon korvaamisen periaate näkyy myös tämän luvun 3 §:n säännöksestä.

Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuudesta säädetäisiin pykälän 2 momentissa. Voimassa olevan työsopimuslain 51 §:n 3 momenttia vastaavasti työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, olisi korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Viittauksella vahingonkorvauslakiin on lievennetty työntekijän vastuuta siten, että korvausvelvollisuutta ei synny, jos työntekijän viaksi jää ainoastaan lievä tuottamus. Työntekijän korvausvelvollisuuden määrää voidaan lisäksi kohtuullistaa vahingonkorvauslaissa säädetyn periaatteen.

Pykälän 2 momentti on pakottavaa oikeutta. Työntekijän lakisääteisestä vahingonkorvausvastuusta (muun muassa korvausvelvollisuudelta edellytettävästä tuottamuksen asteesta, korvauksen määrän sovittelumahdollisuudesta ja korvauksen sovittelussa huomioon otettavista seikoista) ei voitaisi näin ollen sopia työntekijän haitaksi sen paremmin työsopimuksella kuin työehtosopimuksellakaan, ellei tässä laissa ole nimenomaisesti säädetty toisin (esimerkiksi 6 luvun 4 §). Säännöksen pakottavuus ei estäisi sopimasta ensiksikään menettelytavoista, joi-

den mukaisesti työnantajan olisi ennen vahingonkorvausvaatimuksen esittämistä selvitettävä työntekijälle yksityiskohtaisesti vaatimuksensa perusteet ja varattava työntekijälle mahdollisuus esittää näkökantansa asiassa (ks. esimerkiksi työtuomioistuimen tuomio TT 1988-142). Sopia voitaisiin myös työntekijän korvausvastuusta, kuten kassavastuusta ja vastuusta erilaisista hävikeistä sekä työntekijän korvausvelvollisuuden toteuttamisesta, esimerkiksi vahingonkorvauksen sovittelusta ja siinä noudatettavista menettelytavoista. Tällaiset sopimusehdot eivät kuitenkaan saisi edes yksittäisissä tapauksissa johtaa laissa säädettyä ankarampaan korvausvastuuseen työntekijän kannalta tai esimerkiksi jonkinlaiseen tuottamusolettamaan. Työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehto, joka johtaisi työntekijän kannalta lakisääteistä korvausvastuuta ankarampaan vastuuseen, millä tavalla tahansa, olisi mitätön, kuten 13 luvun 6 §:ssä säädetään.

Pykälän 3 momentissa olisivat viittaus-säännökset sekä lakiehdotuksen 5 luvun 7 §:n 3 momenttiin, jossa säädettäisiin vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada irtisanomisajan palkka työnantajan noudatettavaksi säädetyltä tai sovitulta irtisanomisajalta, jos hän irtisanoo työsopimuksensa että 6 luvun 4 §:ään, jossa säädettäisiin irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvasta korvausvelvollisuudesta.

2 §. *Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.* Lakiehdotuksen lähtökohtana olisi yhtenäinen työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä johtuva korvaus määräytyisi tämän pykälän mukaan riippumatta siitä, onko työnantaja irtisanonut työsopimuksen lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettua työntekijän henkilöön liittyvästä syystä tai saman luvun 3 §:ssä säädettyihin tuotannollisiin tai taloudellisiin perusteisiin tai muihin 7 luvussa säädettyihin irtisanomisperusteisiin vedoten. Työnantajan korvausvelvollisuus työsopimuksen ehdotetussa 8 luvussa säädettyjen perusteiden sekä 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettujen perusteiden (koeaika) vastaisesta purkamisesta määräytyisi niin ikään tämän pykälän mukaan. Säännöstä sovellettaisiin

myös silloin, kun työntekijä on purkanut työsopimuksen ehdotetun 8 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella työnantajan lain tai työsopimuksen vastaisen tahallisen tai huolimattoman menettelyn vuoksi.

Erona tämän luvun 1 §:n yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittaisiin aina ehdotuksen mukainen, 1 §:ssä tarkoitettua vahingonkorvauksesta poikkeava korvaus. Voimassa olevassa työsopimuslaissa korvaus voidaan tuomita maksettavaksi ainoastaan työntekijän henkilöön liittyvistä syistä johtuvissa perusteettomissa irtisanomisissa, kun taas 37 a §:n vastaisista irtisanomisista tuomitaan maksettavaksi 51 §:n mukainen vahingonkorvaus.

Vaikka individuaali- ja kollektiiviperusteista irtisanomisista tuomittavaa korvausta ja vahingonkorvausta on arvioitu jossakin määrin eri tavoin, kumpaakin irtisanomisperustetta koskevissa korvaussäännöksissä peruslähtökohtana on se, että määrättävän korvauksen suuruuteen vaikuttaa varsin olennaisesti perusteettomalla irtisanomisella työntekijälle aiheutetun aineellisen vahingon määrä. Lisäksi kummassakin tapauksessa korvaus määrätään kokonaisarvioinnilla, jossa otetaan huomioon muitakin samantyyppisiä seikkoja. Näin ollen ei ole esteitä laatia kaikkia päättämisperusteita varten yksi yhtenäinen korvausjärjestelmä, jossa eri päättämisperusteisiin liittyvät erot ovat otettavissa huomioon pykälän sisäisin erityissäännöksin.

Yhtenäistä korvausjärjestelmää puoltaisi myös se, että lakiehdotuksen 7 luvun 1 §:ssä olisi kaikkia irtisanomisperusteita koskeva yleissäännös, jossa säädettäisiin irtisanomisperusteelle asetettavasta aiasallisuuden ja painavuuden vaatimuksesta. Osa irtisanomisista on lisäksi sellaisia, joissa työntekijästä johtuvat syyt ja työnantajan toimintaedellytysten muutoksista johtuvat syyt nivoutuvat yhteen sillä tavoin, että irtisanomisperustetta joudutaan arvioimaan kaikki seikat huomioon otavalla kokonaisharkinnalla. Erityisesti näissä tapauksissa yhtenäinen korvausjärjestelmä toimisi voimassa olevassa työsopimuslaissa säädettyä järjestelmää paremmin.

Pykälän 1 momentissa asetettaisiin työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen vähimmäis- ja

enimmäismäärät. Työnantajan olisi suoritettava yksinomaisten korvauksena vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä voisi kuitenkin olla 30 kuukauden palkka.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi korvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä. Momentissa lueltaisiin seikat, jotka vaikuttavat korvausta lisäävästi tai sitä vähentävästi. Tällaisia olisivat muun muassa työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetykset, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Luettelo ei olisi tyhjentyvä ja toisaalta siinä lueltujen asioiden painoarvoa harkittaessa huomioon tulisi ottaa kuhunkin työsopimuksen päättämisperusteeseen sekä päättämistapaukseen liittyvät erityispiirteet.

Korvauksen suuruutta määrättäessä lähtökohtana olisi edelleen työsopimuksen lain vastaisesta päättämisestä työntekijälle aiheutuneen aineellisen vahingon määrä. Tämä koskisi niin kollektiivi- kuin individuaaliperusteellakin toimitettua irtisanomista. Tämä ilmenee joko suoraan tai välillisesti useista 2 momentin luettelossa mainituista tekijöistä. Toisaalta korvauksen määrään vaikuttaisi se, liittykö työsopimuksen päättämisperusteeseen tai päättämismenettelyyn työntekijän henkilöä loukkaavia piirteitä. Perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittavan aineettoman vahingon korvauksen tulisi olla sitä suuremman mitä enemmän työntekijää loukkaavia piirteitä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia asiassa on ilmennyt.

Korvausta vähentävänä seikkana olisi voimassa olevan lain ja vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan otettava huomioon työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseksi. Korvausta määrättäessä olisi niin ikään otettava huomioon sekä työntekijän että työnantajan olot. Työnantajan olojen huomioon ottaminen voisi hallituksen esityksessä (HE 205/1983 vp, s. 20—21) esitetyin

tavoin merkitä erityisesti pienten yritysten erityistarpeiden huomioimista. Jos korvauksen määrä aiheuttaisi yrityksen toiminnan jatkumisen vaarantumisen ja siten myös muiden työntekijöiden työpaikkojen menetyksen, tämä seikka olisi otettava huomioon korvauksen suuruutta arvioitaessa.

Pykälän 1 momentin säännöstä sovellettaisiin sellaisenaan arvioitaessa korvauksen määrää individuaaliperusteisissa irtisanomisissa. Tällöin korvauksen olisi sijoitettava korvaukselle asetetun vähimmäis- ja enimmäismäärän välille ja sen suuruus olisi arvioidava kussakin yksittäistapauksessa vaikuttavien seikkojen kokonaisuuskannalla.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tapauksista, joissa 1 momentissa tarkoitettua korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovellettaisi. Korvauksen vähimmäismäärän säätämistä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi sellaisissa työnantajan toimintaedellytysten muutoksiin perustuvissa irtisanomisissa, joissa lainvastaisuus ei kohdistu työntekijän henkilöön loukkaavasti tai muutoin epäasiallisesti. Siten esimerkiksi yksinomaan työn vähentymisen perusteella asianmukaisin menettelyin toimitetun irtisanomisen ei voitaisi katsoa kohdistuvan työntekijän henkilöön, vaikka työn vähentyminen ei jälkeenpäin arvioiden aivan täyttäisikään ehdotetun 7 luvun 3, 4 ja 7 §:ssä säädettyjä perusteita, jos työnantaja on niin irtisanomista toimittaessaan kuin irtisanomisajan päättyessäkin vilpittömin mielin, erehdyksessä tulkinnut mainittuja säännöksiä virheellisesti. Pykälän 1 momentissa tarkoitettua korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovellettaisi siten sellaisissa irtisanomisissa, jotka johtuvat yksinomaan työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta. Jos taas irtisanomisperusteeseen liittyy sekä työntekijän henkilöstä, hänen käyttäytymisestään tai persoonallisista ominaisuuksistaan johtuvia että myös taloudellisia ja tuotannollisia syitä, 3 momentin poikkeussäännöstä ei sovellettaisi.

Pykälän 1 momentin korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovellettaisi myöskään silloin, kun työnantaja päättää työsopimuksen lakiehdotuksen 1 luvun 4 §:ssä tarkoitetun koeajan perusteella tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädetyin purka-

misperustein. Viimeksi sanotulla tarkoitetaan tapauksia, joissa työnantaja, joka olisi voinut lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n nojalla irtisanoa työsopimuksen, on sen purkanut, mutta peruste ei täytä purkamisperusteelle säädettyjä vaatimuksia.

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen päättäminen vastoin ehdotetun 7 luvun 10 §:n säännöstä osoittaisi aina niin olennaista piittaamattomuutta muun muassa Suomea sitovissa ILO:n sopimuksissa ja myös työsopimuslaissa vahvistettuja ammattiyhdistysoikeuksia kohtaan, että pykälän 3 momentin soveltaminen ei voisi tulla kysymykseen.

Myös pykälän 3 momentissa tarkoitetuissa työsopimuksen päättämistapauksissa tuomittavan korvauksen määrä olisi arvioitava 2 momentissa säädettyjen perusteiden mukaan korvauksen vaihteluvälin ollessa kuitenkin vähimmäismäärältään avoin ja enimmäismäärältään 24 kuukauden palkka.

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittava korvaus voi 2 momentissa tarkoitetuin tavoin muodostua työntekijän työttömyydestä aiheutuneiden palkkaetujen menetyksen korvaamisesta, työsuhteen enen aikaisesta päättämisestä syntyneen muun taloudellisen vahingon korvaamisesta ja niin sanotun aineettoman vahingon korvaamisesta. Palkkaetujen menetyksestä johtuva korvausosa koostuu korvauksen määräämishetkeen mennessä syntyneestä ansion menetyksestä, kun taas muun taloudellisen vahingon korvaamisen perusteena voi olla työttömyyden arvioitu kesto. Aineettoman vahingon määrää arvioidaan muun muassa sillä perusteella, kuinka vakavalla tavalla työsopimuksen perusteeton päättäminen on kohdistunut työntekijän henkilöön loukkaavasti ja missä määrin työnantajan voidaan katsoa työsopimusta päättäessään osoittaneen piittaamattomuutta työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan kohtaan.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan tuomioistuimen olisi kokonaiskorvauksen määrän ohella eriteltävä, mikä osa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavasta korvauksesta olisi työntekijän työttömyydestä aiheutuneen palkkaetujen menetyksen korvausta ja miltä osin se olisi korvausta muusta kuin

työntekijälle syntyneestä taloudellisesta vahingosta. Säännös on uusi.

Momentissa tarkoitettu korvausosien erittely olisi tarpeen sovellettaessa tämän luvun 3 §:n säännöstä, jossa säädetään työttömyyspäivärahan vaikutuksesta korvauksen maksamiseen. Säännöksen perusteena on lisäksi eri korvauseriin kohdistuva erilainen verotuskohtelu.

Pykälän 4 momentin säännöstä olisi sovellettava myös silloin, kun työntekijälle maksettavan korvauksen määrästä tehdään sovinto.

3 §. *Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen.* Pykälässä säädettäisiin työntekijälle maksettavan työttömyyspäivärahan ja työmarkkinatuen vaikutuksista vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Säännös koskisi perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä määrättävää korvausta riippumatta siitä, onko päättämisen perusteena työntekijästä johtuva syy vai tuotannollinen ja taloudellinen syy. Pykälää sovellettaisiin paitsi määrättäessä korvauksesta tuomioistuimen tuomiola myös korvauksen määrästä sovittaessa.

Työsopimuslain 51 §:stä syntyneen oikeuskäytännön mukaan työnantajan korvausvelvollisuutta alentavana tekijänä on otettu huomioon työntekijän korvausvelvollisuuden kohdistuneelta ajalta saama työttömyys turva. Korkeimman oikeuden mukaan työntekijälle tuomittavasta vahingonkorvauksen määrästä on vähennetty hänen työttömyysajalta saamansa työttömyyspäivärahat joko täysimääräisesti tai siltä osin, kun hän ei ole osallistunut työttömyysturvansa kustantamiseen (KKO 1995:125). Ehdotetun säännöksen mukaan työntekijän saamat työttömyyspäivärahaetuedet eivät enää vähentäisi työnantajan korvausvelvollisuutta, vaan työnantaja olisi määrättävä maksamaan korvauksen määrä kokonaisuudessaan.

Tämän luvun 2 §:n 4 momentin mukaan korvausta koskevassa tuomiossa tai korvauksesta tehdyssä sovinnossa olisi eriteltävä, mikä osa korvauksesta on korvausta työttömyydestä aiheutuneesta palkkaetujen menetyksestä. Jos työntekijä on saanut työnantajan korvausvelvollisuuteen kohdistuvalta ajalta työttömyysturvalaissa tarkoitettua työttömyyspäivärahaa, tuomioistuimen tulisi kor-

vauspäätöstä tehdessään vähentää työntekijän palkkaetujen menetyksestä tulevasta korvausosasta tältä ajalta saadusta työttömyysturvasta pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitettu osa. Pykälässä tarkoitettua vähennystä ei sitä vastoin tehtäisi siitä osasta korvausta, joka kohdistuu aineettoman vahingon korvaukseen tai muusta kuin palkkaetujen menetyksestä aiheutuneen taloudellisen vahingon korvaamiseen.

Korvausasiaa käsittelevän tuomioistuimen olisi siten tuomittavaa korvausta arvioidessaan selvittävä työntekijältä, onko tämä työsuhteen päättymisen jälkeen, työnantajan korvausvelvollisuuteen kohdistuvalta ajalta saanut työttömyysturvana työttömyysturvalaissa tarkoitettua ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa tai peruspäivärahaa tai työmarkkinatuesta annetun lain mukaista työmarkkinatukea. Jos työntekijä on saanut korvausvelvollisuuteen kohdistuvalta ajalta työttömyysturvalaissa tarkoitettua ansioon suhteutettua päivärahaa, tuomittavasta palkkaetujen menetyksestä johtuvasta korvauksesta vähennettäisiin muuna kuin työntekijän maksuosuuteen perustuvana enintään 75 prosenttia saadusta päivärahasta. Ansioon suhteutetun työttömyysturvan työntekijän maksuosuus koostuu työttömyyskassan jäsenmaksusta, jolla rahoitetaan 5,5 prosenttia ansioturvan menoista, sekä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksusta. Yhteensä työntekijän maksuilla rahoitetaan keskimäärin noin neljännes ansioturvan menoista.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijälle työttömyysturvalain nojalla maksetun peruspäivärahan ja työmarkkinatuesta annettussa laissa tarkoitettun työmarkkinatuen vaikutuksesta. Pykälän 1 momenttia vastaavasti ehdotetaan säädettäväksi, että työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahaa saaneen työntekijän palkkaetujen menetyksestä tuomittavan vahingon korvauksesta vähennettäisiin enintään 80 prosenttia saadusta päivärahasta ja työmarkkinatuesta annetun lain mukaista työmarkkinatukea saaneen työntekijän palkkaetujen menetyksestä tuomittavasta korvauksesta maksetun työmarkkinatuen määrä. Koska työmarkkinatuki kustannetaan kokonaisuudessaan valtion varoista, työmarkkinatuki vähennettäisiin työntekijän palkkaetujen menetyksestä johtuvasta

korvauksesta kokonaisuudessaan, ellei pykälän 3 momentista johtuisi muuta. Työttömyysturvalaissa tarkoitettun peruspäivärahan rahoitukseen työntekijät osallistuvat palkansaajan työttömyysvakuutusmaksulla. Kun peruspäivärahan rahoituksessa ei ole jäsenmaksua vastaavaa osuutta, työntekijän omaksi maksuosuudeksi katsottaisiin peruspäivärahassa 20 prosenttia.

Korvauspäätöstä koskevassa tuomiossa työnantaja olisi määrättävä maksamaan pykälän 1 momentin perusteella korvauksesta vähennettävä osuus työttömyysvakuutusrahastolle ja 2 momentin perusteella vähennettävä määrä kansaneläkelaitokselle. Jotta työttömyysturvaetuuden maksanut taho saisi tiedon työnantajalle määrätystä maksuvelvollisuudesta, pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että tuomioistuimen olisi toimitettava perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittavaa korvausta koskeva lainvoimainen tuomio tai päätös joko työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle riippuen siitä, kumpi taho työntekijän työttömyysturvan on maksanut.

Pykälän 1 ja 2 momentissa säädettäisiin siitä määrästä, joka enintään voidaan vähentää työntekijän palkkaetujen menetyksestä johtuvasta korvauksesta saadun työttömyysturvan perusteella. Mainittuja säännöksiä täydentää pykälän 3 momentti, jonka mukaan tuomioistuin voisi alentaa 1 tai 2 momentissa tarkoitettua korvauksesta vähennettävää määrää tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen kohtuullista ja perusteltua. Työntekijän perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä aiheutuneella työttömyyden pitkittymisellä voisi olla sellainen vaikutus työntekijän taloudelliseen tilanteeseen, että momentin säännös voisi tulla sovellettavaksi. Arvioinnissa voitaisiin niin ikään ottaa huomioon työntekijän huoltovollisuuden määrä ja hänen kanssaan samassa taloudessa asuvien asema.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin työntekijälle maksetun työttömyysturvan huomioon ottamisesta siinä tapauksessa, kun työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä aiheutuneesta korvauksesta sovitaan työehtosopimusosallisten tai työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin korvausta koskevassa

sopimuksessa olisi tämän luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu tavoin eriteltävä, mikä osa korvauksesta on palkkaetujen menetyksestä johtuvaa korvausta ja mikä osa on muuta kuin taloudellisesta vahingosta maksettavaa korvausta. Työntekijälle työttömyysajalta maksetut työttömyysetuudet tulisi sopimuksessa ottaa huomioon työntekijälle tulevan korvausosuuden vähennyksenä pykälän 1 ja 2 momentissa säädetyllä tavalla. Pykälän 3 momentissa säädettäväksi ehdotettu kohtuullistaminen voisi tulla sovellettavaksi myös silloin, kun työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä johtuvasta korvauksesta soviin.

Pykälän 5 momentissa tarkoitettuun sopimukseen olisi otettava määräys työnantajan velvollisuudesta maksaa edellä tarkoitettu osa korvauksesta työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle. Maksaessaan sovinnossa määrätyn osuuden korvauksesta työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle työnantajan olisi liitettävä mukaan jäljennös sovinnosta.

13 luku. **Erinäisiä säännöksiä**

1 §. *Yhdistymisvapaus.* Yhdistymisvapaus, johon kuuluvat oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan, on turvattu perustuslain 13 §:ssä. Lisäksi perustuslaissa on erikseen turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi (esimerkiksi yrittäjät). Ehdotettu työsopimuslain yhdistymisvapautta koskeva säännös täydentäisi perustuslain vastaavaa säännöstä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin nimenomaisesti työnantajan ja työntekijän positiivisesta ja negatiivisesta järjestäytymisvapaudesta. Työnantajalla ja työntekijällä olisi oikeus kuulua luvalliseen yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä olisi myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä olisi niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Lisäksi säädettäisiin, että tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Työelämän kannalta yhdistymisvapauden merkittävä osa on ammatillinen järjestäytymisoikeus, jolla turvataan oikeus järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisen etujen puolustamiseksi. Ammatillinen järjestäytymisoikeus käsittää myös oikeuden työehtosopimusneuvotteluihin. Ammatillinen järjestäytymisoikeus ja -vapaus tunnustetaan useissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (22 art.), Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (11 art.), Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (I osa 5 ja 6 art. sekä II osa), Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (8 art.), Ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa sopimuksessa (ILO:n sopimus n:o 87) sekä Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa sopimuksessa (ILO:n sopimus n:o 98).

