Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että työsopimuslakiin otettaisiin nykyistä yksityiskohtaisemmat säännökset taloudelliseen ja tuotannolliseen syyhyn perustuvan irtisanomisoikeuden sisällöstä. Pääsäännön mukaan irtisanomisoikeus syntyisi vain, jos työ on vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin työnantajan tarpeita vastaaviin tehtäviin. Lakiin ehdotetaan lisäksi sisällytettäväksi esimerkkiluettelo tapauksista, joissa irtisanomiseen ei voitaisi katsoa olevan taloudellista tai tuotannollista perustetta.

Myöskään lomauttaminen ei ehdotuksen mukaan tulisi kysymykseen, jos työnantaja voisi tällaisena aikana järjestää työssä tarvittavaa koulutusta. Lomautusta koskevaa sopimusoikeutta rajoitettaisiin. Irtisanomisaikoja ehdotetaan pidennettäväksi yhdeksän vuoden työsuhteen jälkeen siten, että irtisanomisaika olisi neljä kuukautta. Tämän jälkeen irtisanomisaika pitenisi kuukaudella kolmivuotiskausittain siten, että viisitoista vuotta keskeytyksettä jatkuneen työsuhteen jälkeen irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoaikaa pidennettäisiin nykyisestä kuudesta kuukaudesta yhdeksään kuukauteen. Työntekijän irtisanoutumisaikaa pidennettäisiin yli kymmenen vuotta jatkuneissa työsuhteissa kuukaudesta kahteen kuukauteen.

Työsuhteen osa-aikaistamisen edellytyksiä täsmennetään ja osa-aikatyötä koskevan sopimuksen tekemiseen liittyviä vaatimuksia tiukennetaan. Lakiin ehdotetaan myös otettavaksi säännöksiä osa-aikatyössä olevan henkilön oikeudesta lisätyöhön ja sellaiseen kohtuulliseen koulutukseen, jota lisätyön vastaanottaminen edellyttää.

Yhteistoimintamenettelyä ehdotetaan kehitettäväksi. Milloin yhteistoimintalain soveltamispiiriin kuuluvassa yrityksessä on neuvoteltavana toimenpide, joka ilmeisesti johtaa työntekijän lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen, olisi asian ratkaiseminen ehdotuksen mukaan mahdollista vasta sen jälkeen, kun ratkaisusta on sovittu tai kun neuvotteluihin varattava vähimmäisaika on kulunut. Yhteistoimintalakia sovelletaan yritykseen, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää.

Neuvotteluille asetettavia muotovaatimuksia tiukennetaan. Muutokset koskevat neuvotteluaineistoa, neuvottelujen tulosten kirjaamista ja neuvotteluun varattavaa aikaa niissä tapauksissa, joissa käsiteltävänä olevalla asialla on henkilöstövaikutuksia tai joissa on kysymys liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta mahdollisesti johtuvista, henkilöstöä koskevista järjestelyistä. Lisäksi ehdotetaan, että yhteistoimintalain soveltamispiiriin kuuluvassa yrityksessä olisi laadittava erityinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka voitaisiin vahvistaa vasta yhteistoimintamenettelyn jälkeen. Myös henkilöstösuunnitelman muutokset olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan noin kuuden kuukauden kuluttua niiden hyväksymisestä ja vahvistamisesta.

380281Z

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
YLEISPERUSTELUT	3
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3
1.1. Tavoitteet	3
1.2. Keinot	3
1.2.1. Koulutus- ja uudelleensijoitusvelvoite	3
1.2.2. Irtisanomisajat	4
1.2.3. Lomautus- ja irtisanomisperusteiden selkeyttäminen	4
1.2.4. Liikkeen luovutus ja siihen liittyvä neuvotteluvelvoite	4
1.2.5. Takaisinottamisvelvoite	5
1.2.6. Osa-aikatyöntekijän työsuhdeturva	5
1.2.7. Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen	5
2. Nykyinen tilanne	6
2.1. Tuotannollisen työsuhdeturvan käsitteestä	6
2.2. Tuotannollisen irtisanomissuojan kehitys ja nykyinen tilanne Suomessa	7
2.2.1. Vuoden 1970 työsopimuslaki	7
2.2.2. Vuoden 1984 työsuhdeturvauudistus	7
2.3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja asiaa koskevat sopimukset	8
3. Tuotannollista työsuhdeturvaa koskevat järjestelyt eräissä maissa	8
3.1. Yleistä	8
3.2. Ruotsi	8
3.3. Norja	8
3.4. Tanska	8
3.5. Belgia	9
3.6. Hollanti	9
3.7. Itävalta	9
3.8. Saksan liittotasavalta	9
3.9. Kansainvälisen työjärjestön irtisanomissuojasopimus ja -suositus	9
4. Esityksen taloudelliset vaikutukset	10
5. Valmisteluvaiheet	10
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	11
1. Lakiehdotusten perustelut	11
1.1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	11
1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	16
2. Voimaantulo	20
LAKITEKSTIT	21
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	21
2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	24
LIITE	27
Rinnakkaistekstit	27
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	27
2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	32

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

1.1. Tavoitteet

Tuotantoteknologian voimakas uudistuminen ja pyrkimys kansainvälisen kilpailukyvyn säilyttämiseen on 1980-luvulla nopeasti muuttanut sekä teollisen että palvelutoiminnan edellytyksiä. Muutoksille on ollut ominaista toimialarationalisointi, toimintojen keskittyminen, erikoistumisasteen lisääntyminen ja työvoimatarpeen kasvun pysähtyminen monilla perusteollisuuden ja osin myös palvelutoiminnan sektoreilla. Samaan aikaan on tietokoneavusteisen tuotantotoiminnan laajeneva hyväksikäyttö luonut uusia työtehtäviä ja muuttanut ammattitaitovaatimuksia monissa tehtävissä.

Työntekijöille tämä kehitys on monilla aloilla ja ammateissa merkinnyt lisääntyvää epävarmuutta ja turvattomuutta. Vaikka tuotantotoiminnan tehostamista ja uuden teknologian käyttöönottoa on sinänsä pidettävä välttämättömänä elinkeinoelämän ja siten pitkällä aikavälillä myös työllisyyden kannalta, näyttää ilmeiseltä, että tasapainoisen kokonaiskehityksen aikaansaaminen edellyttää työntekijöiden näkökohtien entistä parempaa varteen ottamista tässä muutostilanteessa. Tämä edellyttää, että työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua yritystoiminnan välttämättömään kehittämistyöhön entisestään parannetaan.

Työsuhdeturvan parantaminen näyttää muutoinkin mahdolliselta vain siten, että työllisyyttä uhkaavat muutokset entistä paremmin ennakoidaan ja huolehditaan mahdollisuuksien mukaan siitä, että näissä tilanteissa ensisijaisesti käytetään muita kuin työvoiman vähentämisvaihtoehtoja. Tavoitteeksi on asetettava, että tämäntyyppiset muutostilanteet ennakoidaan niin ajoissa, että on mahdollista laatia työntekijäkohtaiset koulutus- ja uudelleensijoitussuunnitelmat, joilla tähdätään työn saannin jatkuvuuden turvaamiseen kunkin työntekijän osalta. Eri tavoin olisi varmistettava, että työntekijöiden jatkokoulutukseen kiinnitettäisiin nykyistä enemmän huomiota yritysten toiminnassa. Pyrkimyksenä tulisi olla, ettei lomautus- tai irtisanomistilanteisiin ajauduttaisi yrityksen, sen työntekijöiden tai yhteiskunnan kannalta yllättäen.

Sisällyttämällä työsuhdeturvaa koskevia, oikeus- ja työehtosopimuskäytännöstä johdettavia periaatteita lainsäädäntöön on hallituksen käsityksen mukaan mahdollista lisätä työntekijän turvallisuutta ja selkeyttää tilannetta myös työnantajan näkökulmasta. Tällaiset selkeytyksen ja uudelleen arvioinnin tarpeet koskevat paitsi työvoiman vähentämisen yleisiä perusteita myös velvollisuutta tarjota muuta työtä ja järjestää koulutusta työn vähentyessä. Irtisanomisaikaan, takaisinottosäännöksiin, liikkeen luovutukseen samoin kuin lomautus- ja irtisanomistilanteita koskevaan yhteistoimintamenettelyyn liittyviä velvoitteita ei niille asetettuihin tavoitteisiin tai käytännön vaikutuksiin nähden myöskään voida pitää riittävinä. Myös näitä säännöksiä on sen vuoksi kehitettävä.

1.2. Keinot

1.2.1. Koulutus- ja uudelleensijoitusvelvoite

Työvoiman vähentämisen vaihtoehdot tulevat kyseeseen ensisijassa niissä tapauksissa, joissa työn määrä ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, mutta sen laatu on muuttunut tai muuttumassa. Työsopimuslain mukaan työnantajan on työn tilapäisen vähentymisen ajaksi pyrittävä järjestämään muuta työtä. Toisaalta laki ei käsittele niitä tilanteita, joissa työn kokonaismäärä tosin on pysyvästi vähentynyt, mutta on tarjolla muuta työtä, johon työntekijä sopii tai johon hänet voidaan kouluttaa. Näissä tilanteissa tulisikin edellyttää, että koulutus- tai uudelleensijoittamisvaihtoehtoa aina tutkitaan ja mahdollisuuksien mukaan myös käytetään. Monissa yrityksissä tämä on jo nyt vakiintunut käytäntö.

1.2.2. Irtisanomisajat

Käynnissä olevalle rakennemuutokselle on ollut tyypillistä työntekijöille asetettavien ammattikoulutusvaatimusten muuttuminen ja lisääntyminen. Ikääntyvien ja myös ammattitaidoiltaan vanhenevien työntekijöiden työllistäminen yrityksissä, joissa otetaan käyttöön uutta tuotantoteknologiaa, on tässä tilanteessa usein ollut vaikeaa. Aloilla, joilla koulutettua uutta työvoimaa on toistaiseksi ollut saatavissa, ei kuitenkaan ole yritysten näkökulmasta ollut tarvetta pyrkiä uudelleenkoulutuksella mahdollistamaan työntekijöiden sijoittumista uusiin tehtäviin. Tällaiselle kehitykselle on työvoiman saannin vaikeutuessa yhä vähemmän todellisia edellytyksiä. Se koskee lisäksi työntekijöitä, jotka pitkän työsuhteen jälkeen kokevat irtisanomisen erityisen epäoikeudenmukaisena, mikä on omiaan synnyttämään turvattomuutta ja yleistä työilmapiirin heikentymistä.

Sekä elinkeinoelämän että sosiaalisen turvallisuuden myönteisen kehityksen kannalta on aihetta pyrkiä siihen, että työnantajat entistä enemmän kiinnittäisivät huomiota ikääntyvien työntekijöiden uudelleenkouluttamiseen. Irtisanomisaikojen pidentäminen erityisesti niiden työntekijöiden osalta, joiden työsuhde on jatkunut niin pitkään, että sitä voidaan pitää vakiintuneena, katsotaan yhdessä koulutuspoliittisten toimenpiteiden kanssa vaikuttavan tähän suuntaan. Näistä syistä olisi irtisanomisaikoja erityisesti pitkään jatkuneiden työsuhteiden osalta selvästi pidennettävä.

1.2.3. Lomautus- ja irtisanomisperusteiden selkeyttäminen

Oikeus- ja työehtosopimuskäytännön mukaan työsuhteen solmiminen merkitsee kumpaankin sopimuspuoleen ulottuvaa velvollisuutta ylläpitää työsuhdetta mahdollisuuksien rajoissa. Työn pysyväkään väheneminen ei riitä irtisanomisen perusteeksi silloin, kun työntekijälle ilmeisesti voidaan järjestää muuta työtä.

Käytännössä ei pidetä työsuhteen päättämistä hyväksyttävänä myöskään sellaisissa tapauksissa, joissa työvoimatarpeen väitetty väheneminen perustuu uudelleenjärjestelyihin, jotka tosiasiallisesti eivät olennaisesti vähennä työtä. Kun tämäntyyppiset periaatteet ovat keskeinen osa työsuhdeturvaa, ja kun nykyinen tilanne aiheuttaa epävarmuutta, ehdotetaan, että työsopimuslakiin sisällytettäisiin näihin periaatteisiin tukeutuva säännös.

Lomautusoikeutta koskevia säännöksiä ehdotetaan täsmennettäviksi siten, että lomautuksen perusteet ilmenisivät laista nykyistä selvemmin. Lomautusperusteita pyritään selkeyttämään keskittämällä niitä koskevat säännökset samaan pykälään. Työn tilapäisen vähentymisen perusteella työntekijä voitaisiin lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi nykyisten 75 päivän asemasta. Jos työnantajaan sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, lomauttamisesta olisi neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa.

Työsopimuslain mukainen mahdollisuus laajentaa lomautusoikeutta sopimuksenvaraisesti heikentää käytännössä työntekijän asemaa lain tarkoituksen vastaisesti. Oikeutta sopia lomautuksista ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että lomauttamisoikeuden laajentamisesta voitaisiin sopia vain työehtosopimuksella tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n mukaisissa neuvotteluissa.

Ehdotus sisältää säännökset työsopimuksen irtisanomisesta taloudellisen tai tuotannollisen syyn perusteella. Ehdotuksen mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa sopimus, jos työ on vähentynyt tällaisen tai siihen verrattavan syyn perusteella vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Irtisanominen tulee kuitenkin kysymykseen vain, jollei työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Lakiin ehdotetaan otettavaksi eräitä esimerkkejä tilanteista, jolloin tällaista irtisanomisperustetta ei ole. Esimerkit ilmaisevat myös sen, ettei työnantaja saa vedota taloudelliseen tai tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen, jos todellinen irtisanomisperuste onkin muu. Tältä osin ehdotettu muutos täydentää työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain (124/84) säännöksiä.

1.2.4. Liikkeen luovutus ja siihen liittyvä neuvotteluvelvoite

Liikkeen luovutus ehdotetaan säilytettäväksi erityisenä irtisanomisperusteena. Työntekijä voisi irtisanomis- ja työsopimusajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen kuukauden kuluessa siitä, kun hän on saanut tiedon luovutuksesta. Voimassa olevan lain mukaan työntekijän irtisanomisaika on 14 päivää.

Jos yrityksen työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30 ja yritykseen siten sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, liikkeen luovutuksen saajan olisi luovutuksen tapahduttua aina käytävä henkilöstön edustajien kanssa neuvotteluja liikkeen luovutuksesta johtuvista lomauttamisista, osa-aikaistamisista ja irtisanomisista. Neuvottelut eivät siten koskisi itse liikkeen luovutusta, vaan luovutukseen liittyviä henkilöstövaikutuksia.

Luovutuksen saajan olisi tehtävä aloite neuvotteluihin viikon kuluessa luovutuksen tapahduttua.

Mikäli luovutuksen saajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa todettaisiin, että liikkeen luovutuksen johdosta tullaan lomauttamaan, osa-aikaistamaan tai irtisanomaan henkilöstöä, työnantaja saisi ryhtyä näihin toimenpiteisiin vasta sen jälkeen, kun asiasta on henkilöstön edustajien kanssa sovittu tai neuvottelujen käynnistämisestä on kulunut kaksi kuukautta.

Edellä mainitulla tavalla toimitetun irtisanomisilmoituksen perusteella työsuhde päättyisi irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisajat olisivat liikkeen luovutustapauksissa yhtä pitkät kuin muutoinkin.

Jollei yritykseen sovelleta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, luovutuksen saaja voisi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy. Työsuhde päättyisi silloin normaalin irtisanomisajan kuluttua.

Se, joka aikoo ostaa liikkeen tai joka on jo ostanut sen, voisi olla osapuolena luovutettavan liikkeen henkilöstön kanssa käytävissä neuvotteluissa jo ennen kuin hän on tehnyt sopimuksen liikkeen ostamisesta ja ennen kuin liikkeen luovutus sopimuksenteon jälkeen tapahtuu. Käymällä neuvottelut jo tässä vaiheessa luovutuksen saaja pääsisi jo ennen kauppaa tai luovutusta perille henkilöstön suhtautumisesta liikkeen luovutukseen ja sen henkilöstövaikutuksiin. Luovutuksen saaja voisi myös näin aientaa mahdollisen henkilöstösuunnitelmansa toteuttamista. Jos neuvottelut on käyty kokonaisuudessaan ennen luovutusta, luovutuksen saaja ei voisi irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa henkilöstöä luovutuksen perusteella enää sen jälkeen, kun viikko on kulunut luovutuksesta.

1.2.5. Takaisinottamisvelvoite

Voimassa olevan lain mukaan työnantajan tulee työvoimaviranomaisen välityksellä tarjota työtä ensisijaisesti irtisanotulle työntekijälle, jos tarjolla oleva työ on samanlaista, eikä tuotannollisiin syihin perustuvasta irtisanomisesta ole kulunut kuutta kuukautta kauempaa. Esityksessä ehdotetaan, että takaisinottamisvelvoitteen voimassaoloaikaa pidennettäisiin. Tämän arvioidaan parantavan työsuhdeturvaa niissä varsin yleisissä tilanteissa, joissa yksilöperusteiset ja tuotannolliset syyt ovat yhtäaikaa olemassa. Takaisinottamisajan pidentämisen arvioidaan myös lisäävän koulutusvaihtoehdon käyttöä niissä tapauksissa, joissa tällainen mahdollisuus on ollut toissijaisesti olemassa.