Yhdistymisvapaus merkitsee muun muassa sitä, ettei vapauden käyttämisestä saa aiheutua haitallisia seurauksia. Ammattiyhdistyksen toimintaa tai lailliseen työtaistelutoimintateeseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä.

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen on kriminalisoitu rikoslain 47 luvun 5 §:ssä. Säännöksen mukaan voidaan tuomita työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää työntekijää perustamasta luvallista ammatillista tai poliittista yhdistystä tai käyttämästä oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä. Lisäksi säännöksessä on kriminalisoitu toimet, joilla estetään työntekijöitä tai ammattiosastoa asettamasta tai valitsemasta työpaikalle luottamusmiestä. Myös negatiivisen järjestäytymisvapauden rikkomisesta on säädetty rangaistus.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Vaikka työsopimuslain säännösten pakottavuudesta ehdotetaan säädettäväksi kootusti tämän luvun 6 §:ssä, yhdistymisvapauden vastaisen sopimuksen mitättömyydestä olisi tarkoituksenmukaista säätää erik-

seen. Tämä johtuu siitä, että tällä säännöksellä turvataan paitsi työntekijän myös työnantajan yhdistymisvapaus, kun taas tämän luvun 6 §:n säännöksellä säädettäisiin mitättömäksi sopimukset, joilla on vähennetty työntekijän suojaksi säädettyjä oikeuksia ja etuja.

2 §. *Kokoontumisoikeus.* Työntekijöiden yhdistymisvapautta koskevaa säännöstä täydentäen pykälässä säädettäisiin työntekijöiden kokoontumisoikeudesta. Työnantajan olisi sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttöä maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsiteltäköseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saisi aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

Voimassa olevan työsopimuslain 52 §:n 2 momentin kokoontumisoikeutta koskeva säännös otettiin lakiin eduskuntakäsittelyn aikana. Hallituksen esitystä (HE 228/1969 vp) käsitellyt sosiaalivaliokunta perusteli säännöstä tarpeella lisätä ammatillisten järjestöjen toimintamahdollisuuksia työpaikoilla. Säännöksen tavoitteena oli myös vahvistaa luottamusmiehen asemaa.

Pykälän säännöksellä pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeus kokoontua työpaikalla käsittelemään työsuhteasioita samoin kuin ammatillisia ja työpaikan oloja koskevia asioita. Ehdotettu säännös vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lakia. Erona voimassa olevaan lakiin säännöstä sovellettaisiin kuitenkin kaikilla työpaikoilla riippumatta siellä työskentelevien työntekijöiden määrästä.

3 §. *Luottamusvaltuutettu.* Työntekijöitä edustaa käytännössä yleensä työehtosopimuslain nojalla työnantajaa velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaa kaikkia asianomaisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin työehtosopimuslain 4 §:n mukaan kuuluvia työntekijöitä ainakin työehtosopimusta koskevissa asioissa; siis myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä. Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaa työntekijöitä myös työlaainsäädännön

soveltamista koskevissa useissa asioissa nimenomaisten lain säännösten perusteella. Tällaisista voidaan mainita esimerkkeinä voimassa olevan työsopimuslain 30, 30 a ja 30 b §:n säännökset sekä yhteistoimintalain, työaikalain, vuosilomalain sekä työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain lukuisat säännökset.

Korkeimman oikeuden työsopimuslain 53 §:stä omaksuman tulkinnan mukaan (KKO 1993:163) kaikilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmillä ei ole mahdollisuutta valita työnantajaa sitovasti itselleen edustajaa esimerkiksi siksi, että jonkun henkilöstöryhmän työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että näissä tapauksissa ja myös niissä tapauksissa, joissa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä, työntekijöillä olisi lakisääteinen oikeus valita keskuudestaan edustaja, jota erotukseksi työehtosopimukseen perustuvasta luottamusmiehestä nimitettäisiin luottamusvaltuutetuksi.

Pykälässä tarkoitettu luottamusvaltuutettu valittaisiin henkilöstöryhmittäin. Näitä olisivat lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät. Siten esimerkiksi yrityksen ylemmillä toimihenkilöillä olisi oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, vaikka heidän työsuhteissaan ei olisi-kaan sovellettava työehtosopimusta tai siinä ei olisi määräyksiä luottamusmiehestä tai vastaavasta edustajasta. Epäselvyyksien välttämiseksi luottamusvaltuutetun valinnasta olisi syytä ilmoittaa työnantajalle, vaikka tästä ei laissa säädettäisikään nimenomaisesti.

Jo pykälän sanamuodosta käy ilmi, että luottamusvaltuutettu olisi toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmiehen nähdessä, kuten Suomea sitovan ILO:n yleissopimuksen n:o 135 5 artiklassa edellytetään. Jos siis työntekijöillä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutettua valittaisi erikseen. Luottamusmiehellä olisi tällöin myös luottamusvaltuutetun asema ja oikeudet.

Käytännössä joillakin aloilla, kuten esimerkiksi metalliteollisuudessa ja rakennusaloilla, on järjestäytymättömissä yrityksissä sovellettu yleissitovien työehtosopimusten mukaisia luottamusmiesjärjestelmiä. Tällai-

seen menettelyyn yleensäkin ja siihen liittyviin sopimuksiin tämän pykälän säännöksillä ei ole vaikutusta.

Luottamusvaltuutetun tehtävät käyvät ilmi jo edellä mainituista eri työlakien nimenomaisista säännöksistä. Lakisääteisten tehtävien lisäksi luottamusvaltuutetun valinneet työntekijät voisivat enemmistöpäätoksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä, asettamissaan rajoissa, esimerkiksi tekemään työaikalain 10 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseksi tarvitsemat tarpeelliset tiedot. Työnantajan velvollisuudesta antaa tietoja muun muassa luottamusvaltuutetulle on lisäksi säädetty yksityiskohtaisesti esimerkiksi työaika- ja vuosilomalaissa. Lakisääteisten tehtäviensä hoitamiseksi luottamusvaltuutetulla olisi myös oikeus saada riittävästi vapautusta työstään sekä korvaus tästä mahdollisesti aiheutuvasta ansion menetyksestä. Laissa ei ole mahdollista säätää täsmällisesti, kuinka paljon työstä vapautusta luottamusvaltuutetun tulisi saada eikä sitäkään, kuinka tästä mahdollisesti aiheutuva ansion menetys tulisi korvata. Jos työnantaja lakiehdotuksen 2 luvun 7 §:n nojalla velvoitavassa yleissitovassa työehtosopimuksessa on määränneet juuri mainitusta ansion menetyksen korvaamisesta, olisi työnantaja velvollinen soveltamaan näitä määränneitä samoin kuin muitakin yleissitovan työehtosopimuksen määränneitä työsuhteen ehdoista. Työstä vapautuksen määrä määräytyisi kuitenkin pykälän 2 momentissa säädettyjen perusteiden mukaan.

Muiden kuin lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi annettavasta työstä vapautuksesta ja tästä aiheutuvasta ansion menetyksen korvaamisesta olisi sovittava työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä erikseen.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaus ehdotuksen 7 luvun 10 §:ssä säädettävään luottamusvaltuutetun irtisanomissuojaan.

4 §. *Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus.* Liikkeen luovutuksen vaikutuksista työsuhteisiin ja niiden ehtoihin säädettäisiin yleisesti ehdotuksen 1 luvun 10 §:ssä. Nämä säännökset koskisivat luonnollisesti myös luottamusvaltuutettua. Tässä pykälässä ehdo-

tetaan lisäksi, että työnantajan luovuttaessa liikkeensä tai sen osan, luottamusvaltuutetun asemakin jatkuisi luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttäisi itsenäisyytensä.

Jos taas luovutettava liike tai sen osa menettäisi luovutuksen johdosta itsenäisyytensä, luottamusvaltuutetulla olisi pykälän mukaan niin kutsuttu jälkisuoja: hänen irtisanomissuojansa määräytyisi edelleen lakiehdotuksen 7 luvun 10 §:ssä tarkoitulla tavalla kuusi kuukautta liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Tällä pykälällä toteutettaisiin liikkeen luovutusdirektiivin muutosdirektiivin 5 artikla luottamusvaltuutetun osalta. Työmarkkinajärjestöjen tulisi sopia työehtosopimukseen perustuvan luottamusmiehen vastaavasta suojasta, jotta direktiivin implementointi toteutuisi koko laajuudessaan.

5 §. *Asuntoetu.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta käyttää asuntoetuna annettua asuntoa niissä tapauksissa, joissa työntekijän työntekovelvollisuus samoin kuin työnantajan velvollisuus palkanmaksuun on väliaikaisesti keskeytynyt. Asuntoetu työnantajan suorittamana vastikkeena on siinä määrin erityisasemassa muuhun vastikkeeseen nähden, että palkkaetuna annetun asunnon käyttöoikeutta koskeva säännös on laissa edelleen tarpeen.

Kaikki palkkaetuna annettua asuntoa koskevat säännökset olisi koottu samaan pykälään. Työnantajan ja työntekijän väliseen vuokrasopimukseen perustuvasta työsuhteen asunnon käytöstä ei ehdoteta otettavaksi säännöstä työsuhtelakiin. Siitä säädetään asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 12 luvussa.

Pykälää sovellettaisiin tapauksissa, joissa työnantaja antaa asuinhuoneiston työntekijän käyttöön osana työstä maksettavaa vastiketta. Voimassa olevaa lakia vastaavasti säännös ei koskisi työnantajan kodissa tai työmaa-asuntolassa olevan asunnon luovuttamista työntekijän käyttöön.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus käyttää palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, kun työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi. Hyväksyttäviä työntekijän keskeytyksiä olisivat muun muassa työntekijän työstä poissaolo

sairauden, 4 luvussa säädetyn perhevapaan, opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan ja vuorotteluvapaakoikeilusta annetussa laissa (1663/1995) tarkoitetun vuorotteluvapaan vuoksi. Työntekijällä olisi oikeus käyttää asuntoetuasuntoa myös työnantaja-aloitteisen työnteon keskeytyksen, lomauttamisen, aikana.

Voimassa olevan työsopimuslain 46 §:ää vastaavasti työntekijällä olisi työsuhteen päättyessä oikeus käyttää pykälässä tarkoitettua asuntoa asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työntekijän asunon käyttöoikeuden pituus määräytyisi siten samoin perustein kuin työsuhdeasunnon irtisanomisaika määräytyy asuinhuoneiston vuokrauksesta annetussa laissa. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen ja työntekijän purkaessa työsopimuksen ehdotuksen 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettulla perusteella työntekijällä olisi oikeus hallita palkkaetuna annettua asuntoa kuusi kuukautta silloin, kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden ja muutoin kolme kuukautta.

Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen ehdotuksen 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla perusteella, työntekijällä olisi oikeus käyttää asuntoa kolmen kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden ja yhden kuukauden ajan, jos kysymyksessä oli vuotta lyhyempi työsuhde. Nämä lyhyemmät irtisanomisajat tulevat noudatettaviksi myös silloin, kun työntekijä irtisanoo työsopimuksen tai purkaa sen ilman 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettua perustetta. Jos sovittu työ, kuten esimerkiksi talonmiehen työ on edellyttänyt asumista määrättyssä kiinteistössä tai huoneistossa ja tästä on nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa, Palkkaetuna annetun asunon käyttöoikeus päättyy työsuhteen päättyessä kuukauden kuluttua työsuhteen kestosta riippumatta.

Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään olisi oikeus käyttää asuntoa kuoleman jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saa työsuhteen päättyttyä periä 1 momentissa

tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asuminen nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä olisi ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saataisiin periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta. Säännökset vastaavat tältä osin voimassa olevan työsopimuslain 46 §:n 3 momentin säännöksiä.

Työntekijällä olisi pykälän 1 momentissa säädetyn edellytyksin oikeus käyttää palkkaetuna annettua asuntoa myös työnteon keskeytyksen yhteydessä. Kun esimerkiksi perhevapaiden aikana palkattomat työnteon keskeytymisen jaksot voivat olla varsin pitkiä, ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi, että työnantajalla olisi myös työsuhteen jatkuessa oikeus periä huoneiston käytöstä vastike silloin, kun hänen palkanmaksuvelvollisuutensa on keskeytynyt. Vastiketta saataisiin periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalle voi olla tärkeää saada asunto käyttöönsä jo ennen kuin työntekijän asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain mukainen määräaikainen oikeus asunon käyttöön on lakannut. Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voisi osoittaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon 1 momentissa tarkoitetun työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi. Milloin kysymys on työsuhteen kestoajan sijoittuvasta työnteon keskeytyksestä, tärkeää syytä arvioitaessa olisi otettava huomioon muun muassa työnantajan välitön tarve saada asunto sijaisen käyttöön ja toisaalta se, kuinka pitkäaikaisesta työnteon keskeytyksestä on kysymys. Muuttokustannuksista vastaisi tällöin työnantaja.

6 §. *Säännösten pakottavuus.* Pykälän mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, olisi mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Lain yleisenä lähtökohtana olisi säännösten

pakottavuus. Siltä osin kuin säännöksestä poikkeaminen olisi mahdollista työsopimuksin tai työehtosopimuksin, se kävisi ilmi suoraan säännöksen sanamuodosta tai tämän luvun 7 §:n säännöksestä. Rakenteeltaan laki vastaisi tältä osin työaikalakia.

Säännösten pakottavuus merkitsisi jo yleisten periaatteiden mukaan sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä. Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, olisi mitätön. Samoin toiminnan järjestely, johon on ryhdytty työsopimuslain säännösten kiertämiseksi, olisi mitätön.

7 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi kootusti niistä säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Sopimismahdollisuuden piiriin ehdotetaan saatettaviksi asiat, joissa alakohtaiset erityispiirteet ja -tarpeet olisi tarkoituksenmukaisinta toteuttaa alakohtaisin sopimuksin. Tällaisten asioiden piiriä ehdotetaan laajennettavaksi voimassa olevaan työsopimuslakiin nähden.

Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen 1 luvun 5 §:ssä säädetystä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista, 2 luvun 5 §:ssä säädetystä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijälle, 11 §:ssä säädetystä sairausajan palkasta ja 13 §:ssä säädetystä palkanmaksuajasta ja -kaudesta, 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa säädetystä lomauttamisen perusteista, 3 §:ssä säädetystä ennakoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta, 4 §:ssä säädetystä lomautusilmoituksesta ja 7 §:n 2 momentissa säädetystä työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta, 6 luvun 6 §:ssä säädetystä irtisanotun työntekijän takaisinottamisesta ja 9 luvussa säädetystä työsopimuksen päättämismenettelystä sekä 13 luvun 8 §:ssä säädetystä kanneajasta.

Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saataisiin rajoittaa myös 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta sekä sopia 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta korvauksesta, jos

työntekijä on irtisanottu vastoin 7 luvun 3 ja 4 §:n säännöksiä. Edellä tarkoitettua korvauksen enimmäismäärästä työehtosopimuksella sovittaessa olisi kuitenkin otettava huomioon, että enimmäiskorvaus, alan luonne ja työsopimusten keskimääräinen kesto huomioidaan ottaen kattaa perusteettomasta työsuhteen päättämisestä aiheutuvan vahingon.

Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saataisiin myös lyhentää tämän luvun 8 §:ssä säädettyä kanneaikaa. Kanneajan tulisi kuitenkin olla vähintään kuuden kuukauden pituinen.

Edellä tarkoitettujen kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välisissä työsuhteissa työehtosopimuslain 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Muiden kuin työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden työsuhteissa laista työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä ei sitä vastoin saa soveltaa ilman erityissäännöstä. Voimassa olevan työsopimuslain 28 §:n 2 momenttia ja 47 j §:ää vastavasti ehdotetaan, että tämän pykälän nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saisi työehtosopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on työehtosopimuslain 4 §:n nojalla noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

Toisinaan työehtosopimuksen lakatessa olemasta voimassa osapuolet eivät saavuta neuvotteluratkaisua, vaan syntyy niin kutsuttu sopimukseton tila, joka yleensä jää kuitenkin suhteellisen lyhytaikaiseksi. Näitä tilanteita varten ehdotetaan, että 1 momentin nojalla solmittuja työehtosopimusmääräyksiä saataisiin noudattaa myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka, jos siitä olisi nimenomaisesti sovittu työsopimuksin. Laista työntekijän vahingoksi poikkeavien työehtosopimusmääräysten soveltaminen työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen edellyttäisi siten työsopimuskumppanien välistä sopimusta (KKO 1975 II 73).

Pykälä ei vaikuta millään tavalla oikeuskäytäntöön perustuvaan työehtosopimusten yleiseen jälkivaikutukseen. Työehtosopimuk-

sen muut kuin edellä tarkoitetut määräykset sitovat edelleen työsopimuksen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joita pidetään 1 momentissa tarkoitettuihin työnantajien yhdistyksiin rinnastettavina ja joiden toimintapiiri käsittää koko maan ja joilla on kelpoisuus sopia toisin 1 momentissa tarkoitetuista pykälistä. Tällaisia tahoja ovat valtion neuvotteleviranomainen tai muu valtion sopimusviranomainen, kunnallinen työmarkkinalaitos ja evankelis-luterilainen kirkko sekä ortodoksinen kirkkokunta. Säännösehdoituksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työläinsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

8 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa tämän luvun 7 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä.

Ensimmäisen kerran valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten sallittiin poiketa pakottavasta työläinsäädännöstä vuoden 1960 vuosilomalailalla (199/1960). Valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä oli mainitun lain 17 §:n 2 momentin nojalla oikeus sopia vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisin kuin laissa oli säädetty. Tällainen työehtosopimusmääräys oli pätevä, vaikka se yksittäistapauksessa saattoi johtaa työntekijän lakisääteisten etujen kaventumiseen. Tämän jälkeen valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen kelpoisuutta poiketa työehtosopimuksin muutoin pakottavasta työläinsäädännöstä on laajennettu vähitellen olennaisesti. Mahdollisuus poiketa pakottavasta lainsäädännöstä on kuitenkin yksilöity laissa täsmällisesti ja sallittu — hyvin vähäisin poikkeuksin — vain valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille. Tämä on perustunut siihen, että ainakin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdist-

tysten välillä on katsottu vallitsevan sellainen neuvottelu- ja sopimistasapaino, että työläinsäädännön kantava tavoite, työntekijäin suojelu ei vaarannu (esimerkiksi komiteanmietintö 1959:3, s. 11—12).

Erityisesti viime vuosikymmenellä valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt ovat "siirtäneet" sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimuksessa määräämissään rajoissa työpaikoille aikaisempaa selvästi laajemmin, joskin tällaisen menettelyn laajuus vaihtelee työehtosopimuksittain ja työaloittain hyvin olennaisesti. Työehtosopimuslain nojalla sitovalla työehtosopimuksella voidaan turvata myös paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino. Työehtosopimuksilla on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä, jolla turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tahallista tai törkeän huolimattomasta rikkomisesta ja lisäksi työehtosopimuksen solmineella työnantajayhdistyksellä on hyvityssakoin tehostettu velvollisuus valvoa, että sen jäsenyönantajat eivät tuottamuksellisesti riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mahdollinen oikeudenkäyntikin työtuomioistuimessa on huomattavasti nopeampi ja ainakin työntekijälle huokeampi kuin oikeudenkäynti yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuneesta riita-asiasta yleisissä tuomioistuimissa.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, joiden voimavarat ovat rajalliset. Niiden käytettävissä olevat oikeudelliset keinotkin ovat melko suppeat. Työehtosopimuksen solmineella valtakunnallisella työnantajayhdistyksellä ei ole minkäänlaista velvollisuutta, tuskin oikeuttakaan valvoa muiden kuin jäsenyönantajiensa toimia. Työehtosopimuksen tehneellä työntekijäyhdistykselläkään ei ole käytettävissään tehokkaita oikeudellisia keinoja, vaikka ne tosiasiallisesti pyrkisivätkin valvomaan niidenkin työnantajien töissä olevien työntekijöiden etuja, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta vain yleissitovana työehtosopimuksena. Työehtosopimuksen tehneen valtakunnallisen työnantajayhdistyksen ulkopuolella olevan työnantajan työntekijöillä ei myöskään ole mahdollisen erimielisyyden syntyessä käytettä-

vissään työehtosopimuksen mukaista neuvotelujärjestystä.

Edellä esitetyn vuoksi ja kun työehtosopimuskäytännössäkkin on — eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta — melko varovaisesti "siirretty" työpaikoille mahdollisuuksia tehdä työehtosopimukseen perustuvia sopimuksia, jotka poikkeaisivat työlakien pakottavista säännöksistä, ei ainakaan vielä ole tarkoituksenmukaista laajentaa valtakunnallisten työnantajajärjestöjen ulkopuolella olevien työnantajien mahdollisuuksia pelkästään yleisistovuuden perusteella käyttää työehtosopimuksissa työpaikoille "siirrettyä" sopimismahdollisuutta, vaikka heidän sallittaisiinkin noudattaa niitä pakottavasta lainsäädännöstä poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, joiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Toisaalta olisi tarpeen seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä ja ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin työehtosopimuskäytäntöjen mahdollisesti muuttuessa nykyiseen käytäntöön verrattuna.

Koska lakiehdotuksen 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava yleisistovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista työsuhteen vähimmäisehtoina, yleisistovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäädännökset sekä työsuhteen vastaavat ehdot paitsi, jos työsuhteen ehdot ovat työntekijän kannalta edullisempia. Kun yleisistovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonteesta johtuu, että yleisistova työehtosopimus tuo työntekijälle pelkästään oikeuksia ja vastaavasti työnantajalle yksinomaan velvollisuuksia, yleisistovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei ilman erityissäännöstä saisi soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on jollain tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuva etuja tai järjestelyjä.

Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleisistovaa työehtosopimusta, saisi noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla sellaisia tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan. Sen sijaan yleisistovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saisi soveltaa

niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista.

Yleisistovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa edellä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka, jos siitä olisi nimenomaisesti sovittu työsuhteen päättyessä. Tältä osin työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työehtosopimusta yleisistovuuden perusteella noudattava työnantaja olisivat lakia sovellettaessa samassa asemassa.

9 §. *Kanneaika.* Pykälästä käy ilmi, että työsuhteen päättyessä ja työsuhteen kestäessä edelleen määräajasta velkomisasioissa sekä julkisesta haasteesta velkojille 9 päivänä marraskuuta 1868 annetussa asetuksessa (oikeammin laissa) säädetyn 10 vuoden kuluu. Sitä vastoin työsuhteen päättyessä olisi esityksen mukaan noudatettava lyhyttä kanneaikaa saatavien raukeamisen uhalla. Tämän kanneajan kuluessa vireille pannulla kanteella voitaisiin vaatia työsuhteen kestäessä syntyneitä saatavia taannehtivasti yleisen vanhentumisajan puitteissa. Säännös vastaa työaikalain 38 §:n 3 momentin säännöstä (HE 34/1996 vp). Säännös ei koskisi vasta työsuhteen päättymisen jälkeen ilmenneitä työnantajan korvattavia vahinkoja.

Ehdotettu lyhyt kanneaika kaikkien työsuhteen päättyneiden riita-asioiden ratkaisemiseksi on katsottu tarkoituksenmukaiseksi siksi, että myös nämä riita-asiat saataisiin työsuhteen päättyessä ratkaistuksi mahdollisimman nopeasti ja yhtäaikaan työaikalakiin perustuvien riita-asioiden kanssa. Vuosilomalain 15 §:n säännös kanneajasta johtanee käytännössä siihen, että myös vuosilomalakiin perustuvat kanteet nostettaisiin yhtä aikaa tässä tarkoitettujen kanteiden kanssa, vaikka vuosilomalain säännös hieman poikkeaisikin esitetystä säännöksestä.

Lyhyt kanneaika työsuhteen päättyttyä olisi perusteltu paitsi riita-asioiden ratkaisemiseksi mahdollisimman pian työsuhteen päättyttyä myös oikeudenkäynnissä esitettävän todistelu kannalta. Työaikalain 38 §:ssä säädetyn tavoin nyt esitettävää kanneaikaa ei voitaisi palauttaa ylimääräisin muutoksenhakukei-

noin.

Pykälässä säädetyistä kanneajasta voitaisiin sopia tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella.

10 §. *Nähtävänäpito.* Lain noudattamisen ja oikeuksien valvomisen kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin työaikalain ja vuosilomalain tapaan säännös nähtävänäpidosta.

Työnantajan olisi pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla. Työnantaja täyttäisi lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin ja yleissitovan työehtosopimuksen paikkaan, jossa ne ovat työntekijöiden vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidon kannalta olisi myös riittävää, jos laki ja yleissitova työehtosopimus olisi saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin edellytyksenä kuitenkin olisi, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

Tämän luvun 7 §:n nojalla valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliitot voisivat työehtosopimuksin sopia laista poiketen mainituksa pykälässä tarkoitetuista asioista. Tältä osin tämän lain nähtävänäpitoa koskevaa säännöstä täydentäisi työehtosopimuslain 12 §, jonka mukaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan on pidettävä työehtosopimukset nähtävänä niillä työpaikoilla, joilla työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan.

11 §. *Rangaistussäännökset.* Pykälän 1 momentti olisi informatiivinen säännös, jossa voimassa olevan työsopimuslain 54 §:n 1–3 momenttia vastaavasti viitattaisiin rikoslain 47 luvun niihin säännöksiin, joissa säädetään rangaistus syrjintäkiellon rikkomisesta, yhdistymisvapauden loukkaamisesta ja luottamusmiehen sekä 13 luvun 3 §:ssä säädetyin luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta.

Työsopimuslaki säätelee työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta. Sopimussuhteessa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien täyttämisen luonnollisina tehosteina ovat yksityisoikeudelliset seuraamukset kuten vahingonkorvaus. Tämän vuoksi rangaistusuhkan alaisten säännösten ala ehdotetaan pidettäväksi mahdollisimman suppeana.

Voimassa olevan lain 54 §:n 4 momenttia vastaavasti ehdotetaan, että työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo kuittausoikeuden rajoitusta koskevaa 2 luvun 17 §:ää, työtodistuksen antamisvelvollisuutta koskevaa 6 luvun 7 §:ää, 13 luvun 2 §:n kokoontumisoikeutta tai saman luvun 10 §:n nähtävänäpitoa koskevaa säännöstä, olisi tuomittava työehtosopimuslakirikkomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyisi edelleen rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

12 §. *Valvonta.* Pykälän 1 momentin mukaan tämän lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset, joiden toimintaa valtakunnallisella tasolla johtaa sosiaali- ja terveysministeriö. Paikallistasolla lain valvonasta vastaavat 11 työsuojelupiirin työsuojelutoimistojen virkamiehet.

Lain noudattamisen valvonta on julkinen hallintotehtävä. Perustuslain 124 §:n mukaan julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi ja samalla vaarantamatta perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Säännöksen perusteluissa (HE 1/1998 vp) on korostettu sitä, että julkisen hallintotehtävän hoidon tulisi lähtökohtaisesti kuulua viranomaisille ja vain säännöksen edellytysten täytyessä rajoitetusti muille tahoille. Merkittävää julkisen vallan käyttöä koskevia tehtäviä ei voida antaa edes lailla muiden kuin viranomaisen tehtäväksi. Merkittävää julkisen vallan käyttöä on esimerkiksi itsenäiseen harkintaan perustuva oikeus käyttää voimakeinoja tai puuttua muuten merkittävällä tavalla yksilön perusoikeuksiin.

Voimassa olevan työsopimuslain 55 §:n mukaan lain noudattamista valvovat viranomaisten ohella ne työnantajan ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä kyseisessä työsuhteessa on vähintään noudatettava. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi uuden perustuslain hengen mukaiseksi.

Koska työmarkkinajärjestöillä on käytännössä ollut merkittävä asema muun muassa yleissitovien työehtosopimusten määräysten noudattamisen valvonnassa, ehdotetaan, että

työsuojeluviranomaisten olisi valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on ehdotuksen 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava. Työmarkkinajärjestöjen asema korostuu erityisesti yleissitovien työehtosopimusten tulkintaan liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojeluviranomaisten toimivallasta ja valvonnassa käytettävistä keinoista säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa. Työsopimuslaissa ehdotetaan kuitenkin lisäksi säädettäväksi nimenomaisesti työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada pyynnöstä työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista. Säännösehdotus vastaa sisällöltään työaikalain vastaavaa säännöstä.

14 luku. **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

1 §. *Voimaantulo.* Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

2 §. *Kumottavat säännökset.* Tällä lailla ehdotetaan kumottavaksi 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työopimuslaki.

Useissa laeissa ja asetuksissa on viittaus-säännöksiä, joiden mukaan oikeussuhteessa on sovellettava työopimuslain säännöksiä. Siltä osin kuin muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työopimuslakiin kokonaisuudessaan, ehdotetaan säädettäväksi, että tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työopimuslain sijasta olisi sovellettava ehdotettua uutta työopimuslakia. Näiden lakien osalta hallitus ei ole katsonut tarpeelliseksi ehdottaa muutoksia kuhunkin yksittäiseen lakiin. Sen sijaan niissä tapauksissa, joissa muussa lainsäädännössä on viitattu voimassa olevan työopimuslain nimenomaisiin säännöksiin, viittaussäännöksiä ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan uutta työopimuslakia.

3 §. *Siirtymäsäännös.* Perustuslain 15 §:ssä

säädetään omaisuuden suojasta. Säännös vastaa kumottua hallitusmuodon 12 §:n säännöstä (969/1995), joka taas vastaa edeltäjänsä, hallitusmuodon 6 §:n säännöstä. Hallituksen esityksessä Suomen Hallitusmuodoksi (HE 1/1998 vp) viitataan lyhyesti vuoden 1993 hallituksen esityksen (HE 309/1993 vp) perusteluihin. Näiden mukaan hallitusmuodon 12 §:n säännöksen tulkinnassa oli mahdollista noudattaa vakiintunutta tulkintalinjaa.

Sopimusvapautta ei edelleenkään nimenomaisesti turvata perustuslaissa, mutta sitä turvataan välillisesti säännöksellä omaisuuden suojasta. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan on yleensä kiellettyä puuttua taannehtivasti yksityisten välisiin varallisuusoikeudellisiin sopimussuhteisiin. Valiokunta on kuitenkin katsonut, että tavallisella lailla voidaan taannehtivasti selvittää ja täydentää voimassa olevia oikeussuhteita, jos siten ei tuoda aineelliseen oikeuteen mitään olennaista uutta (PeVM 13/1986 vp ja 8/1991 vp).

Työoikeudellisessa lainsäädännössä on perinteisesti katsottu, että lakimuutokset, jotka vaikuttavat voimassa oleviin työehtosopimuksiin, on saatettava voimaan niin, että lainsäädännöllä ei puututa voimassa olevien työehtosopimusten sisältöön. Tällaista menettelyä on perusteltu perustuslain säännöksellä omaisuuden suojasta. Myös eräät Suomea sitovat ILO:n yleissopimukset edellyttävät tämän kaltaista voimaansaattamista työehtosopimusten voimassaoloaikana.

Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantaja saisi työopimuslain voimaantulosta huolimatta soveltaa työsuhteissaan ennen lain voimaantuloa tehdyn työehtosopimuksen työopimuslaista poikkeavia määräyksiä kulumassa olevan sopimuskauden loppuun saakka sellaisenaan, ellei työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä muutettaisi sitä ennen. Tämä oikeus olisi työnantajalla riippumatta siitä, onko hän velvollinen soveltamaan työehtosopimusta työehtosopimuslakiin perustuvan niin kutsutun normaalisivouuden tai työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella. Työehtosopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot voisivat näin ollen muuttua joko ennen sopimuskauden päättymistä tai sen päättyessä vain työehtosopimuksen tehneiden osapuolten vä-

lisellä sopimuksella. Säännös ei estäisi työnantajaa ja työntekijää keskenään sopimasta työntekijälle työehtosopimusta edullisemmista ehdoista.

Pykälän 2 momentin mukaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovellettaisiin siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman. Työsuhteen vähimmäisehdot määräytyisivät siten voimassa olevan työsopimuslain yleissitovuussäännöksen mukaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on vahvistettu tämän lain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetuin kriteerein.

Siirtymäsäännös on tarpeellinen sen vuoksi, että vahvistamislautakunnalle jää riittävästi aikaa tehdä yleissitovuutta koskevat päätökset. Siirtymäajan arvioidaan vievän reilun vuoden tämän lain voimaantulosta. Ehdotetun työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettavan lain siirtymäsäännöksen mukaan lautakunnan olisi tehtävä työehtosopimuksen yleissitovuutta koskevat päätökset 18 kuukauden kuluessa lautakunnan asettamisesta.

Pykälän 3 momentin mukaan 13 luvun 10 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä työpaikalla alkaisi siitä päivästä, kun päätös työehtosopimuksen yleissitovuudesta on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on saatavilla Internetistä.

1.2. Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta

Yleistä

Työehtosopimusten yleissitovuudesta ja yleissitovan työehtosopimuksen edellytyksistä sekä kriteereistä säädettäisiin työsopimuslaissa, kun taas yleissitovan työehtosopimuksen vahvistamiseen liittyvistä menettelytavoista ehdotetaan säädettäväksi tässä erityislaissa. Laissa ehdotetaan perus-

tettavaksi työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, joka ensimmäisenä asteena vahvistaisi yleissitovat työehtosopimukset. Laissa olisivat lautakunnan kokoonpanoa ja päätöksentekoa koskevat säännökset. Lisäksi laissa säädettäisiin muutoksenhausta lautakunnan päätöksiin.

Lain säännökset ehdotetaan ryhmiteltäväksi neljän eri väliotsikon alle. Ensimmäisen osassa säädettäisiin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnasta, toisessa osassa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta lautakunnassa, kolmannessa osassa muutoksenhausta lautakunnan päätökseen ja neljännessä osassa olisivat erinäiset säännökset. Jäsentelyn tavoitteena on sääntelyn selkeys.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta

1 §. *Lautakunnan tehtävä.* Pykälässä säädettäisiin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tehtävistä. Pykälän mukaan lautakunnan olisi vahvistettava päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus soveltamisalallaan niin edustava, että sitä olisi pidettävä työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitettuna yleissitovana työehtosopimuksena. Päätöstä tehdessään lautakunnan olisi esikysymyksinä otettava kantaa myös työehtosopimuksen valtakunnallisuuteen ja työehtosopimuksen soveltamisalaan.

Jos lautakunta asiassa esitetyn selvityksen perusteella katsoo, että valtakunnallinen työehtosopimus ei täytä yleissitovalle työehtosopimukselle asetettuja edellytyksiä, lautakunnan olisi tehtävä päätös myös siitä, että työehtosopimus ei ole soveltamisalallaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla edustava. Tämä olisi välttämätöntä muutoksenhaun kannalta ja tarpeen myös sen vuoksi, että järjestäytymättömät työnantajat olisivat selvillä siitä, mitkä valtakunnalliset työehtosopimukset ovat yleissitovia.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan olisi myös seurattava työmarkkinoilla tapahtuvia muutoksia. Tämä johtuu siitä, että lakiehdotuksen 7 §:n 2 mo-

mentin mukaan lautakunta voisi viran puolesta ottaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevan asian uudelleen käsiteltäväkseen, jos työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytyksissä osoitetaan tapahtuneen momentissa tarkoitettuja olennaisia muutoksia.

2 §. *Lautakunnan kokoonpano ja asettaminen.* Työehtosopimusten yleissitovuus vahvistettaisiin valtioneuvoston asettamassa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa. Lautakuntaan nimitettäisiin puheenjohtaja ja kaksi muuta jäsentä. Puheenjohtajalle ja jäsenille olisi lisäksi nimitettävä henkilökohtaiset varajäsenet. Sekä puheenjohtaja että muut jäsenet olisivat sivutoimisia.

Lautakuntaan nimitettävien tulisi olla työsuhteasioihin ja työoloihin perehtyneitä. Jäsenillä tulisi olla sellainen asiantuntemus työehtosopimustoiminnasta ja työmarkkinaoloista, jonka perusteella he pystyvät arvioimaan ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettuja yleissitovan työehtosopimuksen edellytyksiä. Puheenjohtajalta ja hänen varajäseneltään edellytettäisiin lisäksi tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittamista. Puheenjohtaja ja muut jäsenet sekä varajäsenet olisi nimitettävä henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lautakunnan asettamisesta. Yleissitovien työehtosopimusten huomattavan merkityksen vuoksi ehdotetaan, että vahvistamislautakunnan asettaisi valtioneuvosto. Puheenjohtajan ja muiden jäsenten sekä heidän henkilökohtaisten varajäsentensä toimikausi olisi viisi vuotta. Pykälän 3 momentin mukaan eron lautakunnan jäsenille myöntäisi valtioneuvosto, jonka samalla olisi nimitettävä seuraaja lautakunnan jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin lautakunnan jäsenen suojasta jäsenyydestä erottamista vastaan. Lautakunnan jäsen ja varajäsen voitaisiin vapauttaa lautakunnan jäsenyydestä vain silloin, kun hän ei toimikauden kuluessa enää täytä 1 momentissa säädettyä kelpoisuutta. Jäsen voitaisiin vapauttaa tehtävästään muun muassa silloin, kun hän ei enää ole 1 momentissa tarkoitettulla tavalla puolueeton, vaan hänen katsotaan edustavan

joko työnantaja- tai työntekijäetuja. Jäsenen erottaminen olisi tehtävä oikeusharkinnalla.

Lautakunnan ehdotetaan toimivan työsuojeluasioista vastaavan ministeriön yhteydessä. Lautakunta käyttäisi itsenäistä, ministeriöstä riippumatonta päätösvaltaa. Tämä olisi tarpeen sen vuoksi, että päätös työehtosopimuksen yleissitovuudesta edellyttää oikeusharkintaa.

Lautakunnan sijoittaminen työsuojeluasioista vastaavan sosiaali- ja terveysministeriön yhteyteen olisi perusteltua sen vuoksi, että ministeriön alaiset työsuojeluviranomaiset valvovat työolainsäädännön ja siten myös yleissitovien työehtosopimusten noudattamista. Ministeriön työsuojeluosasto on pitänyt hallinnon sisäistä valvontatoimintaa varten myös työehtosopimusrekisteriä, jossa on muun muassa osaston kannanotto työehtosopimuksen yleissitovuuteen.

Lautakunnan päätösten valmistelua ja esittelyä varten lautakunnassa olisi sivutoimisia sihteereitä, jotka lautakunta valitsisi näihin tehtäviin. Sihteerien tarve olisi suurin lain voimaan tullessa, jolloin lautakunnassa olisi tehtävä päätökset kaikkien lautakunnalle toimitettujen valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuudesta.

Lautakuntaan tulisi nimittää sihteereitä sekä esittelijän tehtäviin että avustaviin tehtäviin. Lautakunnassa esittelijöinä toimivilta sihteereitä edellytettäisiin tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittamista. Sihteerit olisivat virkasuhteisia.

3 §. *Lautakunnan päätösvalta ja päätöksenteko.* Pykälän 1 momentin mukaan lautakunta kokoontuisi puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessaan hänen henkilökohtaisen varajäsenensä kutsusta. Koska vahvistamislautakuntaan kuuluisi vain kolme jäsentä, ehdotetaan, että lautakunnan päätösvaltaisuus edellyttäisi, että paikalla ovat puheenjohtaja tai hänen varajäsenensä sekä kaksi jäsentä tai heidän varajäsenensä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lautakunnan päätöksenteosta. Työehtosopimusten vahvistamispäätökset tehtäisiin lautakunnan sihteerin esittelystä. Jos lautakunnan jäsenet eivät ole yksimielisiä, asia päätettäisiin äänestämällä kuten monijäsenisessä tuomioistuimessa.

Työehtosopimuslain 2 §:n mukaan valta-

kunnalliseen työehtosopimukseen sidotun työnantajapuolen samoin kuin vastaavaan työehtosopimukseen sidotun työntekijäpuolen olisi toimitettava lautakunnalle yleissitovuuden vahvistamispäätöksen kannalta tarpeellisia tietoja. Lisäksi lautakunnalla olisi vahvistamispäätöstä tehdessään tai työmarkkinoilla tapahtuneita muutoksia seurattessaan oikeus kuulla asiantuntijoita. Lautakunnalla olisi niin ikään oikeus saada työehtosopimuksen yleissitovuuden kannalta tarpeellisia tietoja muilta viranomaisilta. Tällainen viranomaisen olisi esimerkiksi tilastokeskus, joiden tekemien tilastojen pohjalta edelleen arvioitaisiin kullakin työehtosopimuslalla työskentelevien työntekijöiden kokonaisuutena.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin lautakunnan tekemän päätöksen allekirjoittamisesta. Päätöksen allekirjoittaisi lautakunnan puheenjohtaja tai jos hän ei ole ollut lautakunnan kokouksessa, kokouksen puheenjohtajana toiminut puheenjohtajan henkilökohtainen varajäsen. Esittelyyn perustuvassa päätöksenteossa asian esitellyt sihteerit varmentaisi päätöksen sisällön allekirjoituksellaan.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen

4 §. *Asian vireilletulo ja käsittely lautakunnassa.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yleissitovuusasian vireilletulosta silloin, kun työehtosopimus tulee ensimmäisen kerran lautakunnan käsittelyyn. Momentin mukaan asia tulisi vireille, kun lautakunnalle on toimitettu työehtosopimus sekä vahvistamispäätöksen tekemisen kannalta tarpeelliset tiedot, siten kuin työehtosopimuslain 2 §:ssä säädetään.

Työehtosopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen olisi toimitettava työsuojeluasioista vastaavan ministeriön kirjaamoon työehtosopimus sekä tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä ryhmiteltyinä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Työehtosopimuslain 2 §:n 4 momentin mukaan työehtosopimukseen osallisena sidotun työn-

tekijäpuolen olisi puolestaan toimitettava työsuojeluasioista vastaavalle ministeriölle jäsentietonsa työssä olevista työntekijöistä ryhmiteltyinä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Saatuaan edellä tarkoitettut tiedot lautakunnan olisi viran puolesta käsiteltävä työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva asia kiireellisenä.

Pykälän 2 momentissa olisi selvyiden vuoksi viittaussäännös, jonka mukaan yleissitovuusasian käsittelyssä sovellettaisiin hallintomenettelylakia (598/1982). Muun muassa lautakunnan päätökset olisi perusteltava hallintomenettelylain 24 §:ssä säädetyllä tavalla.

5 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen ajankohta.* Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevaan päätökseen olisi otettava määräys yleissitovuuden alkamisajankohdasta. Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistettaisiin työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sen soveltaminen olisi määrättävä alkamaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien. Työnantajan olisi siten sovellettava yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta sen voimaantulosta lukien, ellei yleissitovuuden vahvistamispäätöksessä muuta määrättäisi.

Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistettaisiin muulloin kun työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, yleissitovuuden voimaantulon ajankohta voitaisiin määrätä työehtosopimuksen voimaantuloajankohtaa myöhäisemmäksi, jos siihen olisi perusteltu syy. Momentissa tarkoitetaan esimerkiksi sellaisia tapauksia, joissa työehtosopimus tulee työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla edustavaksi vasta työehtosopimuksen voimassaolon aikana. Momentissa tarkoitettuna perusteltuna syynä ei sitä vastoin voitaisi pitää vahvistusmenettelyyn ja siihen liittyvään valitusmenettelyyn kulunutta aikaa, jos työehtosopimus olisi jo sitä solmittaessa ollut edellä tarkoitettulla tavalla edustava.