1.2.6. Osa-aikatyöntekijän työsuhdeturva

Edellä on kuvattu työsuhdeturvan ja yhteistoimintamenettelyn kehittämistarvetta työvoiman vähentämistilanteessa. Kun työsuhteiden osa-aikaistamista usein voidaan pitää lomautukseen rinnastettavana työvoiman vähentämisenä, on johdonmukaista, että työsopimuslain ja yhteistoimintalain täsmennykset uudelleensijoitus- ja koulutusjärjestelyn osalta ulotetaan koskemaan myös työsuhteiden osa-aikaistamista. Samalla ehdotetaan osa-aikatyön käyttöönottoperusteita täsmennettäväksi.

1.2.7. Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

Hallitusohjelman mukaan yhteistoimintamenettelyä pyritään kehittämään siten, että siinä ensisijaisesti ja riittävän ajoissa selvitetään työntekijöiden uudelleenkouluttamisen ja -sijoittamisen tarve ja mahdollisuus. Lomautus- ja irtisanomisperusteita koskeva oikeuskäytäntö osoittaa, että työn vähyyteen perustuva irtisanominen itse asiassa jo nyt edellyttää uudelleensijoitus- ja tietyssä määrin myös -koulutusmahdollisuuksien selvittämistä sekä ensisijaista käyttämistä. Myös yhteistoimintalain nykyisestä sanamuodosta voidaan johtaa tämänsuuntainen velvoite. Näyttää kuitenkin siltä, että nykyiset säännökset kaipaavat täsmennystä, jotta niiden pohjalta saataisiin aikaan perusteellinen yhteistoimintamenettely. Esityksessä ehdotetaan, että työvoiman mää-

rään vaikuttavien toimenpiteiden tarve ja vaihtoehdot olisi nykyistä yksityiskohtaisemmin ja nykyistä aikaisemmassa vaiheessa selvitettävä. Tämä edellyttää muun muassa neuvotteluihin liittyvien määräaikojen käyttöönottoa. Ehdotettavat neuvotteluvelvoitteet eivät sinänsä estä omistukseen perustuvien oikeuksien käyttämistä laajemmalti kuin mitä on työntekijän suojelemiseksi nykyistenkin säännösten rajoissa pidetty mahdollisena.

Varaamalla neuvotteluun aikaa voidaan neuvottelujen merkitystä lisätä. Neuvotteluaikaa voidaan myös käyttää hyväksi esimerkiksi tarvittavan koulutuksen järjestämiseen. Neuvotteluaika mahdollistaa myös sellaiset yhteiskunnan toimenpiteet, joilla voidaan tasapainottaa työn laadun ja määrän muutoksista aiheutuvia alueellisia ja ammattikohtaisia ongelmia. Yhteistoimintamenettelyn kehittämisellä pyritään näin vähentämään rakennemuutoksen aiheuttamia häiriöitä.

Edellä (1.2.4.) on selostettu, miten neuvotteluvelvoite täytetään, kun sen kohteena ovat liikkeen luovutuksesta mahdollisesti johtuvat henkilöstöä tai työolosuhteita koskevat järjestelyt. Samalla tavalla on meneteltävä myös silloin, kun on kyse liikkeen sulautumisesta. Sulautumistapauksessa olisi kuitenkin sovellettava pääsäännön mukaisia neuvotteluaikoja.

Henkilöstön edustajien kanssa on neuvoteltava henkilöstön vähentämistoimenpiteistä myös silloin, kun toimenpiteet eivät liity liikkeen luovutukseen tai sulautumiseen. Neuvottelujen kohteena ovat silloin taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut.

Neuvottelut käynnistyvät pääsääntöisesti sillä, että työnantaja tekee neuvotteluesityksen. Esityksessä on mainittava ne asiat, joista on tarkoitus neuvotella. Työntekijöille tai heidän edustajilleen on varattava kolmen päivän valmistautumisaika neuvotteluihin.

Jos neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, olisi se saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jotta viranomaiset voisivat omalta osaltaan arvioida, mihin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä mahdollisesti edessä olevien irtisanomisten ja lomautusten johdosta.

Neuvotteluissa olisi käsiteltävä mahdollisuuksia kouluttaa työvoimaa ja sijoittaa toimenpiteiden kohteena oleva henkilöstö uusiin tehtäviin yrityksessä. Neuvotteluissa on siten selvitettävä henkilöstön ammattitaito ja kyky sijoittua tarjolla oleviin uusiin tehtäviin yrityksessä, työnantajan mahdollisuudet järjestää tähän tarvittavaa koulutusta ja mahdollisuudet hankkia tarvittavat koulutuspalvelut yrityksen ulkopuolelta.

Neuvotteluissa voidaan päätyä sopimukseen niistä toimenpiteistä, joihin työn vähentymisen johdosta on ryhdyttävä. Kun on päästy sopimukseen, työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvollisuutensa. Jollei päästä sopimukseen, työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvoitteensa seitsemän päivän kuluttua neuvottelujen alkamisesta, jos toimenpiteiden kohteena on enintään kymmenen henkilöä, ja kolmen kuukauden kuluttua neuvotteluesityksen tekemisestä, jos toimenpiteet kohdistuvat yli kymmeneen henkilöön. Ehdotuksen mukaan ei ole estettä sille, että neuvotteluja jatketaan senkin jälkeen, kun työnantaja on täyttänyt velvollisuutensa.

Työnantajan on pyynnöstä kirjattava neuvottelujen tulos. Tämä tapahtuu siten, että laadittavaan pöytäkirjaan merkitään saavutettu sopimus tai, jollei sopimukseen ole päästy, osapuolten kannat.

Kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvoitteensa, hän voi ryhtyä niihin toimenpiteisiin, joista on neuvoteltu.

2. Nykyinen tilanne

2.1. Tuotannollisen työsuhdeturvan käsitteestä

Tuotannollisella työsuhdeturvalla tarkoitetaan tässä esityksessä niitä säädös- tai työehtosopimuspohjaisia rajoituksia, joita sovelletaan, kun työntekijöiden määrää on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tarkoitus vähentää. Tällä tavoin määriteltynä tuotannollinen työsuhdeturva kattaa esimerkiksi irtisanomisperusteita, irtisanomismenettelyä, työvoiman vähentämisjärjestystä, takaisinottamisvelvollisuutta ja yhteistoimintamenettelyä koskevat säännökset ja määräykset.

2.2. Tuotannollisen irtisanomissuojan kehitys ja nykyinen tilanne Suomessa

Tuotannollista työsuhdeturvaa koskevat ensimmäiset yleiset määräykset sisältyivät Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Suomen Työnantajain Keskusliiton välillä vuonna 1966 tehtyyn irtisanomissuojasopimukseen. Tässä sopimuksessa kiellettiin työnantajaa irtisanomasta tai lomauttamasta "yksityistä työntekijää" ilman asiallista perustetta. Taloudellinen ja tuotannollinen syy katsottiin tällaiseksi perusteeksi. Myös Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton sekä vastaavien työnantajajärjestöjen välillä solmittiin samansisältöisiä sopimuksia. Niihin sisältyi myös työvoiman vähentämisjärjestystä ja työntekijän takaisinottovelvollisuutta koskevia määräyksiä, jotka ovat lähes sellaisenaan voimassa nykyisinkin. Irtisanomissuojasopimukset perustuvat olennaisesti Kansainvälisen työjärjestön vuonna 1963 hyväksymään suositukseen (nro 119).

Uusittaessa irtisanomissuojasopimuksia vuonna 1978 yhdenmukaistettiin yleistä irtisanomissuojaa koskevat määräykset vastaavan lainsäännöksen kanssa. Irtisanomisajat porrastettiin työsuhteen pituuden mukaan yhdestä neljään kuukauteen. Lisäksi sopimuksiin otettiin määräyksiä lomautusilmoituksesta ja lomautuksen ennakkoilmoituksesta. Viimeksi mainitut määräykset lisättiin samana vuonna myös työsopimuslakiin. Keskusjärjestöjen välisiä irtisanomissuojasopimuksia tarkistettiin viimeksi vuonna 1985. Taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tapahtuvat irtisanomiset ja lomautukset jätettiin tässä yhteydessä pääsääntöisesti työsopimuslain säännösten varaan. Sopimuksiin sisältyy tällä hetkellä lähinnä irtisanomis- ja lomautusmenettelyä sekä lomautuksen peruuttamista koskevia lakia täydentäviä määräyksiä ja määräyksiä työvoiman vähentämisjärjestyksestä. Merkittävimmät poikkeukset näihin sopimusmääräyksiin koskevat rakennusalaa, jonka osalta työehtosopimusmääräyksiin sisältyy myös tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevia määräyksiä.

Synnytyslomalla olevan työntekijän erityinen irtisanomissuoja on 1980-luvulla ulotettu koskemaan myös lakisääteisellä isyys-, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla olevia työntekijöitä.