6 §. *Yleissitovuuden voimassaolo.* Lautakunnan lainvoiman saanut päätös samoin kuin työtuomioistuimen muutoksenhakuelimenä tekemä päätös työehtosopimuksen yleissitovaksi julistamisesta olisi voimassa

siihen saakka, kun mainittu viranomaisen vahvistaa uudelleen, että työehtosopimusta ei voida enää pitää työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla soveltamisalallaan edustavana. Päätöksessä tarkoitettua työehtosopimusta olisi siis noudatettava yleissitovana siihen saakka kunnes lautakunta, tai jos sen päätöksestä on valitettu, työtuomioistuin määräisi päätöksellään toisin.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamispäätöstä ei näin ollen olisi tehtävä sopimuskausittain, vaikka työehtosopimukset tehdäänkin sopimuskaudeksi kerrallaan. Vahvistamispäätös koskisi siten kunkin alan työehtosopimuksen yleissitovuutta. Jos työehtosopimusosapuolet muuttuvat tai sopimuksen soveltamisala muuttuu, työehtosopimusta ei tämän lain tarkoittamassa mielessä voitaisi pitää samana. Tällöin muutetun työehtosopimuksen yleissitovuus tulisi arvioidavaksi 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

7 §. *Asian uudelleen käsittely lautakunnassa.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovuusasian uudelleen käsittelystä lautakunnassa silloin, kun työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytyksissä on tapahtunut olennaisia muutoksia lainvoimaisen vahvistamispäätöksen jälkeen.

Pykälän 1 momentin mukaan 10 §:ssä tarkoitettu valitukseen oikeutettu taho voisi kirjallisella hakemuksella pyytää yleissitovuusasian uudelleen käsittelyä. Tällöin hakijan olisi hakemuksessaan esitettävä perusteet hakemukselleen. Hakemuksessa olisi siten osoitettava, että työehtosopimuksen edustavuudessa on lainvoiman saaneen vahvistamispäätöksen jälkeen tapahtunut työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovuuden edellytysten kannalta olennaisia muutoksia.

Pykälän 2 momentin mukaan lautakunta voisi myös viran puolesta ottaa yleissitovuusasian uudelleen käsiteltäväkseen. Jos aiemmin yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen edustavuuden osoitetaan vähentyneen olennaisesti tai vastaavasti jonkun työehtosopimusalan kattavuuden edellisen päätöksen jälkeen nousseen olennaisesti, lautakunta voisi viran puolesta tutkia yleissitovalle työehtosopimukselle säädettyjen edellytysten täyttymisen. Säännös edellyttäisi, että lautakunta seuraa työmarkkinoilla

tapahtuvaa kehitystä.

8 §. *Lautakunnan päätöksen julkaiseminen.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi lautakunnan päätöksen julkaisemista Virallisessa lehdessä. Tehtyään 1 §:ssä tarkoitetun päätöksen lautakunnalle toimitetun valtakunnallisen työehtosopimuksen edustavuudesta, lautakunnan olisi toimitettava päätös julkaistavaksi Viralliseen lehteen. Päätöksen julkaisupäivästä laskettaisiin 11 §:ssä säädetty aika, jonka kuluessa 10 §:ssä tarkoitetut valitukseen oikeutetut tahot voisivat valittaa lautakunnan päätöksestä työtuomioistuimeen.

Muutoksenhaku lautakunnan päätökseen

9 §. *Valitusviranomainen.* Perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella tulee olla oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Tämän vuoksi pykälässä säädettäisiin, että työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökseen työehtosopimuksen yleiseksi katsottavuudesta voitaisiin hakea muutosta työtuomioistuimelta kirjallisella valituksella.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevaa valitusta työtuomioistuimessa käsiteltäessä olisi sovellettava työtuomioistuimesta annettua lakia (646/1974). Valitusoikeudesta ja valitusajasta säädettäisiin lisäksi ehdotetun lain 10 ja 11 §:ssä.

Ehdotuksella työtuomioistuimesta yleissitovuuden vahvistamista koskevan päätöksen muutoksenhakuvelimenä ei muutettaisi yleisten tuomioistuinten yleistä toimivaltaa työsopimuslaista ja työsopimuksesta johtuvissa riita-asioissa eikä millään tavalla työtuomioistuimesta annetun lain 39 §:n säännöstä. Näin ollen työtuomioistuin voisi edelleen antaa muille tuomioistuimille niiden pyynnöstä lausuntoja asioissa, joiden ratkaiseminen edellyttää työehtosopimusolojen erityistä tuntemusta, esimerkiksi työehtosopimuksen määräysten tulkintaa koskevissa yleisissä tuomioistuimissa käsiteltävissä riita-asioissa.

Työtuomioistuimen kokoonpanosta työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevan asian käsittelystä säädettäisiin työtuomioistuimesta annetun lain 8 §:ssä. Sään-

nöstä ehdotetaan tässä yhteydessä muutettavaksi siten, että kokoonpanon enemmistönä olisivat jäsenet, jotka eivät edusta työnantajaa eikä työntekijäetua.

10 §. *Valitusoikeus.* Pykälän mukaan valitusoikeus vahvistamislautakunnan päätökseen olisi jokaisella työnantajalla ja työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuisi työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Työehtosopimuksen luonteen vuoksi valitusoikeus olisi myös asianomaisen työehtosopimuksen tehneillä työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä.

11 §. *Valitusaika.* Pykälässä säädettäisiin ajasta, jonka kuluessa lautakunnan tekemästä työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva päätöksestä olisi valitettava. Valitusaika olisi hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetyin tavoin 30 päivää. Valitusaika alkaisi siitä, kun lautakunta on 8 §:n mukaisesti julkaissut päätöksensä Virallisessa lehdessä.

Valituksen käsittelyn nopeuttamiseksi ehdotetaan, että valitus olisi toimitettava työsuojeluasioista vastaavan ministeriön kirjaamoon työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnalle toimitettavaksi. Lautakunta toimittaisi valitusasiakirjat sekä siihen liittämässä, hallintolainkäyttölain 36 §:n 1 momentissa tarkoitetun lausuntonsa, työtuomioistuimelle.

Työtuomioistuimen päätös työehtosopimuksen edustavuudesta olisi lopullinen kuten muutkin työtuomioistuimen päätökset. Siten vain ylimääräiset muutoksenhakukeinot olisivat mahdolliset.

Erityisiä säännöksiä

12 §. *Asioiden käsittelyn kiireellisyys.* Pykälän mukaan sekä lautakunnan että työtuomioistuimen olisi käsiteltävä yleissitovuuden vahvistamista koskevat asiat kiireellisinä sen jälkeen, kun viranomaiset ovat saaneet päätöksenteon kannalta tarpeelliset tiedot. Yleissitovuuden vahvistamisasian vireilletulosta lautakunnassa säädettäisiin 4 §:ssä.

13 §. *Päätöksen toimittaminen määräyskokoelmaan.* Vahvistamislautakunnan lainvoimainen päätös samoin kuin työtuomioistuimen päätös olisi julkaistava viipymättä ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain

(189/2000) 6 §:ssä tarkoitetussa oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa. Päätöksen julkaisemisesta huolehtiminen olisi vahvistamislautakunnan tehtävä. Tämän vuoksi työtuomioistuimen olisi toimitettava työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös viipymättä lautakunnalle päätöksen julkaisemista varten.

Lautakunnan olisi toimitettava työehtosopimuksen yleissitovuudesta tehdyt päätökset oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan siten kuin ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (259/2000) säädetään. Yleissitovuuden vahvistamista koskevat päätökset olisi toimitettava määräyskokoelmaan sekä suomen- että ruotsinkielisinä.

Jotta kansalaisilla olisi tieto siitä, mistä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus olisi saatavissa, ehdotetaan, että pykälässä tarkoitetussa määräyskokoelmassa olisi myös julkaistava tieto siitä, missä sähköisessä muodossa oleva yleissitova työehtosopimus on julkaistu samoin kuin tieto siitä, mistä saa lisätietoja työehtosopimuksesta suomen ja ruotsin kielellä. Lautakunnan velvollisuudesta julkaista yleissitovat työehtosopimukset yleissitovien työehtosopimusten luettelossa säädettäisiin 14 §:ssä.

14 § *Yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen julkaiseminen.* Ehdotetun työopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina. Työopimuslain 13 luvun 10 §:ssä ehdotetaan puolestaan säädettäväksi, että työnantajan on pidettävä yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla. Tämän vuoksi on tarpeen säätää yleissitovan työehtosopimuksen julkaisemisesta tavalla, joka mahdollistaa edellä tarkoitettujen työnantajan velvoitteiden täyttämisen.

Jotta yleissitovien työehtosopimusten saatavuus turvattaisiin, ehdotetaan, että työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan olisi toimitettava lainvoiman saaneella päätöksellä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus maksutta jokaisen saataville yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon. Lisäksi olisi

annettava tieto siitä, että lisätietoja suomen sekä ruotsin kielellä yleissitovasta työehtosopimuksesta saa lautakunnalta. Lautakunnan olisi siten huolehdittava siitä, että sekä lautakunnan lainvoimaisella päätöksellä että työtuomioistuimen päätöksellä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on kokonaisuudessaan löydettävissä sellaisesta tietoverkosta, josta jokaisella on mahdollisuus saada tietoa. Tähän ei olisi tekijänoikeudellista estettä, koska viranomaisen tekemän päätöksen liitteeksi otettuihin tai päätöksessä siteerattuihin työehtosopimusten teksteihin ei ole tekijänoikeuslain (404/1961) 9 §:n mukaan tekijänoikeutta.

15 §. *Palkkiot.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi vahvistamislautakunnan puheenjohtajalle, jäsenille ja sihteereille maksettavista palkkioista valtuutuslainsäädännöllä. Palkkiot maksettaisiin työsuojelusasioista vastaavan ministeriön määräyksen mukaisesti.

16 §. *Voimaantulo.* Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan samanaikaisesti ehdotetun työsopimuslain kanssa. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi, että ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin. Jotta laissa tarkoitettu lautakunta voisi aloittaa tehtävänsä mahdollisimman nopeasti lain voimaantulon jälkeen, lautakunnan asettamiseen ja sen toiminnan järjestämiseen voitaisiin ryhtyä jo ennen lain voimaantuloa.

17 §. *Siirtymäsäännös.* Ehdotetun työsopimuslain 14 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimuslain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovellettaisiin siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on tässä laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman. Siirtymäajan arvioidaan olevan 18 kuukauden ajan siitä, kun lautakunta on asetettu. Jotta ehdotetun työsopimuslain yleissitovaa työehtosopimusta koskevat säännökset voisivat tulla sovellettaviksi mahdollisimman pian, ehdotetaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnalle asetettavaksi 18 kuukauden määräaika, jonka kuluessa lautakunnan olisi tehtävä sille toimitettujen tämän lain voimaan tullessa voimassa olevien työehtosopimusten yleissitovuutta koskevat päätök-

set. Määräaika laskettaisiin siitä, kun lautakunta asetetaan.

1.3. Laki nuorista työntekijöistä

3 §. *Työsopimus.* Pykälän 1 momentin mukaan alle 15-vuotiaan puolesta työehtosopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan luvalla nuori henkilö itse. Viisitoista vuotta täyttäneen työntekijän oikeudesta tehdä työehtosopimus säädetään sitä vastoin voimassa olevan työehtosopimuslain 5 §:ssä. Tämän säännöksen mukaan alaikäinen, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työehtosopimuksensa.

Vajaavaltaisen työehtosopimusta koskevassa työehtosopimuslain 1 luvun 6 §:ssä ehdotetaan alle 18-vuotiaan työntekijän työehtosopimuksen osalta viitattavaksi nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksiin. Koska tässä laissa ei ole säännöstä 15 vuotta täyttäneen nuoren oikeudesta tehdä itse työehtosopimus, ehdotetaan lain 3 §:n 1 momenttiin lisättäväksi säännös, jonka mukaan 15 vuotta täyttänyt saisi työntekijänä itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työehtosopimuksensa.

1.4. Työehtosopimuslaki

2 §. Koska pykälän 1 ja 2 momenttiin tulee tehtäväksi muutoksia ja lisättäväksi uusi momentti, pykälä ehdotetaan muutettavaksi kokonaan. Pykälän 1 momentti vastaisi asiallisesti nykyistä pykälän 1 momenttia. Pykälän 2 momentissa säädetään sopimukseen osallisen työnantajapuolen velvollisuudesta kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimittaa siitä jäljennös tai tekninen tallenne työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Momentin säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että sopimukseen osallisen työnantajapuolen olisi toimitettava työehtosopimus mainitulle viranomaiselle sekä jäljennöksenä että sähköisesti. Työehtosopimuksen toimittaminen sähköisessä muodossa olisi tarpeen, jotta ne työehtosopimukset, jotka on vahvistettu yleissitoviksi, voitaisiin siirtää sähköisessä muodossa Internetiin, josta niiden sisältö olisi kaikkien niitä tarvitsevien luettavissa.

Ehdotetun työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettavan lain 1 §:n

mukaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan olisi vahvistettava päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus mainitun lain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla edustava soveltamisalallaan samoin kuin se, että työehtosopimusta ei voida soveltamisalallaan pitää pykälässä tarkoitetulla tavalla edustavana. Päätöstä tehdessään lautakunta tarvitsee muun muassa tiedot työehtosopimuksen piiriin kuuluvien yritysten ja niiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä. Tämän vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan liittäväksi säännös, jonka mukaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajan puolelta olisi lisäksi toimitettava työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle viranomaiselle tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä ryhmiteltyinä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Jos yksittäinen työnantaja sopii erikseen kirjallisesti 1 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijäyhdistyksen kanssa noudattavansa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä, olisi hänenkin toimitettava edellä tarkoitetulle viranomaiselle selvitys solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöidensä määrästä. Kun julkisella sektorilla tehdyt työehtosopimukset eivät voi yleissitovuuden perusteella tulla sovellettavaksi yksityisellä sektorilla, julkisen sektorin työnantajan ei tarvitsisi toimittaa pykälässä tarkoitettuja tietoja.

Pykälän 3 momentti vastaa nykyistä 3 momenttia muutettuna siten, että työehtosopimus olisi myös tässä momentissa tarkoitetuissa tapauksissa toimitettava edellä 2 momentissa tarkoitetulle viranomaiselle.

Pykälän 4 momentin mukaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työntekijäpuolen olisi toimitettava jäsentietonsa 2 momentissa tarkoitetulle viranomaiselle työssä olevista työntekijöistä ryhmiteltyinä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Myös tämä tieto on tarpeellinen viranomaisen arvioidessa sitä, onko valtakunnallinen työehtosopimus työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

Siirtymäsäännöksellä ehdotetaan säädettä-

väksi, että tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantaja- ja työntekijäpuolen olisi toimitettava 2 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitetut tiedot työsuojelun valvonnasta vastaavalle ministeriölle kuu- kauden kuluessa tämän lain voimaantulosta. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan puolelta olisi niin ikään toimitettava ministeriölle työehtosopimus sähköisessä muodossa kuu- kauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

1.5. Laki työtuomioistuimesta

1 §. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettavan lain 9 §:n mukaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevaan päätökseen haettaisiin muutosta työtuomioistuimelta. Tämän vuoksi työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:ään on tarpeen lisätä uusi 3 momentti, jossa säädettäisiin, että työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

8 §. Pykälässä säädetään työtuomioistuimen päätösvaltaisuudesta. Yleissitovuuden vahvistamista koskeva valitusasia poikkeaa luonteeltaan muista työtuomioistuimessa käsiteltävistä asioista, joissa on useimmiten kysymys työehto- ja virkaehtosopimuksista johdetuista tai niiden voimassaoloon liittyvistä riidoista ja joista oikeudenkäynti käydään yleensä sopijapuolten välillä. Myös työtuomioistuimen nykyinen kokoonpano on muodostunut tältä pohjalta. Tämän vuoksi pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työtuomioistuimen erityisestä kokoonpanosta yleissitovuusasian käsittelyssä. Ehdotuksen mukaan työtuomioistuin olisi päätösvaltainen käsittelemään ja ratkaisemaan yleissitovuutta koskevat valitusasiat kokoonpanossa, jossa olisi presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsentä sekä yksi työnantaja- ja yksi työntekijäpuolta edustava jäsen. Kokoonpanossa enemmistön muodostaisivat siis jäsenet, jotka eivät edusta työnantaja- eivätkä työntekijäetuja.

Ehdotus perustuu tältä osin perustuslain

21 §:ään sekä Euroopan ihmisoikeusoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (SopS 19/1990, Euroopan ihmisoikeussopimus) 6 artiklaan, jonka mukaan jokaisella on oikeus kohtuullisen ajan kuluessa oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin laillisesti perustetussa riippumattomassa ja puolueettomassa tuomioistuimessa silloin, kun päätetään hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työtuomioistuimen kokoonpanoa koskeva erityissäännös olisi tarpeen ihmisoikeussopimuksessa edellytetyn puolueettoman oikeudenkäynnin varmistamiseksi erityisesti niissä tapauksissa, joissa valittajana olevan yksittäisen työnantajan tai työntekijän edut voivat olla tai ainakin näyttävät olevan ristiriidassa työehtosopimusjärjestelmän ja siihen sidottujen osapuolten etujen kanssa.

38 §. Työtuomioistuin käsittelee työtuomioistuimesta annetussa laissa tarkoitetut asiat ensimmäisenä oikeusasteena ja siksi lain asioiden käsittelyä koskevat säännökset on kirjoitettu pitäen silmällä oikeudenkäyntiä ensimmäisessä oikeusasteessa. Sellaisenaan ne eivät kaikilta osin ole sovellettavissa käsiteltäessä valituksia työehtosopimuksen yleisittävyyden vahvistamislautakunnan tekemistä hallintopäätöksistä. Lisäksi laista puuttuvat kokonaan valitusta koskevat säännökset.

Valitusasian käsittely työtuomioistuimessa olisi lähinnä hallintolainkäyttöä, joten hallintolainkäytön periaatteita olisi soveltuvin osin voitava soveltaa myös työtuomioistuinmenettelyssä. Hallintolainkäyttölaki (586/1996) antaisi myös työtuomioistuimessa tapahtuvalle valitusten käsittelylle käyttökelpoiset säännöt ilman, että työtuomioistuimesta annettuun lakiin tarvitsisi ottaa omia erityismääräyksiä itse menettelystä.

Monet hallintolainkäyttölain säännöksistä vastaavat sisällöltään jo nykyisin työtuomioistuimessa noudatettavia käytäntöjä. Työtuomioistuimesta annettuun lakiin olisi kuitenkin lisättävä viittaussäännös hallintolainkäyttölakiin, jotta tämän lain valituskirjelmää, valitusasian käsittelyä ja selvittämistä samoin kuin oikeudenkäyntikuluja koskevat säännökset olisivat sovellettavissa myös työtuomioistuimessa. Hallintolainkäyttölaki ei tunne suullista valmistelua eikä pääkäsittelyä, mutta sen säännökset suullisesta

käsittelystä vastaavat asiallisesti työtuomioistuimesta annetun lain pääkäsittelysäännöksiä. Muutoin menettely voisi varsin pitkälle olla käytännössä työtuomioistuimen nykyisen menettelyn kaltainen. Oikeudenkäyntikulut valitusasioissa määräytyisivät hallintolainkäyttölain säännösten mukaisesti.

Tarvittava viittaussäännös hallintolainkäyttölakiin ehdotetaan lisättäväksi työtuomioistuimesta annetun lain 38 §:ään. Samalla ehdotetaan kumottavaksi 38 §:n edellä oleva väliotsikko ja lisättäväksi 39 §:n edelle uusi väliotsikko (Erinäisiä säännöksiä).

1.6. Laki tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista

6 §. *Maksuttomat suoritteet.* Työtuomioistuimessa, kuten muissakin ylimmissä tuomioistuimissa, oikeudenkäyntimaksun suuruus on tällä hetkellä 1 000 markkaa. Työehtosopimuksen yleisittävyyden vahvistamista koskevan valitusasian luonne huomioon ottaen on kuitenkin perusteltua, että työtuomioistuimen yleisittävyydasioissa antamien päätösten tulisi olla valittajalle maksuttomia. Tällä perusteella pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että tämän lain mukaisia käsittelymaksuja ei perittäisi työtuomioistuimessa työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n 3 momentin mukaisissa asioissa.

1.7. Työttömyysturvalaki

12 §. *Omavastuuajaksi.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi 3 momentti. Momentissa säädettäisiin poikkeus työttömän työnhakijan omavastuuajasta tilanteessa, jossa hän joutuu tosiasiallisesti tilapäisesti työttömäksi toisten henkilöiden työtaistelutoimenpiteen takia. Edellytyksenä poikkeussäännöksen soveltamiselle on, että työtaistelutoimenpide ei riipu työehtosopimuksen osapuolista ja että sillä ei ole vaikutusta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa.

Lakiehdotuksella ei ole tarkoitus muuttaa työttömyyspäivärahan omavastuuajaa muilta osin. Omavastuuajaksi asetetaan 12 §:n 1 momentin mukaan kerran 26 §:ssä tarkoitettua työttömyyspäivärahan enimmäismaksuaikaa kohti. Jos henkilö on jo aiemmin esi-

merkiksi lomautuksen johdosta hankkinut edelleen voimassa olevan omavastuuajan, ei säännös tule lainkaan sovellettavaksi. Samoin jos hän hakee myöhemmin ensimmäistä kertaa työttömyyspäivärahaa ajalta, jona työnteko ei ole enää edellä kuvatulla tavalla estyneenä, tulee hänelle määrätä omavastuu-aika.