2.2.1. Vuoden 1970 työsopimuslaki

Vuonna 1966 asetettiin komitea tarkistamaan ja uudistamaan vuodelta 1922 peräisin ollutta työsopimuslakia. Komiteanmietintöön (1969:A 25) ja sen pohjalta annettuun hallituksen esitykseen työsopimuslaiksi ei sisältynyt säännöksiä yleisestä irtisanomissuojasta. Lain nykyinen 37 §:n 2 momentti, jonka mukaan työsopimuksen irtisanominen edellyttää erityisen painavaa syytä, lisättiin siihen vasta eduskunnassa. Eduskuntakäsittelyssä otettiin lakiin myös säännös, jonka mukaan työn tilapäinen vähentyminen ei ole irtisanomisperuste. Raskaana ja synnytyslomalla olevien naisten sekä luottamushenkilöiden erityistä irtisanomissuojaa koskevat säännökset sisältyivät työsopimuslakiin jo sen alkuperäisessä muodossa. Laki tuli voimaan vuoden 1971 alussa.

2.2.2. Vuoden 1984 työsuhdeturvauudistus

Valtioneuvosto asetti vuonna 1978 komitean (työsuhdeturvakomitea), jonka tehtävänä oli selvittää työsuhteen jatkuvuuden lakisääteisen turvan kehittämistarvetta ja -mahdollisuuksia alan lainsäädännön kansainvälisen kehityksen valossa. Komitean mietintö (1981:69) valmistui vuoden 1981 lopussa. Mietintöön ei sisältynyt tuotannollisen työsuhdeturvan parantamista koskevia ehdotuksia. Palkansaajapuolta edustavat komitean jäsenet jättivät kuitenkin mietintöön tätä suojaa koskevia eriäviä mielipiteitä.

Vuonna 1982 valmistui erityisesti tuotannollista työsuhdeturvaa selvittäneen toimikunnan mietintö (1982:58), joka ei kuitenkaan sisältänyt ehdotuksia tämän suojamuodon kehittämiseksi.

Työsuhdeturvakomitean mietintöön perustuneella, vuonna 1984 toteutetulla työsuhdeturvauudistuksella työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus liikkeen luovutuksen yhteydessä rajoitettiin. Niin ikään rajoitettiin työnantajan oikeutta määräaikaisten työsopimusten käyttämiseen. Myös irtisanomissuojasopimusten mukainen irtisanomisaikojen porrastus otettiin työsopimuslakiin.

Vuoden 1985 lopulla tehdyssä niin sanotussa pelisääntöratkaisussa sovittiin irtisanomisaikojen pidentämisestä yhdellä kuukaudella. Tätä koskeva työsopimuslain muutos tuli voimaan heinäkuun alussa vuonna 1986.

2.3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja asiaa koskevat sopimukset

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/78) tuli voimaan vuonna 1979. Laki sisältää useita työsuhdeturvaan liittyviä velvoitteita. Lain 6 §:n mukaan muun muassa henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä samoin kuin siirrot tehtävistä toisiin on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Samassa järjestyksessä on käsiteltävä myös yrityksen tai sen osan lopettamista taikka siirtoa toiselle paikkakunnalle. Myös yrityksen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen sekä edellä mainittujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka koskevat henkilöstön määrää eri tehtävissä, on yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä. Laissa edellytetään (6 §:n 7 kohta) niin ikään, että lomautusilmoituksia tai työsopimusten irtisanomisia käsitellään ennakolta yhteistoimintamenettelyssä silloin, kun toimenpiteet johtuvat tuotannollisista tai taloudellisista syistä tapahtuvasta työn vähenemisestä. Keskeisten työmarkkinajärjestöjen välillä on lisäksi sovittu yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämistä yrityksissä koskevista sopimuksista, joihin sisältyy muun muassa kirjallista menettelyä, tietojen antamisvelvollisuutta, henkilöstön oikeutta kuulla asiantuntijoita sekä yrityksissä noudatettavan henkilöstö- ja koulutussuunnittelun periaatteita koskevia lakia täydentäviä määräyksiä. Sopimukset on viimeksi uusittu vuonna 1986.

3. Tuotannollista työsuhdeturvaa koskevat järjestelyt eräissä maissa

3.1. Yleistä

Seuraavassa tarkastelussa on pääpiirteittäin käsitelty eräiden Euroopan maiden lainsäädäntö- ja sopimuskäytäntöä tuotannollista työsuhdeturvaa koskevissa asioissa.

3.2. Ruotsi

Ruotsin työsuhdeturvalaki sisältää säännökset muun muassa uudelleensijoittamisesta, lomauttamisesta ja työvoimaa vähennettäessä noudatettavasta vuorojärjestyksestä. Lain mukaan työn puute ja siihen verrattavat syyt, kuten toiminnan supistaminen ja organisaatiomuutokset sinänsä oikeuttavat irtisanomiseen. Irtisanominen ei ole kuitenkaan oikeutettu, jos kohtuudella voidaan vaatia, että työnantaja järjestää työntekijälle muuta työtä palveluksessaan. Ammatillisilla järjestöillä ja läänien työlautakunnilla on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan supistamisessa noudatettaviin järjestelyihin. Työntekijä on mahdollista lomauttaa kerrallaan enintään kahdeksi viikoksi ja vuodessa enintään 30 päiväksi. Näiden ajanjaksojen jälkeen työntekijällä on oikeus lomautuspalkkaan. Tämä koskee myös niitä tilanteita, joissa lomautus on järjestetty työaikaa lyhentämällä.

Työntekijöitä irtisanottaessa tai lomautettaessa työnantajan on noudatettava tiettyä vähentämisjärjestystä. Pääsäännön mukaan vähentämisjärjestys määräytyy työsuhteen pituuden ja työntekijän iän mukaan. Suojatussa asemassa ovat myös vammaiset työntekijät sekä luottamusmiehet. Vähentämisjärjestyssäännöt ovat voimassa myös lomautuksen jälkeen ja uutta työsuhdetta solmittaessa.

3.3. Norja

Norjan lain mukaan toiminnan supistamisella tai rationalisoinnilla perusteltu irtisanominen ei ole laillinen, jos työnantajalla on tarjottavanaan työntekijälle sopivaa muuta työtä toimintansa piirissä. Tällaisessa tapauksessa on vertailtava yritystoiminnan tarpeita ja irtisanomisesta yksittäiselle työntekijälle aiheutuvaa haittaa. Tämä merkitsee sitä, että mikä tahansa yrityksen talouteen liittyvä taloudellinen syy ei ole riittävä.

Laissa ei säädellä lainkaan lomautuksia. Ne perustuvat joko sopimuksiin tai käytäntöön. Pääasiallisesti lomautukset ovat määräaikaisia joko muutamien viikkojen tai kuukausien mittaisia.

3.4. Tanska

Tanskassa on vuonna 1984 solmittu keskusjärjestöjen välillä sikäläiseen yhteistyösopimukseen liittyvä teknologiasopimus. Sopimukseen sisältyy suositusluontoinen määräys työntekijän uudelleensijoitusvelvollisuudesta. Työnantajan tulee yrittää siirtää yksittäiset

työntekijät muuhun työhön yrityksessään, jos teknologian käyttöönotto merkitsee työpaikkojen menetystä. Työnantajalla voi olla myös tietynasteinen korvausvelvollisuus koulutettaessa työntekijää uuden työnantajan tehtäviin.

3.5. Belgia

Tuotannollisesta työsuhdeturvasta on Belgiassa sovittu työehtosopimuksilla. Sopimusten lähtökohtana on se, että näistä syistä irtisanotuilla työntekijöillä on usein huomattavia vaikeuksia saada työtä. Irtisanotuilla työntekijöillä on oikeus korvaukseen, joka on puolet heille edellisessä työpaikassa maksetun palkan ja työttömyyskorvauksen erosta. Korvaus maksetaan neljältä kuukaudelta. Tuotannolliseksi irtisanominen katsotaan, jos 10 prosenttia tai enemmän työntekijöistä irtisanotaan.

3.6. Hollanti

Hollannin työsuhteita säätelevä laki perustuu sille periaatteelle, että työnantaja ei saa lopettaa työntekoa ilman alueellisen työvoimatoimiston lupaa. Jos työnantaja saa irtisanomisluvan, irtisanominen voidaan toimittaa sitä koskevien erityissäännösten mukaan. Jos työnantaja ei saa lupaa, mutta siitä huolimatta irtisanoo työsuhteen, työntekijä voi kuuden kuukauden kuluessa vaatia sen peruuttamista. Tämän seurauksena työsuhde jatkuu ja työnantaja on velvollinen jatkamaan palkanmaksua.

3.7. Itävalta

Itävallassa työntekijä on oikeutettu työsuhteen lakatessa erityisiin korvauksiin, kuten erorahaan ja eläke-etuuksiin. Erorahajärjestelmiä on useammanlaisia. Ne perustuvat joko lakiin tai sopimuksiin. Työsopimussuhteisia työntekijöitä koskeva järjestelmä oikeuttaa työntekijän kolmen yhtäjaksoisen palvelusvuoden jälkeen kahden kuukauden palkkaan. Korvauksen lopullinen suuruus määräytyy työsuhteen pituuden mukaan. 25 palvelusvuoden jälkeen korvaus vastaa yhden vuoden palkkaa. Oikeutta tähän korvaukseen ei ole, jos työntekijä itse aiheuttaa irtisanomisen. Työntekijä menettää korvauksen myös kokonaan tai osittain, jos työnantajan taloudellinen tilanne yrityksen lopettamisen jälkeen on heikko.

3.8. Saksan liittotasavalta

Saksan liittotasavallan lainsäädännön mukaan irtisanominen on lainvastainen, mikäli se on sosiaalisesti epäoikeudenmukainen. Irtisanomista pidetään sosiaalisesti epäoikeudenmukaisena, jos

— se ei johdu pakottavista yrityksen toimintaan liittyvistä syistä, jotka puhuvat työntekijän työsuhteen jatkamista vastaan,

— työnantaja on valitessaan irtisanottavia työntekijöitä jättänyt ottamatta riittävästi huomioon sosiaaliset näkökohdat (elinikä, lasten lukumäärä ym.), vaikka irtisanominen johtuisi yrityksen toimintaan liittyvistä syistä (taloudelliset ja tuotannolliset syyt),

— irtisanominen on ristiriidassa sen vuorojärjestyksen kanssa, josta työnantaja ja yritysneuvosto ovat lain mukaisesti sopineet,

— työntekijälle olisi voitu järjestää muuta työtä toisella työpaikalla yrityksen saman toiminnan piirissä tai jollakin muulla yrityksen toiminta-alalla,

— työntekijälle olisi voitu järjestää muuta työtä sellaisen uudelleen- tai jatkokoulutuksen jälkeen, jota voidaan kohtuudella työnantajalta vaatia, tai

— työn jatkaminen olisi ollut mahdollista työsopimuksen ehtoja muuttamalla ja työntekijä on ollut tähän muutokseen valmis.

3.9. Kansainvälisen työjärjestön irtisanomissuojasopimus ja -suositus

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi vuonna 1983 työsuhdeturvaa koskevan yleissopimuksen (nro 158), ja samaa asiaa koskevan suosituksen (nro 166), jotka koskevat työnantajan aloitteesta tehtävää palvelussuhteen päättämistä.

Yleissopimuksen III osassa käsitellään niitä menettelytapoja, joita sovelletaan päätettäessä työsuhde taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai vastaavista syistä. Yleissopimuksen 13 artiklan mukaan työnantajan tulee harkitessaan työvoiman vähentämistä mainituilla perusteilla hyvissä ajoin ennen tällaisen toimenpiteen toteuttamista huolehtia siitä, että

työntekijöiden edustajilla on käytettävissään asiaan liittyvät tiedot. Tällaisina tietoina mainitaan sopimuksessa lomautettavien tai irtisanottavien työntekijöiden määrä ja laatu, samoin se ajanjakso, jona työsuhteiden päättämiset tulevat toimeenpantaviksi.

Työnantajan tulee myös niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista antaa kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti asianomaisille työntekijöiden edustajille tilaisuus neuvottelujen käymiseen siinä tarkoituksessa, että työvoiman vähentämisestä aiheutuvat haitalliset vaikutukset voitaisiin minimoida. Sopimusvaltio voi kansallisen käytännön mukaisin keinoin rajoittaa nämä velvoitteet koskemaan sellaisia tapauksia, joissa toimenpide ulottuu tiettyyn erikseen määriteltävään osaan yrityksen työvoimasta. Sopimusvaltio sitoutuu vastaavasti huolehtimaan siitäkin, että suunnitteilla olevasta työvoiman vähentämistoimenpiteestä niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista ilmoitetaan viranomaisille. Tässä yhteydessä viranomaisille on annettava samat tiedot kuin työntekijöiden edustajille. Myös tämän sopimusvelvoitteen alaa voidaan edellä mainituin tavoin rajoittaa.

Suomi ei ole toistaiseksi ratifioinut tätä yleissopimusta. Toimenpiteet sopimuksen ratifioimiseksi ovat vireillä.

Sopimukseen liittyvän suosituksen mukaan työvoiman vähentämistarvetta on arvioitava työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisissä neuvotteluissa. Tällöin olisi selvitettävä muun ohessa ulkopuolisen työvoiman hankintaa koskevien rajoitusten mahdollisuudet samoin kuin mahdollisuudet ulottaa työvoiman vähentämistoimenpiteet niin pitkälle ajalle, että työvoiman luonnollinen poistuma voidaan käyttää hyväksi. Myös sisäisten siirtojen ja koulutustoimenpiteiden merkitystä suunniteltujen työvoiman vähentämistoimenpiteiden haittavaikutusten vähentämiseksi olisi samalla tavoin selvitettävä. Vapaaehtoisen ja ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen mahdollisuus sekä ylityön rajoittamismahdollisuus samoin kuin säännöllisen työajan lyhentämiseen liittyvät mahdollisuudet olisi myös tutkittava.

Suosituksen mukaan olisi myös, milloin tämä suinkin on mahdollista, etukäteen vahvistettava ne periaatteet, joiden mukaan työvoimaa teknologisista, rakenteellisista tai vastaavista taloudellisista syistä vähennetään. Näitä periaatteita vahvistettaessa tulisi ottaa huomioon niin työnantajan kuin työntekijöidenkin asema ja elinolosuhteet. Tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotuilla tulisi myös olla oikeus tulla uudelleen työllistetyiksi, jos työnantaja päättää ottaa uutta työvoimaa sellaisten tehtävien hoitamista varten, joista työvoimaa on aikaisemmin vähennetty.

Työnantajan olisi suosituksen mukaan neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa jo siinä vaiheessa, kun yrityksessä harkitaan sellaisia tuotantosuunnan, organisaation rakenteen tai tuotantoteknologian muutoksia, jotka voivat vähentää työvoiman tarvetta. Tällaisissa neuvotteluissa olisi käsiteltävä paitsi sellaisten muutosten toteuttamista, myös niiden vaikutuksia ja mahdollisten haittavaikutusten lieventämismahdollisuuksia. Tällaisista syistä tapahtuvista työvoiman vähentämistoimenpiteistä aiheutuvien haittavaikutusten torjumiseksi olisi lisäksi kansallisen käytännön mukaisin keinoin ja mahdollisuuksien mukaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien myötävaikutuksella pyrittävä järjestämään irtisanotuille työntekijöille uusia työpaikkoja tai uudelleenkoulutusmahdollisuuksia. Samoin olisi pyrittävä järjestämään mahdollisuus tarpeelliseen taloudelliseen tukeen koulutuksen aikana ja uuden työpaikan mahdollisesti aiheuttaman asuinpaikan muutoksen johdosta.

4. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Irtisanomisperusteiden täsmentyminen ja neuvotteluvelvoitteiden tiukentaminen erityisesti neuvotteluihin varattavan ajan osalta saattaa lisätä työvoimakustannuksia sellaisissa yrityksissä, joissa työvoiman kouluttamiseen ja työsuhteiden säilyttämiseen on kiinnitetty rajoitetusti huomiota. Kun tällaisten kustannusten määrä ratkaisevasti riippuu henkilöstösuunnittelun tasosta, jonka myös oletetaan uuden lainsäädännön vaikutuksesta kohentuvan, ei lainsäädännön kustannusvaikutusta kuitenkaan voida markkamääräisesti arvioida. Pitkällä aikavälillä tehostuvan henkilöstösuunnittelun voidaan toisaalta arvioida vaikuttavan työvoimakustannuksia vähentävästi.

5. Valmisteluvaiheet

Hallitusohjelman mukaan

— on työntekijäin turvallisuuden parantamiseksi ajoissa ennen heidän asemaansa koskevia ratkaisuja yhteistoimintamenettelyssä ensisijaisesti selvitettävä ja todettava työntekijöiden uudelleenkouluttamisen ja -sijoittamisen tarve ja mahdollisuus;

— irtisanomis- ja lomautusperusteita selkeytetään; sekä

— osa-aikatyöntekijöiden työsuhde- ja sosiaaliturvaa parannetaan.

Nyt esillä oleva esitys perustuu edellä mainittuihin hallitusohjelmatavoitteisiin. Esitystä valmisteltaessa on otettu huomioon Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus nro 158, joka koskee työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä sekä samaa asiaa koskeva suositus nro 166.