Työntekijän tulee työttömyyspäivärahaa saadakseen ilmoittautua työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Hänen tulee joko jo työnhakijaksi ilmoittautuessaan tai työvoimatoimiston kehotuksesta osoittaa työnantajan antamalla todistuksella työnteon estyminen ja muiden edellytysten olemassaolo. Työvoimatoimisto antaa työnhakijalle maksajaa eli työttömyyskassaa tai kansaneläkelaitosta sitovan lausunnon päivärahan saamisen työvoimapolitiittisista edellytyksistä. Vasta maksaja antaa hakemuksen perusteella asiassa omavastuuajan osalta valituskelpoisen päätöksen.

17 §. *Oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan.* Pykälän 1 momenttiin lisättäväksi ehdotetussa 8 kohdassa säädettäisiin oikeudesta soviteltuun päivärahaan 12 §:n 3 momentissa tarkoitettussa tilanteessa, jolloin henkilö on käytännössä lomautukseen rinnastettavassa tilanteessa. Tällaisella henkilöllä olisi palkattomana aikana oikeus työttömyyspäivärahaan voimassa olevasta työsuhteesta huolimatta muut päivärahan myöntämisedellytykset täyttäessään.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan vastaava lisäys. Päivärahaan ei olisi oikeutta sellaisella edellä mainitulla henkilöllä, jonka työaika viikon tarkastelujakson aikana ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Koska kyse on lomautukseen verrattavasta tilanteesta, työajan tarkastelussa käytettäisiin viikon tarkastelujaksoa.

Lisäksi työttömyysturvalain 4 a §:ssä, 9 §:ssä, 9 a §:ssä ja 17 §:ssä olevia viittauksia voimassa olevaan työsopimuslakiin ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan ehdotetun työsopimuslain säännöksiä.

1.8. Laki työmarkkinatuesta

22 a §. *Omavastuu-aika.* Työmarkkinatuesta annettuun lakiin ehdotetaan lisättäväksi vas-

taavat omavastuu-aikaa koskevat poikkeussäännökset kuin työttömyysturvalakiin. Soviteltua työttömyyspäivärahaa koskevat ehdotetut muutokset tulisivat sovellettavaksi työmarkkinatuessa lain 23 §:n 3 momentissa olevan viittaussäännöksen johdosta.

Lisäksi lain 6, 7 ja 12 §:ään sisältyviä viittaussäännöksiä voimassa olevaan työsopimuslakiin ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan ehdotetun työsopimuslain vastaavia pykäläiä.

1.9. Sairausvakuutuslaki

23 g §. Pykälän mukaan raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslaissa säädetään ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä.

Työsopimuslain ehdotetun 2 luvun 3 §:ssä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta siirtää raskaana oleva työntekijä raskauden ajaksi muihin, hänen työkykynsä ja ammattaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa. Voimassa olevasta laista poiketen ehdotetaan, että työnantajan olisi pyrittävä siirtämään työntekijä toisiin tehtäviin riippumatta siitä, mikä tai minkälainen työssä tai työoloissa oleva tekijä aiheuttaa vaaraa raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle.

Koska sairausvakuutuslaissa säädetyt erityisäitiyspäivärahan saamisen edellytykset on kytketty työsopimuslain työnantajan työturvallisuusvelvollisuutta koskevaan säännöksen, ehdotetaan sairausvakuutuslain 23 g §:n 1 momenttia muutettavaksi siten, että raskaana olevalle vakuutetulle olisi suoritettava erityisäitiysrahaa, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa. Erityisäitiysrahan saamisen edellytyksenä olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti edelleen, että vakuutetulle ei

voida järjestää muuta työtä siten kuin työso-
pimuslaissa ja merimieslaissa säädetään ja
vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan
poissa työstä.

1.10. Työaikalaki

10 §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen pe-
rustuva sopimus säännöllisestä työajasta.*
Pykälän 1 momentissa säädetään niistä työn-
tekkijöiden edustajista, jotka voivat tehdä työ-
paikkakohtaisen sopimuksen säännöllisestä
työajasta. Momenttia ehdotetaan muutet-
tavaksi siten, että siinä otettaisiin huomioon
ehdotetun työsopimuslain 13 luvun 3 §:n
säännökset luottamusvaltuutetusta. Jos työ-
paikalla ei ole työehtosopimuksessa tarkoitet-
tua luottamusmiestä, paikallisen sopimuksen
voisi työntekijöiden edustajana tehdä työso-
pimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luotta-
musvaltuutettu. Niin ikään henkilöstö tai
henkilöstöryhmä voisi erikseen valita edusta-
jansa ja valtuuttaa tämän tekemään pykälässä
tarkoitettua sopimuksen. Pykälän otsikkoon
tehtäisiin teknisluontoinen muutos.

21 §. *Hätätyö.* Pykälän 3 momentin mu-
kaan työnantajan on varattava työntekijöiden
luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valit-
tu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää hä-
tätyötä koskevaan ilmoitukseen lausuntonsa.
Momenttia ehdotetaan muutettaviksi siten,
että siinä otettaisiin huomioon ehdotetun työ-
sopimuslain 13 luvun 3 §:n säännökset luotta-
musvaltuutetusta. Tällä perusteella työnan-
tajan olisi varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaista ei ole valittu työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa.

34 §. *Työajan tasoittumisjärjestelmä.* Pykä-
län 2 momentin mukaan valmistellessaan tai
aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjes-
telmää työnantajan on varattava työnteki-
jöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista
ole valittu työsuojeluvaltuutetulle tai jollei
työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettuakaan,
työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä
luonnoksesta. Momenttia ehdotetaan muutet-
tavaksi siten, että pykälässä tarkoitettu työ-
ajan tasoittumisjärjestelmää koskeva luonnos

olisi esitettävä lain 21 §:n 3 momentissa tar-
koitetulle työntekijöiden edustajalle tai jollei
tällaista ole valittu työntekijöille.

37 §. *Työaikakirjanpito.* Pykälän 2 momen-
tin mukaan työaikakirjanpito sekä työn-
antajan ja työntekijöiden edustajan tai työn-
tekkijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen
sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuoje-
lutarkastuksen toimittajalle sekä työnteki-
jöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista
ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Moment-
tia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työ-
aikakirjanpito sekä työnantajan ja työn-
tekkijöiden edustajan tai työntekijän mainittu-
jen pykälien nojalla tekemä kirjallinen sopi-
mus olisi vaadittaessa näytettävä työsuojelu-
tarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden
21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle edustajalle.

40 §. *Säännösten pakottavuus ja poikkeami-
nen valtakunnallisella työehtosopimuk-
sella.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi si-
ten, että siinä säädettäisiin ainoastaan työeh-
tosopimuslain 4 §:n nojalla sidotun työn-
antajan oikeudesta soveltaa pykälässä tarkoi-
tettuja laista poikkeavia työehtosopimusmää-
räyksiä. Näin ollen yleissitovaa työ-
ehtosopimusta noudattavan työnantajan oi-
keudesta soveltaa tässä pykälässä tarkoitettu-
ja työehtosopimusmääräyksiä säädettäisiin
erikseen 40 a §:ssä. Muutos selkeyttäisi eri
perusteiden työehtosopimusta noudattavien
työnantajien asemaa. Rakenteeltaan sään-
nösehdotukset vastaavat ehdotetun työso-
pimuslain 13 luvun 7 ja 8 §:ssä käytettyä ra-
kennetta. Pykälän otsikkoon tehtäisiin teknis-
luontoinen muutos.

Pykälää ehdotetaan lisäksi muutettavaksi
siten, että säännöksessä tarkoitettujen yhdis-
tysten välisellä työehtosopimuksella kanne-
aika saataisiin lyhentää enintään kuuden
kuukauden pituiseksi. Säännös vastaisi ehdo-
tetun työsopimuslain 13 luvun 7 §:n sään-
nöstä.

40 a §. *Yleissitovan työehtosopimuksen
laista poikkeavat määräykset.* Edellä esite-
tyillä perusteilla ehdotetaan, että pykälässä
säädettäisiin työehtosopimusta työso-
pimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla noudattavan työn-
antajan oikeudesta soveltaa 40 §:ssä tarkoi-
tettuja työehtosopimusmääräyksiä sopimuk-
sen soveltamisalan piiriin kuuluvien työn-
tekkijöiden työsuhteissa. Pykälän mukaan

yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa sellaisia lain 40 §:n nojalla tehtyjä, työaikalaista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, joiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista.

Työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaan tulon saakka yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa pykälässä tarkoitettuja määräyksiä samalla tavoin kuin työehtosopimusta työehtosopimuslain 4 §:n mukaan noudattava työnantajakin.

Lisäksi työaikalain 1 §:n 1 momentissa, 15 §:n 1 momentissa ja 38 §:n 3 momentissa olevia viittaussäännöksiä ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan ehdotetun työehtosopimuslain säännöksiä.

1.11. Vuosilomalaki

16 §. *Säännösten ehdottomuus.* Vastaavilla perusteilla kuin työaikalain 40 §:ää ehdotetaan muutettavaksi, ehdotetaan, että vuosilomalain 16 §:ssä säädettäisiin ainoastaan työehtosopimuslain 4 §:n nojalla sidotun työnantajan oikeudesta soveltaa pykälässä tarkoitettuja laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä.

16 a §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työaikalain 40 a §:ää vastaavasti työehtosopimusta työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa 16 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä sopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteissa. Pykälän mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa sellaisia lain 16 §:n nojalla tehtyjä, vuosilomalaista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, joiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista.

Työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaan tulon saakka yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa pykälässä tarkoitettuja määräyksiä samalla tavoin kuin työehtosopimusta työehtosopimuslain 4 §:n mukaan noudattava työnantajakin.

Lain 1 §:n soveltamisalasäännöstä ehdotetaan lisäksi muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin ehdotetun työehtosopimuslain 1 luvun

1 §:ään. Niin ikään lain 3 §:n vuosiloman pituutta koskevaa säännöstä ehdotetaan terminologisesti muutettavaksi siten, että 5 momentin 5 kohdassa viitattaisiin erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, tai vanhempainloman sijasta vastaaviin vapaisiin. Lisäksi saman momentin 12 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että oppisopimussuhteen osalta viitattaisiin sitä koskevaan lakiin ammatillisesta koulutuksesta.

1.12. Opintovapaalaki

13 ja 13 a §. Pykälässä säädetään oikeudesta poiketa lain 4—10 §:n säännöksistä työ- ja virkaehtosopimuksella. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että momentissa säädettäisiin ainoastaan työehtosopimuslain 4 §:n nojalla sidotun työnantajan oikeudesta soveltaa pykälässä tarkoitettuja laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä. Työehtosopimusta työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa 13 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä sopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteissa ehdotetaan sitä vastoin säädettäväksi uudessa 13 a §:ssä. Ehdotus on yhdenmukainen työaikalakiin ja vuosilomalakiin ehdotettujen muutosten kanssa.

1.13. Lakiehdotukset 13—18

Eräissä työoikeudellisissa laeissa säädetään työntekijöitä edustavan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun henkilöstön edustajan asemasta sekä oikeuksista. Työntekijöiden edustajia koskevat säännökset poikkeavat jossakin määrin toisistaan, mutta yleisenä sääntönä on, että työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai yhdysmiehellä on työsuhdetta koskevien asioiden käsittelyssä etusija muihin edustajiin nähden.

Työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi työntekijöitä edustavasta luottamusvaltuutetusta. Luottamusvaltuutettu olisi valittavissa silloin, kun työntekijöillä ei ole työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Niissä tapauksissa, joissa laissa on työntekijöiden edustajana mainittu luottamusmies, työntekijöiden edustajaksi

valitulla luottamusvaltuutetulla tulisi olla sama asema kuin säännöksissä mainituilla työntekijöiden muilla edustajilla.

Edellä olevalla perusteella yhteistoimintalain (lakiehdotus 13), henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (lakiehdotus 14), työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (lakiehdotus 15), työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (lakiehdotus 16), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (lakiehdotus 17) ja rikoslain (lakiehdotus 18) työntekijöiden edustajia koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi siten, että mainittujen lakien säännöksiin lisättäisiin muiden työntekijöiden edustajien rinnalle myös työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Rikoslain 47 luvun 4 §:n työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamista koskevaan säännökseen ehdotetaan luottamusvaltuutetun lisäksi lisättäväksi myös yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Rikoslain 47 luvun 5 §:n mukaan työnantaja, tämän edustaja tai työntekijä voidaan tuomita rangaistukseen työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta. Ruotsinkielisen säännöstekstin mukaan sen sijaan vain työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita pykälässä tarkoitettuun rangaistukseen. Säännöksen valmisteluasiakirjojen (HE 94/1993 vp) mukaan yhtenä keskeisenä uudistuksena oli se, että myös työntekijä voidaan tuomita toisen työntekijän järjestäytymisvapauden loukkaamisesta sakkoon. Tämän vuoksi 47 luvun 5 §:n 1 momentin 2 kohdan muutoksen yhteydessä momentin johdantokappaleen ruotsinkielinen teksti ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan suomenkielistä tekstiä.

Koska työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja vastaavasti yhdysmiehellä olisi etusija luottamusvaltuutettuun nähden jo työsopimuslain nimenomaisen säännöksen perusteella, säännösmuutokset eivät merkittävästi muutosta voimassa olevaan käytäntöön eri työntekijöiden edustajien keskinäisestä asemasta.

Työsuojeluvaltuutetun samoin kuin yhteistoimintalaissa ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa tarkoi-

tetun henkilöstön edustajan irtisanomissuoja on määräytynyt työsopimuslain 53 §:n 2 momentin mukaisesti. Tällä perusteella ehdotetaan, että työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 11 §:n 4 momenttia, yhteistoimintalain 11 e §:ää ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 11 §:ää muutettaisiin siten, että niissä viitattaisiin työsopimuslakiehdotuksen 7 luvun 10 §:ään, jossa säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

1.14. Lakiehdotukset 19—33

Ne lakeihin sisältyvät säännökset, joissa viitataan voimassa olevan työsopimuslain säännöksiin, pyritään uudistuksen yhteydessä muuttamaan siten, että niissä viitattaisiin uuden työsopimuslain vastaaviin säännöksiin. Tässä jaksossa mainittuihin lakeihin ei ehdoteta tehtäväksi muita muutoksia. Kysymys on näiltä osin lain teknisestä muuttamisesta.

Seuraavissa lainkohdissa olevia viittaussäännöksiä ehdotetaan muutettaviksi: kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain (951/1977) 1 §:n 2 momentti, 12 §:n 2 momentti, 28 §:n 1 momentti ja 29 §:n 1 momentti (lakiehdotus 19), lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 1 §:n 1 momentti, 2 §, 6 §:n 1 momentti ja 8 §:n 2 momentti (lakiehdotus 20), henkilöstörahoilain (814/1989) 27 §:n 2 momentti (lakiehdotus 21), ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 18 §:n 1 ja 2 momentti (lakiehdotus 22), vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain (1663/1995) 2 §:n 2 momentti (lakiehdotus 23), palkkaturvain (866/1998) 4 § ja 9 §:n 2 momentti (lakiehdotus 24), työntekijäin eläkelain (395/1961) 7 c §:n 1 momentti (lakiehdotus 25), lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/1962) 13 b §:n 2 momentti (lakiehdotus 26), taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (662/1985) 11 a §:n 2 momentti (lakiehdotus 27), maatalousyrittäjien eläkelain (467/1969) 20 a §:n 2 momentti (lakiehdotus 28), merimieseläkelain (72/1956) 50 §:n 2 momentti (lakiehdotus 29), valtion eläkelain (280/1966) 7 b §:n 1 momentti (lakiehdotus 30), tapaturmavakuutuslain

(608/1948) 16 a §:n 1 ja 4 momentti (lakiehdotus 31), perhehoitajalain (312/1992) 1 §:n 4 momentti (lakiehdotus 32) ja asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:n 2 momentti (lakiehdotus 33).

2. Voimaantulo

Työsopimuslaki ehdotetaan muutettavaksi kokonaisuudessaan. Tämän vuoksi työsopimuslain voimaantulolle tulisi koulutustarpeet huomioon ottaen varata kohtuullinen aika lain hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen. Toisaalta lain voimaantulosta päätettäessä tulisi ottaa huomioon myös uusien työehtosopimusten voimaantuloajankohta.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettu laki ehdotetaan tulevaisuuden samanaikaisesti ehdotetun työsopimuslain kanssa. Lain täytäntöönpanon kannalta tarpeellisiin toimenpiteisiin saisi kuitenkin ryhtyä jo ennen lain voimaantuloa. Tällä säännöksellä varmistettaisiin se, että valtioneuvosto voisi asettaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan jo ennen lain voimaantuloa. Lautakunta voisi niin ikään aloittaa selvitystyönsä heti asettamisen jälkeen.

Hallituksen esitykseen liitetyt muut lait ehdotetaan tuleviksi voimaan samanaikaisesti ehdotetun työsopimuslain kanssa.

3. Säättämisjärjestys

Työsopimuslaki kuuluu yksilöiden oikeusaseman kannalta keskeiseen lainsäädäntöön ja siihen liittyy monia perustuslain kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Työsopimuslain säännösehdotuksia valmisteltaessa on otettu huomioon perustuslain perusoikeussäännökset. Työnantajan velvollisuuksia koskevan 2 luvun säännökset syrjintäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksista sekä toisaalta työsopimuksen päättämisperusteita koskevat säännökset ovat sopusoinnussa perustuslain yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoa koskevien 6 §:n säännösten kanssa. Niin ikään ehdotetun työsopimuslain kokoontumisoikeutta ja yhdistymisvapautta koskevat säännökset ovat perustuslain vastaavien säännösten mukaisia. Omaisuuden suoja koskeva perustuslain 15 §:n säännös on otettu

huomioon muun muassa työsopimuslain siirtymäsäännöksessä. Niin ikään perustuslain elinkeinovapautta koskeva säännös on otettu huomioon muun muassa työntekijän velvollisuuksia koskevissa säännöksissä.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännöksen on katsottu edellyttävän, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen (ks. HE 309/1993 vp s. 69). Perustuslakivaliokunnan käytännössä säännöksen on sittemmin todettu kattavan kaikki tapaukset, joissa henkilön työnteko toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan (ks. PeVM 11/1996 vp). Mainitun perustuslain säännöksen vuoksi ehdotetun työsopimuslain lomauttamis-, irtisanomis- ja purkamisperusteita koskevilla säännöksillä on tärkeä periaatteellinen merkitys.

Ehdotetun työsopimuslain 13 luvussa säädettäisiin niistä tapauksista, joissa työehtosopimuksella voitaisiin sopia laista poikkeavasti. Näihin kuuluvat muun muassa laittomaan irtisanomiseen liittyvä korvausvastuu ja määräaika työsuhteesta johtuvaa vaatimusta koskevan kanteen vireillepanemiseksi. Perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista on säädettävä lailla. Oikeus vahingonkorvaukseen on tärkeä osa työsuhteen päättämiseen liittyviä seuraamuksia. Vastaavasti kanneaikaa koskeva sääntely voidaan nähdä keskeisenä osana siinä oikeusturvakokonaisuudessa, jonka takaamista perustuslain 21 §:ssä tarkoitetaan. Tämän vuoksi kannejasta sopiminen ehdotetaan rajoitettavaksi kuuteen kuukauteen.

Perustuslain 17 §:ssä säädetään oikeudesta omaan kieleen. Säännöksellä turvataan jokaiselle oikeus käyttää viranomaisessa omassa asiassa omia kieltään, suomea tai ruotsia sekä saada toimituskirjansa tällä kielellä. Lisäksi laissa säädetään velvollisuudesta julkaista säännökset ja määräykset sekä suomeksi että ruotsiksi. Ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta noudattaa yleissitovaksi

vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä työntekijöidensä työsuhteen vähimmäisehtoina. Työehtosopimuksen määräykset ovat sopimusmääräyksiä, joita vahvistamismenettelyn jälkeen on laissa säädetyin tavoin sovellettava normeina. Oikeus tehdä työehtosopimuksia ja niitä koskeva sopimusvapaus on johdettavissa perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvatusta ammatillisesta yhdistymisvapaudesta, minkä lisäksi sitä suojaavat erinäiset Suomea sitovat kansainväliset sopimukset (ks. HE 309/1993 vp, s. 60—61). Tähän soveltuisi huonosti se, että viranomaiset ryhtyisivät laatimaan ja julkaisemaan käännöksiä sopimuksista. Järjestöjä ei toisaalta myöskään voida velvoittaa tekemään sopimuksia kaksikielisinä. Tämän vuoksi työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvis-

tamisesta annettavassa laissa ehdotetaan säädettäväksi lautakunnalle velvollisuus antaa lisätietoja sopimuksesta suomen ja ruotsin kielellä.

Edellä esitetyn tavoin ehdotukseen liittyy perusoikeuksien kannalta periaatteellisesti tärkeitä ja osittain tulkinnanvaraisia kysymyksiä. Hallitus katsoo kuitenkin, että lakiehdotus voitaneen käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Hallitus kuitenkin toivoo, että eduskunta harkitsisi, olisiko esitykseen sisältyvistä lakiehdotuksista hankittava perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Työsopimuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai koneilla.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta:

1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;

2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;

3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti tai kirjallisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jolle sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työ sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn teon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työ sopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työ sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työnantaja ei saa kuitenkaan purkaa työ sopimusta 2 luvun 2 §:n 1

momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla eikä laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 §

*Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-
etuudet*

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työ sopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työ sopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työ sopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työ sopimuksensa.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työ sopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työ sopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyrittäykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetty velvollisuudet,

jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ottanut avustajan työ sopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 §

Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luo-

vutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta eräänntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan tyourallaan etene miseksi.