Esitystä valmisteltaessa on kuultu keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajia.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki työsopimuslain muuttamisesta

4 §. Muotovapaus. Osa-aikatyöhön liittyy usein epävarmuutta työsuhteen ehdoista erityisesti noudatettavien työaikojen ja työhöntulovalmiuden osalta. Jotta voitaisiin lisätä osa-aikatyötä tekevän tietoa työsuhteensa ehdoista ja jotta työsuhteen ehtoja voitaisiin selkiinnyttää, ehdotetaan, että pykälään otettaisiin säännös siitä, että ennen työsopimuksen tekemistä työnantajan olisi annettava osa-aikatyöhön ryhtyvälle työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteessa noudatettavista ehdoista, ellei työsopimusta ole tehty kirjallisena. Selvityksestä tulisi ilmetä ainakin työaika, työhön mahdollisesti liittyvä varallaolojärjestelmä, palkkausperusteet sekä muut työsuhteeseen keskeisesti vaikuttavat seikat.

Säännöksessä käsitellään osa-aikatyötä sitä tarkemmin määrittelemättä. Tarkoituksena on, että säännöstä tulkittaessa osa-aikatyöksi luettaisiin kaikki sellainen työ, jossa työaika työsopimuksen mukaan on lyhyempi kuin mitä alalla yleisesti noudatettavassa työehtosopimuksessa on sovittu säännöllisen työajan enimmäismäärästä.

Varsin huomattava osa osa-aikatyötä koskevista työsopimuksista tehdään kertaluonteisesti määrätyn työn suorittamista varten. Tämän vuoksi ehdotetaan, etta säännös rajoitettaisiin koskemaan vain toistaiseksi voimassa oleviksi aiottuja työsopimuksia. Muissa tapauksissa saavutettu etu olisi varsin vähäinen vaatimuksen aiheuttamaan työn määrään nähden.

Kun esitettäväksi vaadittu selvitys ei korvaa kirjallista työsopimusta, on jommankumman sopimuksen osapuolen pyynnöstä edelleenkin annettava kirjallinen todistus suullisen sopimuksen ehdoista pykälän 3 momentin mukaisesti.

Säännös ehdotetaan otettavaksi 4 §:ään uudeksi 4 momentiksi.

30 §. Lomauttaminen. Työsopimuslain 37 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan työntekijä voidaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa lomauttaa työn tilapäisen vähentymisen vuoksi, jos täksi ajaksi ei voida järjestää muuta työtä. Lainkohdassa todetaan, ettei tällainen työn vähentyminen ole irtisanomisperuste. Lain 30 §:n 1 momentissa lomauttamisoikeus pääsääntöisesti rajataan koskemaan tapauksia, joissa peruste työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen on olemassa. Selkeyden vuoksi lomauttamisoikeutta koskevat periaatteet ehdotetaan koottavaksi kaikilta osiltaan 30 §:ään.

Voimassa olevan lain mukaan työntekijä voidaan työn tilapäisen vähentymisen johdosta lomauttaa enintään 75 päiväksi. Tätä enimmäismäärää ehdotetaan pidennettäväksi 90 päivään.

Yleisperusteluissa esitetyistä syistä ehdotetaan, että työn tilapäiseen vähentymiseen perustuvan lomauttamisoikeuden edellytykseksi asetettaisiin paitsi se, ettei muuta työtä voida järjestää myös se, ettei työnantaja kohtuudella voi järjestää työssä tarvittavaa työnantajan

tarpeisiin sopivaa koulutusta. Sanamuoto sisältää sen, että koulutuksen tulee olla työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin nähden tavanomaista ja työntekijälle hänen aikaisempi kokemuksensa ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopivaa. Koulutusvelvoitteen sisällölle asetettavat vaatimukset ovat muutoin samoja, joita jäljempänä 37 a §:ssä on tarkemmin käsitelty. Tämän vuoksi voidaan tässä yhteydessä lisäksi viitata mainitun pykälän perusteluihin.

Oikeus laajentaa lomauttamisperusteita sopimuksilla ehdotetaan voimassa olevasta laista poikkeavasti rajoitettavaksi työehtosopimuksiin tai sopimuksiin, joita tarkoitetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:ssä. Nykyisen lain 30 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukainen periaate, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomauttamisesta esimerkiksi työntekijän opiskelun tai muun henkilökohtaisen syyn vuoksi, jäisi tässä yhteydessä ennalleen. Tätä koskeva säännös on 2 momentin ensimmäisessä lauseessa.

Lomautusoikeus sisältää myös oikeuden lyhentää työaikaa tilapäisesti tai toistaiseksi. Pysyväisluontoisesta työajan lyhentämisestä ehdotetaan säädettäväksi erikseen uudessa 39 a §:ssä.

Lomautussääntelyn selkeyttämiseksi ehdotetaan lisäksi, että 37 §:n 2 momentin 4 kohtaan sisältyvä työsuhteen irtisanomisoikeutta koskeva epätarkka säännös poistettaisiin, jolloin lomauttamisaikaa koskeva erityinen irtisanoutumisoikeus jäisi yksiselitteisesti riippumaan 42 §:sta.

37 §. Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Koska lakiin ehdotetaan otettavaksi erityinen tuotannollista irtisanomissuojaa koskeva säännös, ehdotetaan 37 §:ää vastaavasti tarkistettavaksi koskemaan vain tapauksia, joissa on kysymys työntekijän menettelyyn tai ominaisuuksiin perustuvasta irtisanomisesta. Kun lomauttamisoikeutta koskevaa 30 §:ää ehdotetaan edellä mainituin tavoin täsmennettäväksi ja kun taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskeva säännöstys ehdotetaan sisällytettäväksi uuteen 37 a §:ään, on 37 §:n 2 momentin 4 kohta vastaavasti tarpeeton.

37 a §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Voimassa olevan lain mukaan myös taloudelliset ja tuotannolliset tekijät voivat muodostaa sellaisen erityisen painavan syyn, joka hyväksytään irtisanomisperusteeksi. Huolimatta siitä, että nämä tekijät muodostavat käytännössä yleisimmän irtisanomisperusteen, ei voimassa olevassa laissa ole muutoin kuin 37 §:n 2 momentin 4 kohdan välillisen maininnan muodossa niitä tarkemmin käsitelty. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin nimenomainen säännös taloudellisista tai tuotannollisista irtisanomistapauksista.

Ehdotettu 37 a § koskee työsopimuksen irtisanomista, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä. Lain 37 §:ään jäisivät säännökset, jotka koskevat työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Pykälää sovelletaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvaan irtisanomiseen siitä riippumatta, kohdistuuko irtisanominen yhteen tai useampaan työntekijään.

Pykälän soveltamisen keskeisenä edellytyksenä on 1 momentin mukaan työn väheneminen. Työn vähenemisen tulee johtua taloudellisesta, tuotannollisesta tai muusta niihin verrattavasta syystä. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, mistä syystä nämä seikat ovat päässeet vaikuttamaan työn tarjoamisen edellytyksiin. Työ on saattanut vähentyä ulkoisten tekijöiden vuoksi, esimerkiksi kysynnän vähenemisen, yrityksen tuotteiden vanhentumisen tai kiristyneen kilpailun vuoksi, mutta myös työnantajan toimenpiteiden kuten yrityksen toiminnan uudelleen suuntamisen vuoksi. Tällainen uudelleen suuntaaminen voi olla tarpeellista myös siksi, että tiettyä toimintaa ylläpidetään ulkopuolisen määräaikaisen tai muuttuvan tuen varassa. Säännös ei myöskään aseta estettä esimerkiksi alihankintajärjestelyille.

Työnantajalla olisi oikeus irtisanoa työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vain, jos työ on vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Säännöksellä ei siis tältä osin pyritä muuttamaan sitä tulkintalinjaa, joka koskee työn pysyvää vähentymistä irtisanomisperusteena. Irtisanominen taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella ei tulisi kysymykseen, jos näiden syiden vaikutukset ovat vain tilapäiset. Tältä osin ehdotettu säännös vastaa voimassa olevan lain 37 §:n 2 momentin 4 kohtaa. Ehdotetussa 30 §:ssä säädettäisiin lomauttamisesta työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

Säännöksessä asetetaan irtisanomisoikeuden lisäedellytykseksi se, ettei työntekijää kohtuudella voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Uudelleensijoitus- tai koulutusmahdollisuuden olemassaolo osoittaisi, ettei

työ ole irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla vähentynyt.

Uudelleensijoittamisen tai -kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi työnantajan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös työntekijän soveltuvuus vaadittavan koulutuksen vastaanottamiseen. Säännös ei edellyttäisi sellaisen koulutuksen antamista, jota työnantajan toimintaan nähden ei ole pidettävä tarpeellisena. Säännöksestä johtuu myös, ettei työnantajalta voida sen perusteella vaatia koulutusjärjestelyjä, jotka poikkeavat alan luonteeseen tai työpaikan kokoon nähden tavanomaisena pidettävästä tasosta.

Pykälän 2 momentissa luetellaan eräitä tapauksia, joissa oikeutta irtisanomiseen 1 momentin nojalla ei katsota olevan. Luettelossa mainituissa tapauksissa vallitsee ristiriita irtisanomisen syyksi ilmoitettujen taloudellisten seikkojen ja irtisanomisen todellisten vaikutusten välillä. Olosuhteista voidaan usein näissä tapauksissa päätellä, että todellinen syy irtisanomiseen on ollut muu kuin tuotannollinen tai taloudellinen syy.