2 §

Syrjäntäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman perusteltua syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeamiseen ole hyväksyttävää syytä.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjäntäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/1958) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsuopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvasa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

7 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsuhteen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolella on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetyistä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (/).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

10 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esi-

tettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi

aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaaton tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät

maksujärjestelmät eivät Suomen Pankin säädöskokoelmassa julkaistavan ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

16 §

Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä tai jos niin on sovittu, hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Työnantaja vastaa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

17 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan väl-

tettava kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 §

Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 §

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §

Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti,

kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti.

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yh-

teisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehdävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929) säädetään.

4 luku

Perhevapaat

1 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiottuun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava, jos mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan al-

kamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

2 §

Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyksaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan

vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusai-
kaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon

järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohtaneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

9 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mah-

dollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

5 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksien ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annettusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vä-

hentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämistä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa

työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat, työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä, ovat:

1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;

4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;

5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat, työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä, ovat:

1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laininlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta

hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisen työntekijän henkilöön liittyvien työntekoa edellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulu-

tusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettua menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 §

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädettyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

8 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena synä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän synn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

1 §

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettua työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua syytä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuk-

sen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua syytä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoon 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

4 §

Työsopimuksen päättämislamoituksen toimitaminen

Työsopimuksen päättämislamoituksella on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annettu vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin

kin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

10 luku

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkistään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin koh-

tuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku

Kansainvälisluonteiset työsopimukset

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Sellaiseen työsopimukseen, jolla on liittyä useampaan kuin yhteen valtioon, sovelletaan sen valtion lakia, josta osapuolet ovat sopineet (*lakiviittaus*). Sopimuksen on oltava nimenomainen tai sen on käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai tapaukseen liittyvistä olosuhteista. Osapuolet voivat määrätä valitsemansa lain sovellettavaksi koko sopimukseen tai vain osaan siitä.

Työsopimukseen otettu lakiviittaus ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettäisi sen lain pakottavin säännöksin hänelle annetun suojan, jota lakiviittauksen puuttuessa sovellettaisiin 3 momentin nojalla.

Jos lakiviittausta ei ole, työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee sopimusvelvoitteidensa täyttämiseksi, vaikka hänet on tilapäisesti lähetetty työhön toiseen valtioon. Jos työntekijä ei tavallisesti työskentele vain yhdessä valtiossa, työsopimukseen sovelletaan

sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, joka on ottanut työntekijän työhön. Jos kaikista olosuhteista kuitenkin ilmenee, että työsopimus liittyy läheisimmin johonkin toiseen valtioon, sovelletaan kyseisen toisen valtion lakia.

2 §

Yleiset lainvalintasäännöt

Edellä 1 §:ssä säädetyn lisäksi kansainvälisluonteisiin työsopimuksiin sovelletaan Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehtyä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaa yleissopimusta (*Rooman yleissopimus*).

3 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa (1146/1999).

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy kuitenkin 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaista korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

Tuomiossa tai korvauksen määrästä tehtävässä sovinnossa on määrättävä erikseen

työttömyydestä työntekijälle aiheutuneiden palkkaetujen menetyksen määrä ja muun kuin taloudellisen vahingon korvauksen määrä.

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Jos työntekijä on saanut työnantajan 1 tai 2 §:ssä tarkoitettuun korvausvelvollisuuteen kohdistuvalta ajalta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitettua ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa, tuomittavasta palkkaetujen menetyksestä johtuvasta korvauksesta vähennetään muuna kuin työntekijän maksusuuteen perustuvana enintään 75 prosenttia työntekijälle maksetusta päivärahasta. Työnantaja on määrättävä maksamaan edellä tarkoitettu vähennettävä määrä työttömyysvakuutusrahastolle.

Vastaavasti vähennetään työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahaa saaneen työntekijän palkkaetujen menetyksestä tuomittavan vahingon korvauksesta enintään 80 prosenttia työntekijälle maksetusta päivärahasta ja työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) mukaista työmarkkinatukea saaneen työntekijän palkkaetujen menetyksestä tuomittavasta korvauksesta maksetun työmarkkinatuen määrä. Työnantaja on määrättävä maksamaan vähennettävä määrä kansaneläkelaitokselle.

Tuomioistuimien voi, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen, alentaa 1 tai 2 momentissa tarkoitettua korvauksesta vähennettävää määrää tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä.

Tuomioistuimen on toimitettava tässä pykälässä tarkoitettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös tiedoksi joko työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle.

Jos edellä 1 momentissa tarkoitettua työnantajan korvausvelvollisuuden määrästä on tehty sovinto, on sovinnossa otettava huomioon, mitä 1 tai 2 sekä 3 momentissa säädetään. Maksaessaan sovinnossa määrätyn osuuden korvauksesta työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle on työnantajan samalla lähetettävä jäljennös sovinnosta.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua luvalliseen yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlaainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistö päätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrättyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §

Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitettua työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vaimon perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhteetiedut), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti osaaikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa (lomauttamisen perusteet), 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan rajoittaa myös 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta, sopia 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettua korvauksesta, jos työn

tekijä on irtisanottu vastoin 7 luvun 3 ja 4 §:n säännöksiä sekä lyhentää tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettua kanneaikaa. Kanneajan on kuitenkin oltava vähintään kuuden kuukauden pituinen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saatettiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa työsuhteen päättyessä yleisestä 10 vuoden vanhentumisajasta poiketen, jos kan-

netta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhteen päättämislaki on 9 luvun 4 §:n mukaan toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitettun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (koontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä, on tuomittava työsuhtelakirikomuksesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

12 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työn-

antajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

1 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

2 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 §

Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättämiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitetulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädettyllä tavalla.

2.

Laki**työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta

1 §

Lautakunnan tehtävä

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus työsopimuslain (/) 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

2 §

Lautakunnan kokoonpano ja asettaminen

Lautakunnassa on sivutoimiset puheenjohtaja ja kaksi muuta jäsentä sekä heistä jokaisella henkilökohtainen varajäsen. Puheenjohtajan ja hänen varajäsenensä on oltava tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittaneita ja heidän sekä muiden jäsenten on oltava työsuhdeasioihin ja työoloihin perehtyneitä. Lautakunnan puheenjohtaja ja muut jäsenet sekä heidän varajäsenensä on valittava henkilöistä, joiden ei voida katsoa edustavan työnantaja- eikä työntekijäetuja.

Lautakunnan jäsenet nimittää valtioneuvosto viideksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunta toimii työsuojeluasioista vastaavan ministeriön yhteydessä.

Eron lautakunnan jäsenelle ja varajäsenelle myöntää valtioneuvosto. Valtioneuvosto ni-

mittää samalla jäsenelle tai varajäsenelle seuraajan jäljellä olevaksi toimikaudeksi noudattaen edellä tässä pykälässä säädettyä menettelyä.

Valtioneuvosto voi vapauttaa lautakunnan jäsenen lautakunnan jäsenyydestä vain, jos hän ei enää täytä 1 momentissa säädettyä kelpoisuutta.

Lautakunta valitsee sivutoimiset sihteerit. Lautakunnan päätökset esittelevällä sihteerillä on oltava tuomarin virkaan vaadittava tutkinto.

Lautakunta hyväksyy itselleen työjärjestyksen.

3 §

Lautakunnan päätösvalta ja päätöksenteko

Lautakunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Lautakunta on päätösvaltainen, kun läsnä ovat puheenjohtaja tai hänen varajäsenensä sekä kaksi jäsentä tai varajäsentä.

Lautakunta tekee päätöksensä esittelystä. Jos asiaa lautakunnassa päätettäessä ilmenee eriäviä mielipiteitä, päätetään asia äänestämällä noudattaen samaa menettelyä kuin monijäsenisessä tuomioistuimessa.

Lautakunnalla on oikeus kuulla asiantuntijoita. Lautakunnalla on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada vahvistamispäätöksen kannalta tarpeellisia tietoja muilta viranomaisilta.

Lautakunnan päätöksen allekirjoittaa kokouksen puheenjohtaja ja varmentaa asian esittelijä.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen

4 §

Asian vireilletulo ja käsittely lautakunnassa

Lautakunnan on otettava yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia käsiteltäväksi, kun työehtosopimus ja työehtosopimuslain 2 §:n 2 ja 4 momentin mukaiset tiedot on toimitettu työsuojeluasioista vastaavaan ministeriöön.

Asian käsittelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintomenettelylakia (598/1982).

5 §

Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen ajankohta

Vahvistaessaan työehtosopimuksen yleissitovuuden lautakunnan tulee määrätä sen soveltaminen alkamaan työehtosopimuksen voimaantulosta.

Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan muulloin kuin työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sopimuksen soveltamisen alkamisajankohta voidaan määrätä 1 momentissa säädettyä myöhemmäksi, jos siihen on perusteltu syy.

6 §

Yleissitovuuden voimassaolo

Kunkin alan työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva päätös on voimassa siihen asti, kunnes lautakunta 7 §:n tai työtuomioistuin 9 §:n nojalla päättää toisin.

7 §

Asian uudelleen käsittely lautakunnassa

Lautakunnan päätöksen tultua lainvoimaiseksi voi se, jolla 10 §:n mukaan on valitusoikeus, kirjallisella hakemuksella vaatia yleissitovuuden vahvistamisasian uudelleen

käsittelyä. Hakemuksessa on osoitettava, että työehtosopimuksen vahvistamisen edellytyksissä on tapahtunut olennaisia muutoksia.

Lautakunta voi myös viran puolesta ottaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevan asian uudelleen käsiteltäväkseen 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

8 §

Lautakunnan päätöksen julkaiseminen

Lautakunnan on julkaistava 1 §:ssä tarkoitettu päätöksensä viipymättä Virallisessa lehdessä.

Muutoksenhaku lautakunnan päätökseen

9 §

Valitusviranomainen

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökseen haetaan muutosta kirjallisella valituksella työtuomioistuimelta siten kuin tässä laissa sekä työtuomioistuimesta annetussa laissa (646/1974) säädetään.

10 §

Valitusoikeus

Valitusoikeus on asianomaisen työehtosopimuksen tehneillä sekä siihen jälkeensä yhtyneillä työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä, kullakin erikseen sekä sillä työnantajalla tai työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

11 §

Valitusaika

Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa, ja se alkaa lautakunnan päätöksen 8 §:ssä tarkoitusta julkaisemisesta. Valitus on toimitettava

lautakunnalle, jonka tulee toimittaa valitusasiakirjat sekä valituksesta antamansa lausunto työtuomioistuimelle.

Erinäisiä säännöksiä

12 §

Asioiden käsittelyn kiireellisyys

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskeva asia on käsiteltävä kiireellisenä lautakunnassa ja työtuomioistuimessa.

13 §

Päätöksen toimittaminen määräyskokoelmaan

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan lainvoimainen päätös samoin kuin työtuomioistuimen yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on julkaisutava viipymättä ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitetussa oikeusministeriön ylläpitämässä määräyskokoelmassa siten kuin ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (259/2000) säädetään.

Päätöksen määräyskokoelmaan toimittamisesta huolehtii työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, jolle työtuomioistuin toimittaa päätöksensä. Lautakunnan on toimitettava määräyskokoelmaan myös tieto siitä, missä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on 14 §:ssä säädetyllä tavalla julkaistu, sekä tieto mahdollisuudesta saada sopimuksesta lisätietoja suomen ja ruotsin kielellä.

14 §

Yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen julkaiseminen

Lautakunnan on toimitettava lainvoimaisella päätöksellä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus maksutta jokaisen saataville yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon. Vastaavasti jokaisen saataville on toimitettava tieto siitä, että lisätietoja yleissitovasta työehtosopimuksesta saa suomen ja ruotsin kielellä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnalta.

15 §

Palkkiot

Lautakunnan jäsenten palkkiot vahvistaa työsuojeluasioista vastaava ministeriö.

16 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

17 §

Siirtymäsäännökset

Lautakunnan on tehtävä lain voimaan tullessa voimassa olevien työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista koskevat päätökset 18 kuukauden kuluessa siitä, kun valtioneuvosto on asettanut lautakunnan.

3.

Laki**nuorista työntekijöistä annetun lain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993)
 3 §:n 1 momentti seuraavasti:

3 §

Työsopimus

sopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan
 antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Viisitoista vuotta täyttänyt saa työntekijänä
 itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopi-
 muksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työ-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

4.

Laki**työehtosopimuslain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1946 annetun työehtosopimuslain (436/1946) 2 §, sellaisena
 kuin se on osaksi laeissa 23/1993 ja 14/1997, seuraavasti:

2 §

Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti.
 Sopimus syntyy myös siten, että sen sisältö
 merkitään sopimuspuolten välisessä neuvot-
 telussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka tode-
 taan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi.

Sopimukseen osallisen työnantajapuolen
 on kuukauden kuluessa sopimuksen allekir-
 joittamisesta toimitettava se jäljennöksenä
 sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvon-
 nasta vastaavalle ministeriölle. Valtakunnal-
 liseen työehtosopimukseen osallisen työn-
 antajapuolen on lisäksi toimitettava maini-
 tulle viranomaiselle tiedot jäsenyritystensä
 määrästä sekä näiden palveluksessa olevien
 työntekijöiden määrästä ryhmiteltynä heidän
 työsuhteissaan sovellettavien työehtosopi-
 musten mukaisesti. Jos yksittäinen työnantaja
 sopii erikseen kirjallisesti 1 §:n 2 momentissa

tarkoitettua työntekijäyhdistyksen kanssa
 noudattavansa valtakunnallisen työehtosopi-
 muksen määräyksiä, on hänenkin toimitetta-
 va edellä tarkoitettulle viranomaiselle selvitys
 solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien
 työntekijöidensä määrästä.

Jos työnantaja, työnantajien yhdistys tai
 työntekijöiden yhdistys jälkeinpäin yhtyy tai
 yrityksen haltija 5 §:n mukaan tulee osalli-
 seksi työehtosopimukseen taikka jos työehto-
 sopimus joihinkin tai kaikkiin nähden lakkaa
 olemasta voimassa, on sopimukseen osallisen
 työnantajapuolen toimitettava ilmoitus siitä-
 kin kuukauden kuluessa 2 momentissa tar-
 koitetulle viranomaiselle.

Valtakunnalliseen työehtosopimukseen
 osallisen työntekijäpuolen on toimitettava jä-
 sentietonsa 2 momentissa tarkoitettulle viran-
 omaiselle työssä olevista työntekijöistä ryh-

miteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaan työehtosopimukseen sidotun työnantajapuolen on toimitettava työehtosopimus sähköisesti työsuojelun valvonnasta vastaa-

valle ministeriölle kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Vastaavasti valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantaja- ja työntekijäpuolen on toimitettava 2 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitetut tiedot työsuojelun valvonnasta vastaavalle ministeriölle kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

5.

Laki

työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan työtuomioistuimesta 31 päivänä heinäkuuta 1974 annetun lain (646/1974) 38 §:n edellä oleva väliotsikko sekä

lisätään 1 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 252/1994 ja 1169/1998, uusi 3 momentti, 8 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1007/1982, 951/1993 sekä mainitussa laissa 252/1994, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3—5 momentti siirtyvät 4—6 momentiksi, 38 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 951/1993, uusi 2 momentti ja 39 §:n edelle uusi väliotsikko seuraavasti:

1 §

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (/) 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

8 §

Työtuomioistuin on päätösvaltainen 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsentä sekä yksi jäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta.

38 §

Käsiteltäessä 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuja valitusasioita noudatetaan vastaavasti soveltuvin osin, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Erinäisiä säännöksiä

39 §

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

6.

Laki**tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista annetun lain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista 26 päivänä heinäkuuta 1993 annetun lain (701/1993) 6 §:n 1 momenttiin uusi 4 a kohta seuraavasti:

6 §

Maksuttomat suoritteet

4 a) työtuomioistuimessa työtuomioistuinta annetun lain (646/1974) 1 §:n 3 momentin mukaisissa asioissa;

Tämän lain mukaisia käsittelymaksuja ei peritä: _____

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

7.

Laki**työttömyysturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/1984) 4 a §:n 2 momentti, 9 §:n 2 momentti, 9 a §:n 1 momentti ja 17 §:n 1 momentin 2, 6 ja 7 kohta sekä 2 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 4 a §:n 2 momentti laissa 680/1997, 9 §:n 2 momentti laissa 1443/1992, 9 a §:n 1 momentti laissa 1367/1990 ja 17 §:n 1 momentin 2 ja 7 kohta laissa 1537/1993, 6 kohta laissa 1317/1994 ja 2 momentti laissa 666/1996, sekä

lisätään 12 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 666/1996, uusi 3 momentti ja 17 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 1537/1993 ja 1317/1994, uusi 8 kohta seuraavasti:

4 a §

toimintana, ei pidetä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työttömänä.

Oikeus työttömyyspäivärahaan vapaaehtois- ja talkootyön aikana

9 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

Henkilöä, joka työskentelee palkatta yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa tai yritys-

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisa-

nottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merimieslain (423/1978) 39 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riittänyt 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 aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Jos työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitetulta ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

9 a §

Pätevä syy työstä eroamiseen

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

12 §

Ostavastuuaika

Jos henkilön työntöön estymisen synä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, on henkilöllä 1 ja 2 momentista huolimatta oikeus päivärahaan,

jos hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

17 §

Oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan

Soviteltuun työttömyyspäivärahaan on oikeus tämän lain 1 ja 2 §:ssä sekä 2—6 luvussa säädettyin edellytyksin henkilöllä,

2) jonka työsuhde on työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti muutettu osaaikaiseksi;

6) joka työttömänä ollessaan on aloittanut muun kuin 5 a §:ssä tarkoitetun yritystoiminnan;

7) joka päätoimesta työttömäksi jäätyään jatkaa hänellä päätyön ohella ollutta sivutyötä tai jolla on tuloa ennen työttömyyttä alkaneesta yritystoiminnasta (*sivutyö*); sekä

8) jonka työnteko on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole ollut riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa.

Henkilöllä ei ole oikeutta soviteltuun työttömyyspäivärahaan, jos hänen työaikansa 1 momentin 1 ja 8 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa viikon tarkastelujakson aikana ja 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa kuukauden tai neljän peräkkäisen kalenteriviikon aikana ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

8.

Laki**työmarkkinatuesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työmarkkinatuesta 30 päivänä joulukuuta 1993 annetun lain (1542/1993) 6 §:n 2 momentti, 7 §:n 2 momentin 1 kohta ja 12 a §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 7 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 681/1997 ja 12 a §:n 1 momentti laissa 1354/1997, sekä

lisätään 22 a §:ään, sellaisena kuin se on laissa 665/1996 ja mainitussa laissa 681/1997, uusi 5 momentti seuraavasti:

6 §

Työharjoittelu

Tämän lain mukaiseen työharjoitteluun osallistuessaan työmarkkinatuen saaja ei ole työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsopimussuhteessa työharjoittelun järjestäjään eikä työvoimatoimistoon.

7 §

Työharjoittelun järjestäminen

Työmarkkinatuen saajaa ei voida osoittaa työharjoitteluun:

1) sellaisiin tehtäviin, joista työharjoittelun järjestäjä on työharjoittelun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai joissa harjoittelun järjestäjä työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi;

12 a §

Työnantajalle maksettavan tuen edellytykset

Työvoimatoimisto voi hakemuksesta määrätä työmarkkinatuen suoritettavaksi muulle työnantajalle kuin valtion virastolle tai laitokselle, joka tekee työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen tai ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitetun oppisopimuksen työvoimatoimiston osoittaman, työmarkkinatukeen oikeutetun, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun työttömän kanssa. Työmarkkinatuki voidaan määrätä maksettavaksi osa-aikaiseen työhön.

22 a §

Omavastuu aika

Jos henkilön työntöön estymisen syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, on henkilöllä omavastuu-aikaa koskevista säännöksistä huolimatta oikeus työmarkkinatukeen, jos hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

9.

Laki**sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 4 päivänä heinäkuuta 1963 annetun sairausvakuutuslain (364/1963) 23 g §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1442/1992, seuraavasti:

23 g §

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työ-sopimuslain (/) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merimieslain (423/1978) 29 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa työssä lukuun-

ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavin edellytyksin myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

10.

Laki**työaikalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä elokuuta 1996 annetun työaikalain (605/1996) 1 §:n 1 momentti, 10 §:n otsikko ja 1 momentti, 15 §:n 1 momentti, 21 §:n 3 momentti, 34 §:n 2 momentti, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 momentti ja 40 §:n otsikko ja 1 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 40 a § seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

10 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

21 §

Hätätyö

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaistaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

37 §

Työaikakirjanpito

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

38 §

Kanneaika

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättämisesilmoitus on työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetun.

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22—25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27—35 ja 38 §:ssä säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi lyhentää 38 §:ssä tarkoitettua kanneaikaa. Kanneajan on kuitenkin oltava vähintään kuuden kuukauden pituinen. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

40 a §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsuopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

11.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/1973) 1 §:n 1 momentti, 3 §:n 5 momentin 5 ja 12 kohta sekä 16 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 5 momentin 5 kohta laissa 1191/1990 ja 16 §:n 2 momentti laissa 34/1999, sekä

lisätään lakiin uusi 16 a § seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslaissa (/) tarkoitettuihin työnantajaan ja työntekijään.

3 §

Vuosiloman pituus

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta:

5) työsopimuslaissa säädetyn erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana;

12) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietuopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia; sekä

16 §

Säännösten ehdottomuus

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia talviloman sisällyt-

tämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisin kuin edellä tässä laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

16 a §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 16 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mi-

tä 16 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä
säädetään.

Tämä laki tulee voimaan
kuuta 20 .

päivänä

12.

Laki

opintovapaalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 13 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 35/1999, sekä
lisätään lakiin uusi 13 a § seuraavasti:

13 §

Edellä 1 momentin nojalla tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työ sopimuksessa 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.