Momenttiin sisältyvällä luettelolla ei rajoiteta työnantajan oikeutta lopettaa, supistaa tai laajentaa liiketoimintaansa. Siten esimerkiksi päätös yrityksen jonkin tuotantolinjan lakkauttamisesta on sen taloudellisesta välttämättömyydestä riippumatta sellainen toiminnallinen syy, joka muiden edellytysten täyttyessä voi muodostaa irtisanomisperusteen.

Momentin 1 kohdassa käsitellään tilannetta, jossa uutta työvoimaa on ennen tai jälkeen irtisanomisen otettu niihin tai niitä vastaaviin tehtäviin, joista työvoimaa on vähennetty. Jos toimintaedellytykset eivät ole samaan aikaan muuttuneet, tällaiset toimenpiteet ovat yleensä osoituksena siitä, että irtisanomisen perusteena ovat tosiasiallisesti olleet työntekijän henkilöön liittyvät syyt, eikä pykälän 1 momentissa tarkoitettua perustetta näin ollen olisi olemassa.

Momentin 2 kohdassa on kysymys tapauksista, joissa työn uudelleenjärjestelyt ja niihin liittyvä työn laadun tai määrän muuttuminen tosin ilmoitetaan irtisanomisen syyksi, mutta joissa olosuhteet huomioon ottaen ilmeisesti on niin ikään kysymys lähinnä yksilöllisestä syystä johtuvasta irtisanomisesta. Irtisanomisperustetta ei säännöksen mukaan ole, jos järjestelyillä ei ole olennaista vaikutusta kyseiseen työhön. Säännös edellyttää, että toiminnan uudelleenjärjestelyn tulee olla ymmärrettävässä suhteessa irtisanomiseen, ennen kuin sitä voidaan pitää lain mukaisena.

Esimerkkiluettelon 3 kohtaan on sisällytetty kouluttamis- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskeva säännös. Sen mukaan koulutusvelvollisuuden laiminlyöminen niissä tilanteissa, joissa työn puute aiheutuu uusista laitteista, joita käyttämään työntekijä olisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta voitu kouluttaa työnantajan toimesta, aiheuttaa sen, ettei taloudelliseen tai tuotannolliseen perusteeseen voida vedota. Säännösehdotus liittyy läheisesti edelliseen kohtaan. Koulutusmahdollisuutta arvioitaessa tulevat sovellettaviksi samat periaatteet, joita on selvitelty 1 momentin perustelujen yhteydessä. Säännös edellyttää sanamuotonsa mukaisesti sitä, että koulutusvelvoite syntyy vain, jos työntekijä tosiasiallisesti voitaisiin työllistää koulutuksen avulla.

Momentin 4 kohdassa olevalla säännöksellä pyritään estämään se, ettei työvoiman vähentämisestä aiheutuvaa kustannussäästöä käytetä tosiasiassa 37 §:n mukaisen irtisanomissuojan kiertämiseen. Lainkohdassa tarkoitetaan sellaisia tapauksia, joissa irtisanomisesta aiheutuvan kustannussäästön vähäisyyden perusteella voidaan päätellä, etteivät taloudelliset tai tuotannolliset seikat ole irtisanomisen todellinen syy. Jos kustannussäästö on vähäinen, voi tämä yhdessä muiden asiassa ilmenneiden seikkojen perusteella antaa aiheen olettaa, että irtisanominen onkin johtunut muusta, erityisesti työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä. Arvioitaessa sitä, onko todellisena syynä pidettävä ilmoitettuja taloudellisia tai tuotannollisia syitä, olisi lainkohdan mukaan otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet.

Lain 37 §:n 3 momentin mukaan työnantajan irtisanomisoikeutta voidaan sopimuksella rajoittaa siten, että hän saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Esillä olevan pykälän 4 momenttiin on otettu säännös, jonka mukaan tämä on voimassa myös silloin, kun irtisanominen tapahtuu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan kyseistä lakia sovelletaan muun muassa silloin, kun työnantaja on irtisanonut sopimuksen vedoten taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn ja työntekijä esittämiensä syiden perusteella väittää tulleensa irtisanotuksi muusta työsopimuslain mukaan kielletystä syystä. Työntekijällä on siten oikeus korvaukseen lainvastaises-

ta irtisanomisesta silloinkin, kun irtisanomisen todetaan itse asiassa perustuneen yksilöllisiin syihin, vaikka työnantaja on ilmoittanut sen johtuvan taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Kyseessä voi olla esimerkiksi esillä olevan pykälän 2 momentissa tarkoitettu tapaus.

38 §. Irtisanomisaika. Yleisperusteluissa esitetyistä syistä ehdotetaan, että irtisanomisaikoja pidennettäisiin. Irtisanomisaikaa koskevan 38 §:n 3 momentin muutoksen lähtökohdaksi on otettu periaate, jonka mukaan saman työnantajan palveluksessa pitkään olleiden työntekijöiden irtisanomisaika pitenisi neljään kuukauteen työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä yli yhdeksän vuotta. Tämän jälkeen irtisanomisaika pitenisi kolmivuotiskausittain kuukaudella niin, että työsuhteen jatkuttua yli 15 vuotta, irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta. Samalla ehdotetaan, että työntekijän irtisanoutumisaika yli kymmenen vuotta jatkuneen työsuhteen jälkeen olisi kaksi kuukautta.

39 a §. Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi. Kokoaikaiseksi sovitun työsuhteen yksipuolista osa-aikaistamista on pidettävä sellaisena työsuhteen ehtojen muutoksena, joka edellyttää irtisanomisperusteen olemassaoloa. Tämä periaate ehdotetaan selvyyden vuoksi sisällytettäväksi uuteen 39 a §:ään. Lisäksi pykälässä edellytetään nykyistä oikeuskäytäntöä vastaavasti, että osa-aikaistaminen voidaan toteuttaa vasta irtisanomisajan päätyttyä. Säännöksellä pyrittäisiin osa-aikatyön synnyttämien turvattomuustekijöiden vähentämiseen niissä tilanteissa, joissa lain tulkinta on ollut epävarmaa tai virheellistä.

Kysymyksessä oleva osa-aikaistaminen on erotettava 30 §:ssä säännellystä lomauttamisoikeudesta, jota ei siis 39 a §:llä rajoitettaisi.

40 §. Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä. Voimassa olevan lain 40 §:n mukaan voivat sekä työntekijä että työnantaja irtisanomisajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan tavanomaista lyhyempää irtisanomisaikaa noudattaen, kun työnantaja luovuttaa liikkeensä toiselle. Yleisperusteluissa esitetyistä syistä ehdotetaan, että aikaa, jonka kuluessa työntekijän ja työnantajan on harkittava, irtisanooko hän työsopimuksen liikkeen luovutuksen johdosta, pidennettäisiin.

Pykälän 1 momentin mukaan pidennettäisiin aikaa, jonka kuluessa työntekijä voi luovutuksen perusteella irtisanoa työsopimuksen, lakkaamaan luovutuspäivästä lukien nykyisestä kahdesta viikosta yhteen kuukauteen. Aika laskettaisiin edelleen siitä, kun hänelle on annettu tieto luovutuksesta.

Liikkeen luovutuksen saaja voisi edelleen irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy. Pykälän 2 momentissa on tätä koskeva säännös niitä tapauksia silmällä pitäen, ettei liikkeeseen sovelleta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Luovutuksen saajalla olisi tällöin yhden kuukauden harkinta-aika, joka laskettaisiin liikkeen luovutuksesta. Luovutuksen saaja voi vedota liikkeen luovutukseen irtisanomisperusteena vain, jos irtisanominen tapahtuu harkinta-ajan kuluessa. Harkinta-ajan kuluttua umpeen irtisanominen voi tapahtua vain 37 ja 37 a §:ää noudattaen.

Voimassa olevan oikeuden mukaan työsuhde lakkaa liikkeen luovutustapauksissa kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pitempi. Ehdotuksen mukaan työsuhde päättyisi 38 §:ssä säädettyjen irtisanomisaikojen kuluttua. Työsuhteet päättyisivät siten myös liikkeen luovutustapauksissa eri aikoina sen mukaan, kuinka kauan työsuhde on kestänyt. Jos henkilöstön määrä on vähintään 30, sovellettaisiin 3 momenttia. Henkilöstön määrää arvioitaessa on ratkaiseva se ajankohta, jolloin irtisanominen tapahtuu.

Pykälän 3 momentti sisältää säännökset työnantajan oikeudesta irtisanoa työsopimus liikkeen luovutuksen perusteella, kun yrityksessä sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Tällöin liikkeen luovutukseen voidaan vedota irtisanomisperusteena viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluvelvollisuus on täytetty tai viimeistään viikon kuluessa mainitun lain 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun neuvotteluajan päättymisestä.