13 a §

Työnantaja, jonka on noudatettava työ sopimuslain (/) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan
kuuta 20 .

päivänä

13.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 ja 11 e §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 3 §:n 2 momentti ja 11 e §:n 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 3 §:n 2 momentti laissa 906/1996 ja 11 e §:n 3 momentti laissa 614/1996, seuraavasti:

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua tai asianomaisen henkilöstöryhmän tämän lain 5 §:ssä säädetyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojevaluottutettua.

Edellä 2 momentin mukaisesti kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

14.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 11 § seuraavasti:

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (/) 7 luvun 10 §:ssä

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

15.

Laki**työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 10 ja 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 10 §:n 4 momentti ja 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin niistä on 10 §:n 4 momentti laissa 768/1994, seuraavasti:

10 §

Jos työpaikalle on valittu työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdysmies tai työopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa, jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.

11 §

Työsuojeluvaltuutetun työopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

16.

Laki**työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 10 e §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista 2 päivänä elokuuta 1946 annetun lain (608/1946) 10 e §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 26/1979, seuraavasti:

10 e §

Jollei poikkeuslupajaoston päätöstä ole alistettu työneuvoston tarkastettavaksi, voidaan siihen hakea muutosta työneuvostolta kirjallisella valituksella. Valitusoikeus on poikkeusluvan hakijalla ja asianomaisella työnantajalla riippumatta siitä, onko hän hakija sekä asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja pääluottamusmiehellä tai kysymyksessä olevien työntekijöiden osalta pääluottamusmiehen asemassa olevalla ammattiryhmän luottamusmiehellä. Jollei työpaikalla ole

työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä, valitusoikeus on vastaavasti työopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla. Jos työpaikalla ei ole tällaista työntekijöiden edustajaa, on valitusoikeus kullakin työntekijällä, jota päätös koskee.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

17.

Laki**naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 10 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 10 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 206/1995, seuraavasti:

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai

työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

18.

Laki**rikoslain 47 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 § ja 5 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 578/1995, seuraavasti:

4 §

Työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

5 §

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää sen, että

1) työntekijä perustaa luvallisen ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen tai käyttää oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä taikka

2) työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhteistyössä,

on tuomittava *työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

19.

Laki**kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/1977) 1 §:n 2 momentti, 12 §:n 2 momentti, 28 §:n 1 momentti ja 29 §:n 1 momentti seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työ sopimukseen on sovellettava työ sopimuslain (/) säännöksiä, jollei tässä laissa toisin säädetä.

12 §

Vähimmäispalkan ehtojen ja työsuhteen muiden vähimmäisehtojen määräytyminen

Jollei kotitaloustyötä koskevaa työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleis sitovaa työehtosopimusta ole voimassa, valtioneuvosto voi työntekijöiden oikeuden mukaisen ja kohtuullisen toimeentulon turvaamiseksi vahvistaa vähimmäispalkkaa ja tarpeelliseksi katsomiaan työsuhteen muita ehtoja koskevat määräykset.

28 §

Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkamisoikeudesta on voimassa, mitä työ sopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetään.

29 §

Työturvallisuus

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n ja 3 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijän työturvallisuudesta on sovellettava myös tässä laissa tarkoitettussa työssä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

20.

Laki

lähetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lähetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 1 §:n 1 momentti, 2 §, 6 §:n 1 momentti ja 8 §:n 2 momentti seuraavasti:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa.

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999) mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22—25 §, 33 §:n 2 ja 3 momentti sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §,

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä 33 §:n 1 momentti,

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määräytymisen osalta vuosilomalain (272/1973) 3 ja 6—14 §,

4) palkan määräytymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §, sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

Edellä 2 momentissa säädetyn edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaa sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakia (743/1978) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

6 §

Työnantajan korvausvelvollisuuteen sovellettavat säännökset

Sovellettaessa tämän lain mukaiseen työsuhteeseen työsopimuslakia määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

8 §

Valvonta

Työnantajan tai jos työnantajalla ei ole lii-

kepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on työhdoista.
 pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisil-
 le työ sopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen
 selvitys tässä laissa tarkoitetuista, lähetetyn
 työntekijän työ sopimukseen sovellettavista

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

21.

Laki

henkilöstörahasolain 27 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/1989) 27 §:n 2
 momentti, sellaisena kuin se on laissa 344/1999, seuraavasti:

27 §

*Osuuden suorittaminen työsuhteen tai vir-
 kasuhteen päätyttyä*

lain (750/1994) 29 §:n 1 momentin perus-
 teella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti
 vähintään 90 päivää, on 1 momentin 1 koh-
 dan estämättä rahasto-osuuden suoritta-
 miseen sovellettava, mitä momentin 2 koh-
 dassa säädetään.

 Jos jäsen irtisanoo työ sopimuksensa työso-
 pimuslain (/) 5 luvun 7 §:n 1 momentin
 perusteella tai jos virkamies irtisanoo vir-
 kasuhteensa päättymään valtion virkamies-

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

22.

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammatillisesta koulutuksesta 21 päivänä elokuuta 1998 annetun lain (630/1998) 18 §:n 1 ja 2 momentti seuraavasti:

18 §

Työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltaminen oppisopimuskoulutukseen

Jollei tässä laissa tai sen nojalla asetuksella toisin säädetä, oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia (/) lukuun ottamatta sen 1 luvun 3 ja 8 §:ää, 2 luvun 4 ja 5 §:ää, 4 luvun 4 ja 5 §:ää, 6 lukua, 7 luvun 1—5 §:ää ja 7—11 §:ää, 9 ja 10 lukua sekä 13 luvun 3 ja 4 §:ää.

Opiskelija ja työnantaja voivat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen välittömästi. Sen lisäksi, mitä työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä ja 8 luvun 1 ja 3 §:ssä säädetään, oppisopimus voidaan yksipuolisesti purkaa, kun työnantaja lopettaa liikkeensä,

joutuu konkurssiin tai kuolee. Koulutuksen järjestäjän luvalla oppisopimus voidaan purkaa myös perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai 17 §:ssä tarkoitettun koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
 20 .

23.

Laki**vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuorotteluvapaakokeilusta 22 päivänä joulukuuta 1995 annetun lain (1663/1995) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1201/1997, seuraavasti:

2 §

Vuorotteluvapaan edellytykset ja ehdot

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan työntekijän tai työntekijöiden yhteisen työajan tulee olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Jos työnantajan palveluksessa oleva osaikainen työntekijä on työttömänä koko aika-

työn hakijana työvoimatoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työntekijä työsopimuslain (/) 2 luvun 5 §:n estämättä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

24.

Laki**palkkaturvalain 4 ja 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 4 § ja 9 §:n 2 momentti seuraavasti:

4 §

Saatavaa koskevat edellytykset

Palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa (/) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä.

9 §

Palkkaturvan enimmäismäärä

Työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä tarkoitetusta odotusajan palkasta maksetaan enintään se määrä, joka palkkaturvana maksetaan muiden työsuhteesta johtuvien saatavien suoritukseksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

25.

Laki**työntekijäin eläkelain 7 c §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun työntekijäin eläkelain (395/1961) 7 c §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1040/1998, seuraavasti:

7 c §
 Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (/) 4 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkkeen perusteena oleva palkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalente-

rivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

26.

Laki**lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä helmikuuta 1962 annetun lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/1962) 13 b §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1043/1999, seuraavasti:

13 b §
 Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimus-

lain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

27.

Laki**taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 26 päivänä heinäkuuta 1985 annetun taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (662/1985) 11 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1044/1999, seuraavasti:

11 a §

lain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimus-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

28.

Laki**maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 14 päivänä heinäkuuta 1969 annetun maatalousyrittäjien eläkelain (467/1969) 20 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1045/1999, seuraavasti:

20 a §

lain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimus-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

29.

Laki**merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 26 päivänä tammikuuta 1956 annetun merimieseläkelain (72/1956) 50 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1046/1999, seuraavasti:

50 §

nöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin sään-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

30.

Laki**valtion eläkelain 7 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 20 päivänä toukokuuta 1966 annetun valtion eläkelain (280/1966) 7 b §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1671/1995, seuraavasti:

7 b §

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (/) 4 luvun 1 tai 3 §:ssä taikka valtion virkamiesasetuksen (971/1994) 23 tai 24 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkepalkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalen-

terivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

31.

Laki**tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 16 a §:n 1 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 16 a §:n 1 momentti laissa 1642/1992 ja 4 momentti laissa 462/1997, seuraavasti:

16 a §

Jos työntekijälle on tapaturman johdosta suoritettu työsopimuslain (/) 2 luvun 11 §:ssä tarkoitettua sairausajan palkkaa, päiväraha on palkanmaksuajalta, kuitenkin enintään tämän lain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua neljän viikon ajanjaksolta, kysymyksessä olevan työsuhteen osalta saman suuruinen kuin maksettu palkka.

Jos työntekijälle on suoritettu tapaturman johdosta sairausajan palkkana työsopimus-

lain 2 luvun 11 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta taikka sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan syyn takia suoritettu lyhennetyltä työajalta, määrätään päiväraha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

32.

Laki**perhehoitajalain 1 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 3 päivänä huhtikuuta 1992 annetun perhehoitajalain (312/1992) 1 §:n 4 momentti seuraavasti:

1 §

Perhehoitaja

(/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan tai kuntayhtymään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

Tässä laissa tarkoitettun toimeksiantosopimuksen tehnyt henkilö ei ole työsopimuslain

33.

Laki**asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 92 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan asuinhuoneiston vuokrauksesta 31 päivänä maaliskuuta 1995 annetun lain (481/1995) 92 §:n 2 momentti seuraavasti:

92 §

Vuokranantajan irtisanomisaika

 Kun työnantaja on purkanut työsopimuksen muulla perusteella kuin työntekijän sairauden johdosta tai kun työntekijä itse on irtisanonut työsopimuksen tai irtisanomisaikaa noudattamatta purkanut työsopimuksen ilman työsopimuslain (/) 8 luvun 1 §:n 2 momen-

tissa tarkoitettua syytä ja vuokranantaja työsuhteen päättymisen johdosta irtisanoo työsuhdeasunnon vuokrasopimuksen, on irtisanomisaika kolme kuukautta, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, ja muulloin yksi kuukausi.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

Helsingissä 6 päivänä lokakuuta 2000

Tasavallan Presidentti**TARJA HALONEN**Työministeri *Tarja Filatov*

3.

Laki**nuorista työntekijöistä annetun lain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan nuorista työntekijöistä 19 päivänä marraskuuta 1993 annetun lain (998/1993)
3 §:n 1 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

3 §

3 §

*Työsopimus**Työsopimus*

Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen
voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla
luvalla nuori henkilö itse.

*Viisitoista vuotta täyttänyt saa työntekijä-
nä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työ-
sopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta
työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huol-
tajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.*

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .*

4.

Laki**työehtosopimuslain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1946 annetun työehtosopimuslain (436/1946) 2 §, sellaisena
kuin se on osaksi laeissa 23/1993 ja 14/1997, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 §

2 §

Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti.
Sopimus syntyy myös siten, että sopimuk-

Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti.
Sopimus syntyy myös siten, että *sen* sisältö

Voimassa oleva laki

Ehdotus

sen sisältö merkitään sopimuspuolten pitämässä neuvottelussa laadittuun pöytäkirjaan, joka on yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi todettu.

Sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava siitä jäljennös tai tekninen tallenne työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle.

Jos työnantaja, työnantajain yhdistys tai työntekijöiden yhdistys jälkeensä yhtyy tai yrityksen haltija 5 §:n mukaan tulee osalliseksi työehtosopimukseen taikka jos työehtosopimus joihinkin tai kaikkiin siihen osallisiin nähden lakkaa olemasta voimassa, on sopimukseen osallisen työnantajapuolen toimitettava ilmoitus siitäkin kuukauden kuluessa työministeriölle.

merkitään sopimuspuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi.

Sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen on lisäksi toimitettava mainitulle viranomaiselle tiedot jäsenyritystensä määrästä sekä näiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Jos yksittäinen työnantaja sopii erikseen kirjallisesti 1 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijäyhdistyksen kanssa noudattavansa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä, on hänenkin toimitettava edellä tarkoitetulle viranomaiselle selvitys solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöidensä määrästä.

Jos työnantaja, työnantajien yhdistys tai työntekijöiden yhdistys jälkeensä yhtyy tai yrityksen haltija 5 §:n mukaan tulee osalliseksi työehtosopimukseen taikka jos työehtosopimus joihinkin tai kaikkiin nähden lakkaa olemasta voimassa, on sopimukseen osallisen työnantajapuolen toimitettava ilmoitus siitäkin kuukauden kuluessa 2 momentissa tarkoitetulle viranomaiselle.

Valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työntekijäpuolen on toimitettava jäsentietonsa 2 momentissa tarkoitetulle viranomaiselle työssä olevista työntekijöistä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaan työehtosopimukseen sidotun työnantajapuolen on toimitettava työehtosopimus sähköisesti työsuojelun valvonnasta vastaavalle ministeriölle kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Vastaavasti valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantaja- ja työntekijäpuolen on toimitettava 2 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitetut tiedot työsuojelun valvonnasta vastaavalle

ministeriölle kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

5.

Laki

työtuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työtuomioistuimesta 31 päivänä heinäkuuta 1974 annetun lain (646/1974) 38 §:n edellä oleva väliotsikko sekä
lisätään 1 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 252/1994 ja 1169/1998, uusi 3 momentti, 8 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1007/1982, 951/1993 sekä mainitussa laissa 252/1994, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3—5 momentti siirtyvät 4—6 momentiksi, 38 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 951/1993, uusi 2 momentti ja 39 §:n edelle uusi väliotsikko seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (1) 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

8 §

Työtuomioistuin on päätösvaltainen 1 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuin-neuvos puheenjohtajana ja kaksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsentä sekä yksi jäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta.

Erinäisiä säännöksiä

(kumotaan)

38 §

Käsiteltäessä 1 §:n 3 momentissa tarkoitettuja valitusasioita noudatetaan vastaavasti soveltuvin osin, mitä hallintolain-

käyttölaissa (586/1996) säädetään.

Erinäisiä säännöksiä

39 §

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 . _____

6.

Laki

**tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuis-
ta annetun lain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä
maksuista 26 päivänä heinäkuuta 1993 annetun lain (701/1993) 6 §:n 1 momenttiin uusi 4 a
kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

Maksuttomat suoritteet

Tämän lain mukaisia käsittelymaksuja ei
peritä:

4 a) työtuomioistuimessa työtuomiois-
tuimesta annetun lain (646/1974) 1 §:n 3
momentin mukaisissa asioissa;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 . _____

7.

Laki

työttömyysturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/1984) 4 a §:n 2 momentti, 9 §:n 2 momentti, 9 a §:n 1 momentti ja 17 §:n 1 momentin 2, 6 ja 7 kohta sekä 2 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 4 a §:n 2 momentti laissa 680/1997, 9 §:n 2 momentti laissa 1443/1992, 9 a §:n 1 momentti laissa 1367/1990 ja 17 §:n 1 momentin 2 ja 7 kohta laissa 1537/1993, 6 kohta laissa 1317/1994 ja 2 momentti laissa 666/1996, sekä

lisätään 12 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 666/1996, uusi 3 momentti ja 17 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on mainituissa laeissa 1537/1993 ja 1317/1994, uusi 8 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 a §

*Oikeus työttömyyspäivärahaan vapaaehtois-
ja talkootyön aikana*

Henkilöä, joka työskentelee palkatta yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa tai yritystoimintana, ei pidetä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työttömänä.

Henkilöä, joka työskentelee palkatta yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa tai yritystoimintana, ei pidetä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettuna työttömänä.

9 §

*Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä ta-
pauksissa*

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain (320/70) 37 §:ssä tai merimieslain (423/78) 39 §: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

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merimieslain (423/1978) 39 §: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. Jos työsuhteen on katsottava asiassa annetun

annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päätyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettulta ajalta aiheuttomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päätyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettulta ajalta aiheuttomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

9 a §

Pätevä syy työstä eroamiseen

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä työ-sopimuslain (320/70) 43 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

9 a §

Pätevä syy työstä eroamiseen

Henkilöllä on pätevä syy erota työstä työ-sopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa.

12 §

Ostavastuu-aika

Jos henkilön työnteon estymisen syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, on henkilöllä 1 ja 2 momentista huolimatta oikeus päivärahaan, jos hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

17 §

Oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan

Soviteltuun työttömyyspäivärahaan on oikeus tämän lain 1 ja 2 §:ssä sekä 2—6 luvussa säädettyin edellytyksin henkilöllä,

2) jonka työsuhte on työ-sopimuslain 39 a §:n mukaisesti muutettu osa-aikaiseksi;

2) jonka työsuhte on työ-sopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti muutettu osa-aikaiseksi;

6) joka työttömänä ollessaan on aloittanut muun kuin 5 a §:ssä tarkoitetun yritystoiminnan sekä

6) joka työttömänä ollessaan on aloittanut muun kuin 5 a §:ssä tarkoitetun yritystoiminnan;

7) joka päätoimesta työttömäksi jäätyään jatkaa hänellä päätyön ohella ollutta sivutyötä tai jolla on tuloa ennen työttömyyttä alkaneesta yritystoiminnasta (*sivutyö*).

7) joka päätoimesta työttömäksi jäätyään jatkaa hänellä päätyön ohella ollutta sivutyötä tai jolla on tuloa ennen työttömyyttä alkaneesta yritystoiminnasta (*sivutyö*); sekä

Henkilöllä ei ole oikeutta soviteltuun työttömyyspäivärahaan, jos hänen työaikansa 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa viikon tarkastelujakson aikana ja 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa kuukauden tai neljän peräkkäisen kalenteriviikon aikana ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

8) jonka työnteko on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole ollut riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa.

Henkilöllä ei ole oikeutta soviteltuun työttömyyspäivärahaan, jos hänen työaikansa 1 momentin 1 ja 8 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa viikon tarkastelujakson aikana ja 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa kuukauden tai neljän peräkkäisen kalenteriviikon aikana ylittää 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

8.

Laki

työmarkkinatuesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työmarkkinatuesta 30 päivänä joulukuuta 1993 annetun lain (1542/1993) 6 §:n 2 momentti, 7 §:n 2 momentin 1 kohta ja 12 a §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 7 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 681/1997 ja 12 a §:n 1 momentti laissa 1354/1997, sekä

lisätään 22 a §:ään, sellaisena kuin se on laissa 665/1996 ja mainitussa laissa 681/1997, uusi 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

Työharjoittelu

Tämän lain mukaiseen työharjoitteluun osallistuessaan työmarkkinatuen saaja ei ole työsopimuslain (320/70) 1 §:ssä tarkoitettua työsopimussuhteessa työharjoittelun järjestäjään eikä työvoimatoimistoon.

Tämän lain mukaiseen työharjoitteluun osallistuessaan työmarkkinatuen saaja ei ole työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työsopimussuhteessa työharjoittelun järjestäjään eikä työvoimatoimistoon.

7 §

Työharjoittelun järjestäminen

Työmarkkinatuen saajaa ei voida osoittaa työharjoitteluun:

1) sellaisiin tehtäviin, joista työharjoittelun järjestäjä on työharjoittelun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai joissa harjoittelun järjestäjä työsopimuslain 39 a §:n mukaisesti on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi;

1) sellaisiin tehtäviin, joista työharjoittelun järjestäjä on työharjoittelun aloittamista edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai joissa harjoittelun järjestäjä työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaisesti on muuttanut työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi;

12 a §

Työnantajalle maksettavan tuen edellytykset

Työvoimatoimisto voi hakemuksesta määrätä työmarkkinatuen suoritettavaksi muulle työnantajalle kuin valtion virastolle tai laitokselle, joka tekee työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen tai oppisopimuskoulutuksesta annetussa laissa (1605/1992) tarkoitetun oppisopimuksen työvoimatoimiston osoittaman, työmarkkinatukeen oikeutetun, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun työttömän kanssa. Työmarkkinatuki voidaan määrätä maksettavaksi osa-aikaiseen työhön.

12 a §

Työnantajalle maksettavan tuen edellytykset

Työvoimatoimisto voi hakemuksesta määrätä työmarkkinatuen suoritettavaksi muulle työnantajalle kuin valtion virastolle tai laitokselle, joka tekee työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen tai ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitetun oppisopimuksen työvoimatoimiston osoittaman, työmarkkinatukeen oikeutetun, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun työttömän kanssa. Työmarkkinatuki voidaan määrätä maksettavaksi osa-aikaiseen työhön.

22 a §

Ostavastuu-aika

Jos henkilön työnteon estymisen syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, on henkilöllä omavastuu-aikaa koskevista säännöksistä huolimatta oikeus työmarkkinatukeen, jos hän muutoin täyttää sen saamisen edellytykset.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

9.

Laki

sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 4 päivänä heinäkuuta 1963 annetun sairausvakuutuslain (364/1963) 23 g §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1442/1992, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

23 g §

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (320/70) 32 §:n 2 momentissa ja merimieslain (423/78) 29 §:n 2 momentissa on tarkoitettu ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa työssä lukuunottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavasti myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahakauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

23 g §

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (/) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merimieslain (423/1978) 29 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa työssä lukuunottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavin edellytyksin myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahakauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

10.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä elokuuta 1996 annetun työaikalain (605/1996) 1 §:n 1 momentti, 10 §:n otsikko ja 1 momentti, 15 §:n 1 momentti, 21 §:n 3 momentti, 34 §:n 2 momentti, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 momentti ja 40 §:n otsikko ja 1 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 40 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Sovellettamisala

Sovellettamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (320/70) 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/93).