Irtisanomisilmoitus voidaan 3 momentin mukaan jättää viikon kuluessa neuvottelujen tai niitä varten säädetyn ajan päättymisestä. Jos henkilöstön edustajat ja työnantaja pian luovutuksen jälkeen pääsevät sopimukseen henkilöstön vähentämistoimenpiteistä, työnantajan harkinta-aika päättyy viikon kuluessa tästä sopimuksesta, vaikka kahden kuukauden määräaika olisikin vielä kesken. Työnantaja ei voi kuitenkaan vedota liikkeen luovutukseen perustuvaan irtisanomisoikeuteen, jollei hän toimita irtisanomisia viimeistään viikon kuluttua neuvotteluja varten säädetyn ajan päätty-

misestä, vaikka neuvotteluja silloin vielä jatkettaisiin.

Ehdotuksen mukaan luovutuksen saaja voisi aientaa neuvotteluja olemalla niiden osapuolena jo ennen liikkeen luovutusta. Luovutuksen saaja voi käydä tällaisia neuvotteluja joko yhdessä luovuttajan kanssa tai yksin. Jos neuvottelut on käynnistetty ennen luovutusta, mutta ne päättyvät vasta luovutuksen jälkeen, sovelletaan edellä mainittuja periaatteita luovutuksen perusteella toimitettaviin irtisanomisiin. Jos neuvotteluvelvoite on täytetty jo ennen luovutusta, lasketaan irtisanomisilmoituksia varten säädetty viikon aika luovutuksesta.

Momentin viimeisen virkkeen mukaan momenttia sovelletaan myös luovutuksesta johtuvaan lomauttamisen ja osa-aikaistamiseen. Työnantaja, jolla on oikeus liikkeen luovutuksen perusteella irtisanoa henkilöstöä, voi vaihtoehtoisesti lomauttaa tai osa-aikaistaa henkilöstöä.

42 a §. Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen. Lainkohdan nykyisen sanamuodon mukaan on työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä, tarjottava työtä ensisijaisesti tälle työntekijälle, jos työnantaja kuuden kuukauden kuluessa irtisanomisesta hakee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin. Lainkohdan tarkoitukseen nähden on kuuden kuukauden takaisinottoaikaa pidettävä lyhyenä. Pykälän sanamuoto on määräajan alkamisen osalta niin ikään tulkinnanvarainen. Näistä syistä ehdotetaan takaisinottoaikaa pidennettäväksi yhdeksään kuukauteen irtisanomisajan *päättymisestä*. Säännös edellyttää, että työnantaja ottaa yhteyttä paikalliseen työvoimaviranomaiseen takaisinottovelvollisuutensa täyttämiseksi. Säännöksen tarkoittama velvollisuus on työnantajan osalta katsottava täytetyksi, kun hän on takaisinottoajan aikana ottanut yhteyttä työvoimaviranomaiseen ja tarjonnut työtä pykälässä tarkoitetuille työntekijöille.

Pykälän uudessa 2 momentissa ulotetaan takaisinottovelvollisuus selvyyden vuoksi nimenomaisesti koskemaan myös liikkeen luovutuksen saajaa.

42 b §. Osa-aikatyötä tekevän oikeus lisätyöhön ja koulutukseen. Milloin työnantaja on taloudellisista tai tuotannollisista syistä muuttanut työsuhteen osa-aikaiseksi, ja työvoiman tarve myöhemmin lisääntyy, on tilanne perusteiltaan verrattavissa entisten työntekijöiden takaisinottovelvoitetta koskevassa 42 a §:ssä tarkoitettuun tilanteeseen. Työsuhdeturvan yhtenäistämiseksi ja selkeyttämiseksi ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla, jonka työssä on kokoaikatyöhön pyrkiviä osa-aikaisia työntekijöitä ja joka hakee uutta työvoimaa samankaltaiseen osa-aika- tai kokoaikatyöhön, olisi velvollisuus tarjota työtä tällaisille osa-aikatyössä oleville työntekijöille, jollei 42 a §:stä muuta johdu. Tästä myös seuraisi, että lomautuksen ja osa-aikaistamisen erot käytännössä vähenisivät. Työnantajan olisi säännöksen sanamuodon mukaisesti kuitenkin annettava etuoikeusasema niille entisille työntekijöille, jotka 42 a §:n mukaisesti ovat etsimässä työtä työvoimaviranomaisen välityksellä.

Kun mahdollisuudet ammattitaidon ylläpitämiseen tai sen kehittämiseen voivat osa-aikatyössä olla tavallista rajoitetummat, ehdotetaan lisäksi, että työnantajalla olisi velvollisuus järjestää osa-aikatyöntekijöille sellaista koulutusta, joka uuden työn vastaanottamiseksi on tarpeen. Työnantajan koulutusvelvollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon lisäksi työntekijän soveltuvuus koulutukseen ja uuteen työhön. Tässäkin yhteydessä voidaan siis viitata niihin koulutuksen järjestämisvelvollisuutta koskeviin periaatteisiin, joita on käsitelty 37 a §:n perusteluissa. Säännös edellyttää sanamuotonsa mukaisesti lisäksi sitä, että koulutus on työnantajan toimesta järjestettävissä.

Voimaantulosäännös. Voimaantulosäännöksen 1 momentissa on sopimusoikeudellisista syistä ehdotettu, että laki tulisi voimaan kunkin työntekijän osalta erikseen sen irtisanomisajan kuluttua, jota työntantajan olisi ollut noudatettava lain voimaantuloajankohtana. Vastaavasti lakia olisi sovellettava myös määräaikaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, joka jatkuu lain 39 §:ssä tarkoitetuin tavoin määräajan päättymisen tai irtisanomisajan jälkeen.

Kun tarkoituksena ei ole, että nyt ehdotettavilla säännöksillä olisi vaikutusta voimassa oleviin työehtosopimuksiin, on 2 momentissa ehdotettu säädettäväksi, että työehtosopimusmääräykset niiden voimassaoloaikana ovat noudatettavana sen estämättä, mitä laissa on säädetty.

Monissa työehtosopimuksissa ja niihin perustuvissa työsopimuksissa on jo ennen vuonna 1978 tapahtunutta lain muutosta (476/78) sovellettu pidempiä lomautusilmoitusaikoja kuin mitä lain 30 § edellyttää. Kun 30 §:ää ehdotetaan muutettavaksi eikä tällaisiin lomautusil-

moitusaikoihin ole tarkoitus puuttua, ehdotetaan selvyyden vuoksi säädettäväksi, että mainittuja pidempiä lomautusilmoitusaikoja noudatettaisiin edelleen, kunnes niistä toisin sovittaisiin.

1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

3 §. Yhteistoiminnan osapuolet. Myös liikkeen luovutuksen saaja tai, milloin kysymys on yritysten sulautumisesta, vastaanottava yritys voisi, sen mukaan mitä 6 ja 8 §:ssä on ehdotettu säädettäväksi, ennakolta osallistua yhteistoimintamenettelyyn, joka koskee liikkeen luovutuksesta mahdollisesti johtuvia vaikutuksia. Tämän vuoksi on pidetty tarpeellisena neuvotteluosapuolia koskevan täydentävän säännöksen ottamista lain 3 §:ään.

6 §. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat. Pykälässä luetellaan ne asiat, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Pykälän 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi. Muutosehdotuksen mukaan olennaisia kone- ja laitehankintoja koskevaa neuvotteluvelvoitetta rajattaisiin siten, että tällaiset investoinnit olisivat neuvotteluvelvollisuuden piirissä vain niiden henkilöstövaikutusten osalta. Säännös liittyy 8 §:ssä ehdotettuihin neuvotteluaikoihin ja sisältää sen, ettei neuvotteluja olisi tarpeen käydä hankintapäätöksen perusteista tai muista kuin henkilöstövaikutuksista. Neuvottelujen sisältö määräytyisi 7 ja 8 §:n mukaisesti. Lisäksi luetteloon ehdotetaan lisättäväksi kolme kohtaa, jotka koskevat liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta mahdollisesti johtuvia lomauttamisia, osa-aikaistamisia ja irtisanomisia taikka taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavia lomautuksia, osa-aikaistamisia ja irtisanomisia sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Samalla ehdotetaan, että 7 kohta kumottaisiin.

Pykälän 3 a kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisivat liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta mahdollisesti johtuvat henkilöstön lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisjärjestelyt. Neuvottelujen kohteena eivät siten ole liikkeen luovutus tai sulautuminen.

Liikkeen luovutuksella on esillä olevassa kohdassa sama merkityssisältö kuin työsopimuslain 7 ja 40 §:ssä. Niiden perusteella muodostuneen sopimuskäytännön mukaan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan oikeustointa, jolla toimiva yritys siirretään toiselle, joka ryhtyy jatkamaan liiketoimintaa