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemään työhön sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

10 §

10 §

Työsopimuslain 17 §:ssä tarkoitettuun työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, muu henkilöstön edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 34 d—34 h §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

15 §

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

21 §

Hätätyö

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoajasta. Työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jos tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilais. liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

Työnantajan on viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestoista. Työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle tai jos tällaistaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työsuojeluviranomainen voi tutkittuaan asian joko jättää sen saamansa ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin hätätyön rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

34 §

Työajan tasoittumisjärjestelmä

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai, jollei työpaikalla ole työsuojeluvaltuutettuakaan, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava 21 §:n 3 momentissa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

37 §

Työaikakirjanpito

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Työaikakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijän 10 ja 12 §:n nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä 21 §:n 3 momentissa tarkoitettulle työntekijöiden edustajalle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

38 §

Kanneaika

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhteen päättäminen on työsopimuslain 47 c §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetun.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhteen päättämisen ilmoitus on työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädettyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetun.

40 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22—25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27—35 ja 38 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

40 §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on *sen estämättä*, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22—25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27—35 ja 38 §:ssä säädetään. *Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi lyhentää 38 §:ssä tarkoitettua kanneaikaa. Kanneajan on kuitenkin oltava vähintään kuuden kuukauden pituinen.* Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa

niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

40 a §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsuopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .*

11.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä maaliskuuta 1973 annetun vuosilomalain (272/1973) 1 §:n 1 momentti, 3 §:n 5 momentin 5 ja 12 kohta sekä 16 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 5 momentin 5 kohta laissa 1191/1990 ja 16 §:n 2 momentti laissa 34/1999, sekä lisätään lakiin uusi 16 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Soveltamisala

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsuopimuslaissa (320/70) tarkoitettuihin työnantajaan ja työntekijään.

Tätä lakia sovelletaan työsuopimuslaissa (/) tarkoitettuihin työnantajaan ja työntekijään.

3 §

Vuosiloman pituus

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta:

5) työsopimuslaissa säädetyn erityis-äitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana;

12) oppisopimuslain (422/67) mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia; sekä

5) työsopimuslaissa säädetyn erityis-äitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana;

12) *ammattillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998)* mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia; sekä

16 §

Säännösten ehdottomuus

Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia talviloman sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisin kuin edellä tässä laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. *Myös työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla, saa soveltaa työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä niissä työsuhteissa, joissa hänen on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista*

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on kuitenkin oikeus sopia talviloman sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisin kuin edellä tässä laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. *Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.*

sopimista. Milloin työsopimuksessa 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.

16 a §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

*Työnantaja, jonka on noudatettava työso-
pimuslain 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa
työehtosopimusta, saa noudattaa sen sovel-
tamisalalla myös työehtosopimuksen edellä
16 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos mää-
räyksen soveltaminen ei edellytä paikallista
sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä
16 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä
säädetään.*

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .*

12.

Laki

opintovapaalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 13 §:n 2 mo-
mentti, sellaisena kuin se on laissa 35/1999, sekä
lisätään lakiin uusi 13 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

Edellä 1 momentin nojalla tehtyjä työeh-
tosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen
työehtosopimuslain (436/1946) nojalla si-
dottu työnantaja soveltaa niihinkin työn-
tekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimuk-

Edellä 1 momentin nojalla tehtyjä työeh-
tosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen
työehtosopimuslain (436/1946) nojalla si-
dottu työnantaja soveltaa niihinkin työn-
tekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen

Voimassa oleva laki

Ehdotus

seen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. *Myös työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työsopimuslain (320/1970) 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla, saa soveltaa työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä niissä työsuhteissa, joissa hänen on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista. 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.*

sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos 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.

13 a §

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain (/) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .*

13.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 3 ja 11 e §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 3 §:n 2 momentti ja 11 e §:n 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 3 §:n 2 momentti laissa 906/1996 ja 11 e §:n 3 momentti laissa 614/1996, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, asianomaisen henkilöstöryhmän 5 §:ssä säädetyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, *työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua tai asianomaisen henkilöstöryhmän tämän lain 5 §:ssä säädetyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.*

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Edellä 2 momentin mukaisesti kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 53 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

Edellä 2 momentin mukaisesti kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen *ja luottamusvaltuutetun* työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

14.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 11 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (320/70) 53 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

Ehdotus

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (/) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

15.

Laki**työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 10 ja 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 16 päivänä helmikuuta 1973 annetun lain (131/1973) 10 §:n 4 momentti ja 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin niistä on 10 §:n 4 momentti laissa 768/1994, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

Milloin työpaikalle on valittu työsopimuslain (320/70) 53 §:n 1 momentissa tarkoitettu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevista asioissa, jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.

Jos työpaikalle on valittu *työehtosopimuksen perusteella luottamusmies tai yhdymies* tai työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevista asioissa, jollei samaa

henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä.

11 §

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 53 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

16.

Laki

työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 10 e §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista 2 päivänä elokuuta 1946 annetun lain (608/1946) 10 e §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 26/1979, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 e §

Jollei poikkeuslupajaoston päätöstä ole alistettu työneuvoston tarkastettavaksi, voidaan siihen hakea muutosta työneuvostolta kirjallisella valituksella. Valitusoikeus on poikkeusluvan hakijalla ja asianomaisella työnantajalla, vaikkei hän olekaan hakija, niin myös asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja pääluottamusmiehellä tai kysymyksessä olevien työntekijöiden osalta pääluottamusmiehen asemassa olevalla ammattiryhmän luottamusmiehellä. Jollei työpaikalla ole tällaista työntekijöiden edustajaa, on valitusoikeus kullakin työntekijällä, jota päätös koskee.

10 e §

Jollei poikkeuslupajaoston päätöstä ole alistettu työneuvoston tarkastettavaksi, voidaan siihen hakea muutosta työneuvostolta kirjallisella valituksella. Valitusoikeus on poikkeusluvan hakijalla ja asianomaisella työnantajalla riippumatta siitä, onko hän hakija, sekä asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja pääluottamusmiehellä tai kysymyksessä olevien työntekijöiden osalta pääluottamusmiehen asemassa olevalla ammattiryhmän luottamusmiehellä. Jollei työpaikalla ole työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä, valitusoikeus on vastaavasti työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla. Jos työpaikalla ei ole tällaista

Voimassa oleva laki

Ehdotus

työntekijöiden edustajaa, on valitusoikeus kullakin työntekijällä, jota päätös koskee.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

17.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 10 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 206/1995, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Luottamusmiehellä tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu muulla työntekijöiden edustajalla on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työehtosopimuksella (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettuna luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

18.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 § ja 5 §:n 1 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 578/1995, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

Työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen

Työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/90) tarkoitetun henkilöstön edustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, *työsopimuslain* (/) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

5 §

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää sen, että

1) työntekijä perustaa luvallisen ammatillisen tai poliittisen yhdistyksen tai käyttää oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä taikka

2) työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhteistyössä,

2) työntekijät tai heidän ammattijärjestönsä asettavat tai valitsevat työpaikalle luottamusmiehen, *luottamusvaltuutetun*, työsuojeluvaltuutetun tai henkilöstön edustajan konserniyhteistyössä,

Voimassa oleva laki

Ehdotus

on tuomittava *työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 . _____

19.

Laki

kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/1977) 1 §:n 2 momentti, 12 §:n 2 momentti, 28 §:n 1 momentti ja 29 §:n 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Sovellettamisala

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työ sopimukseen on sovellettava työ sopimuslain (320/70) säännöksiä, jollei tässä laissa toisin säädetä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuun työ sopimukseen on sovellettava työ sopimuslain (/) säännöksiä, jollei tässä laissa toisin säädetä.

12 §

*Vähimmäispalkan ehtojen ja työsuhteen
muiden vähimmäisehtojen määräytyminen*

Jollei kotitaloustyötä koskevaa työ sopimuslain 17 §:n 1 momentissa tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta ole voimassa, valtioneuvosto voi työntekijäin oikeuden mukaisen ja kohtuullisen toimeentulon turvaamiseksi vahvistaa vähimmäispalkkaa ja tarpeelliseksi katsomiaan työsuhteen muita ehtoja koskevat määräykset.

Jollei kotitaloustyötä koskevaa työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta ole voimassa, valtioneuvosto voi työntekijöiden oikeuden mukaisen ja kohtuullisen toimeentulon turvaamiseksi vahvistaa vähimmäispalkkaa ja tarpeelliseksi katsomiaan työsuhteen muita ehtoja koskevat määräykset.

28 §

Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkamisoikeudesta on voimassa, mitä työsopimuslain 43 §:ssä on säädetty.

28 §

Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkamisoikeudesta on voimassa, mitä työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetään.

29 §

Työturvallisuus

Työsopimuslain 14 ja 32 §:n säännöksiä työntekijän työturvallisuudesta on sovellettava myös tässä laissa tarkoitettussa työssä.

29 §

Työturvallisuus

Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n ja 3 luvun 2 §:n säännöksiä työntekijän työturvallisuudesta on sovellettava myös tässä laissa tarkoitettussa työssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .

20.

Laki

lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lähetetyistä työntekijöistä 9 päivänä joulukuuta 1999 annetun lain (1146/1999) 1 §:n 1 momentti, 2 §, 6 §:n 1 momentti ja 8 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (320/1970) 1 §:n 1 momentissa tarkoitettun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa.

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota lähetetty työntekijä tekee Suomessa.

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

Lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusveloituksiin sovellettavaa lakia koskevan yleis-sopimuksen (SopS 30/1999) mukaan.

Jos lähetetyn työntekijän työsopimukseen tulee sovellettavaksi vieraan valtion laki, seuraavia Suomen lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavaksi tulevan lain säännökset:

1) työaikaan perustuvien korvausten ja korotetun palkan osalta työaikalain (605/1996) 22—25 §, 33 §:n 2 ja 3 momentti sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §,

2) työ- ja lepoaikojen noudattamisen osalta työaikalain 6—14, 16—21 ja 26—32 § sekä 33 §:n 1 momentti,

3) vuosiloman, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen määrääntymisen osalta vuosilomalain (272/1973) 3 ja 6—14 §,

4) palkan määrääntymisen ja työsuhdeasunnon osalta työsopimuslain 27, 28 ja 31 §, sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 35 b sekä 35 i ja 35 j §.

Edellä 2 momentissa säädetyin edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettuja yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaä sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 17 §:n 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimuksen perusteella määrääntyvää vastiketta.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 8 §:ää, 17 §:n 3 momenttia ja 52 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakia (743/1978) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

4) palkan määrääntymisen ja asuntoedun osalta työsopimuslain 2 luvun 11 ja 12 § ja 13 luvun 5 §, sekä

5) perhevapaisiin liittyvän sääntelyn osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §.

Edellä 2 momentissa säädetyin edellytyksin lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen yleissitovien työehtosopimusten vuosilomaa, työaikaä sekä työturvallisuutta koskevia määräyksiä.

Lähetetylle työntekijälle tulee maksaa vähimmäispalkka, jona pidetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua työehtosopimuksen perusteella määrääntyvää vastiketta.

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, 6 ja 7—9 §:ää, työturvallisuuslakia (299/1958), työterveyshuoltolakia (743/1978) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993) ja niiden nojalla annettuja säännöksiä ja määräyksiä.

6 §

Työnantajan korvausvelvollisuuteen sovellettavat säännökset

Sovellettaessa tämän lain mukaiseen työsuhteeseen työsopimuslakia määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 51 §:n 1 momentin mukaisesti.

6 §

Työnantajan korvausvelvollisuuteen sovellettavat säännökset

Sovellettaessa tämän lain mukaiseen työsuhteeseen työsopimuslakia määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

8 §

Valvonta

Työnantajan, tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukainen selvitys tässä laissa tarkoitetuista, lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

Työnantajan tai jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, työn teettäjän, on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen selvitys tässä laissa tarkoitetuista, lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

21.

Laki

henkilöstörahasolain 27 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/1989) 27 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 344/1999, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä

Jos jäsen irtisanoo työsopimuksensa työsopimuslain (320/1970) 42 §:n 1 momentin

Jos jäsen irtisanoo työsopimuksensa työsopimuslain (/) 5 luvun 7 §:n 1 mo-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

perusteella tai jos virkamies irtisanoo virkasuhteensa päättymään valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, on 1 momentin 1 kohdan estämättä rahasto-osuuden suorittamiseen sovellettava, mitä momentin 2 kohdassa säädetään.

mentin perusteella tai jos virkamies irtisanoo virkasuhteensa päättymään valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, on 1 momentin 1 kohdan estämättä rahasto-osuuden suorittamiseen sovellettava, mitä momentin 2 kohdassa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

22.

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammatillisesta koulutuksesta 21 päivänä elokuuta 1998 annetun lain (630/1998) 18 §:n 1 ja 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

18 §

18 §

Työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltaminen oppisopimuskoulutukseen

Työntekijöitä koskevan lainsäädännön soveltaminen oppisopimuskoulutukseen

Jollei tässä laissa tai sen nojalla asetuksella toisin säädetä, oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia (320/1970) lukuun ottamatta sen 2, 4, 6, 9—12, 20, 21, 34 d-34 f, 37, 37 a, 38, 38 a, 39, 39 a, 40, 41, 41 a, 42, 42 a, 42 b, 46, 47, 47 a—47 j, 48—50, 51 a—51 c ja 53 §:ää.

Opiskelija ja työnantaja voivat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen välittömästi. Sen lisäksi, mitä työsopimuslain 3, 43 ja 44 §:ssä säädetään, oppisopimus voidaan yksipuolisesti purkaa, kun työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee. Koulutuksen järjestäjän luvalla oppisopimus voidaan purkaa myös perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei

Jollei tässä laissa tai sen nojalla asetuksella toisin säädetä, oppisopimukseen sovelletaan työsopimuslakia (/) lukuun ottamatta sen 1 luvun 3 ja 8 §:ää, 2 luvun 4 ja 5 §:ää, 4 luvun 4 ja 5 §:ää, 6 lukua, 7 luvun 1—5 §:ää ja 7—11 §:ää, 9 ja 10 lukua sekä 13 luvun 3 ja 4 §:ää.

Opiskelija ja työnantaja voivat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen välittömästi. Sen lisäksi, mitä työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä ja 8 luvun 1 ja 3 §:ssä säädetään, oppisopimus voidaan yksipuolisesti purkaa, kun työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee. Koulutuksen järjestäjän luvalla oppisopimus voidaan purkaa myös perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjeste-

noudateta tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai 17 §:ssä tarkoitettua koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

tyssä koulutuksessa ei noudateta tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai 17 §:ssä tarkoitettua koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

23.

Laki

vuorotteluvapaakokeilusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuorotteluvapaakokeilusta 22 päivänä joulukuuta 1995 annetun lain (1663/1995) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1201/1997, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Vuorotteluvapaan edellytykset ja ehdot

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan työntekijän tai työntekijöiden yhteisen työajan tulee olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Milloin työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana työvoimatoimistossa, ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työntekijä työsopimuslain (320/1970) 42 b §:n estämättä.

Vuorotteluvapaan ajaksi palkattavan työntekijän tai työntekijöiden yhteisen työajan tulee olla vähintään vuorotteluvapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen. Jos työnantajan palveluksessa oleva osa-aikainen työntekijä on työttömänä kokoaikatyön hakijana työvoimatoimistossa ja hänet palkataan vuorotteluvapaan johdosta vapaaksi tulleeseen työhön, voidaan vuorotteluvapaa toteuttaa ottamalla näin vapaaksi jäävään työhön työvoimatoimistoon ilmoittautunut työtön työntekijä työsopimuslain (/) 2 luvun 5 §:n estämättä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

24.

Laki**palkkaturvalain 4 ja 9§:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 4 § ja 9 §:n 2 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

4 §

4 §

*Saatavaa koskevat edellytykset**Saatavaa koskevat edellytykset*

Palkkaturvana maksetaan työsopimuslais-
 sa (320/1970) tarkoitetun työntekijän työ-
 suhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste
 ja määrä on saatu selvitettyä.

Palkkaturvana maksetaan työsopimuslais-
 sa (/) tarkoitetun työntekijän työ-
 suhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste
 ja määrä on saatu selvitettyä.

9 §

Palkkaturvan enimmäismäärä

Työsopimuslain 22 §:n 5 momentissa tar-
 koitetusta odotusajan palkasta maksetaan
 enintään se määrä, joka palkkaturvana mak-
 setaan muiden työsuhteesta johtuvien saata-
 vien suoritukseksi.

Työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä tarcoite-
 tusta odotusajan palkasta maksetaan enin-
 tään se määrä, joka palkkaturvana makse-
 taan muiden työsuhteesta johtuvien saata-
 vien suoritukseksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

25.

Laki**työntekijäin eläkelain 7 c §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun työntekijäin eläkelain (395/1961) 7 c §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1040/1998, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

7 c §

7 c §

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (320/1970) 35 a §:ssä tai 35 c §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainlomaa taikka hoitovapaata, eläkkeen perusteena oleva palkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenterivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (/) 4 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkkeen perusteena oleva palkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenterivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

26.

Laki**lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 9 päivänä helmikuuta 1962 annetun lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/1962) 13 b §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1043/1999, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 b §

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (320/1970) 51 §:n säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvas-tuusta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

27.

Laki**taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä heinäkuuta 1985 annetun taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (662/1985) 11 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1044/1999, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 a §

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (320/1970) 51 §:n säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvas-tuusta.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .*

28.

Laki**maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 14 päivänä heinäkuuta 1969 annetun maatalousyrittäjien eläkelain (467/1969) 20 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1045/1999, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

20 a §

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (320/1970) 51 §:n säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvas-tuusta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

29.

Laki**merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 1956 annetun merimieseläkelain (72/1956) 50 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1046/1999, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

50 §

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (320/1970) 51 §:n säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työ-sopimuslain (/) 12 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksiä työntekijän korvausvas-tuusta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

30.

Laki**valtion eläkelain 7 b §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä toukokuuta 1966 annetun valtion eläkelain (280/1966) 7 b §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1671/1995, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 b §

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (320/70) 34 §:ssä tai valtion virkamiesasetuksen (971/94) 23 ja 24 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainlomia taikka hoitovapaata, eläkepalkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenterivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Ehdotus

7 b §

Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (/) 4 luvun 1 tai 3 §:ssä taikka valtion virkamiesasetuksen (971/1994) 23 tai 24 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkepalkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenterivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 20 .

31.

Laki**tapaturmavakuutuslain 16 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/1948) 16 a §:n 1 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 16 a §:n 1 momentti laissa 1642/1992 ja 4 momentti laissa 462/1997, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

16 a §

Jos työntekijälle on tapaturman johdosta suoritettu työsopimuslain (320/70) 28 §:ssä tarkoitettua sairausajan palkkaa, päiväraha on palkanmaksuajalta, kuitenkin enintään 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua neljän viikon ajanjaksolta, kysymyksessä olevan työsuhteen osalta saman suuruinen kuin maksettu palkka.

Jos työntekijälle on suoritettu tapaturman johdosta sairausajan palkkana työsopimuslain 28 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta taikka sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan synn takia suoritettu lyhennetyltä työajalta, määrätään päiväraha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.

Ehdotus

16 a §

Jos työntekijälle on tapaturman johdosta suoritettu työsopimuslain (/) 2 luvun 11 §:ssä tarkoitettua sairausajan palkkaa, päiväraha on palkanmaksuajalta, kuitenkin enintään *tämän lain* 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua neljän viikon ajanjaksolta, kysymyksessä olevan työsuhteen osalta saman suuruinen kuin maksettu palkka.

Jos työntekijälle on suoritettu tapaturman johdosta sairausajan palkkana työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 1 momentin nojalla vain osa palkasta taikka sairausajan palkkaa on lomautuksen tai muun vastaavan synn takia suoritettu lyhennetyltä työajalta, määrätään päiväraha koko 1 momentissa tarkoitettuun ajanjaksoon sisältyvän työkyvyttömyyden ajalta siten kuin 2 momentissa säädetään.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .*

32.

Laki**perhehoitajalain 1 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 3 päivänä huhtikuuta 1992 annetun perhehoitajalain (312/1992) 1 §:n 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Perhehoitaja

Tässä laissa tarkoitetun toimeksiantosopimuksen tehnyt henkilö ei ole työsopimuslain (320/70) 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan tai kuntainliittoon.

Tässä laissa tarkoitetun toimeksiantosopimuksen tehnyt henkilö ei ole työsopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan tai kuntayhtymään.

Tämä laki tulee voimaan _____ *päivänä*
kuuta 20 .

33.

Laki**asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain 92 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan asuinhuoneiston vuokrauksesta 31 päivänä maaliskuuta 1995 annetun lain (481/1995) 92 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

92 §

Vuokranantajan irtisanomisaika

 Kun työnantaja on purkanut työsopimuksen muulla perusteella kuin työntekijän sairauden johdosta tai kun työntekijä itse on irtisanonut työsopimuksen tai irtisanomisaikaa noudattamatta purkanut työsopimuksen ilman työsopimuslain (320/70) 43 §:ssä tarkoitettua syytä ja vuokranantaja työsuhteen päättymisen johdosta irtisanoo työsuhdeasunnon vuokrasopimuksen, on irtisanomisaika kolme kuukautta, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, ja muulloin yksi kuukausi.

 Kun työnantaja on purkanut työsopimuksen muulla perusteella kuin työntekijän sairauden johdosta tai kun työntekijä itse on irtisanonut työsopimuksen tai irtisanomisaikaa noudattamatta purkanut työsopimuksen ilman työsopimuslain (/) 8 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettua syytä ja vuokranantaja työsuhteen päättymisen johdosta irtisanoo työsuhdeasunnon vuokrasopimuksen, on irtisanomisaika kolme kuukautta, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, ja muulloin yksi kuukausi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .
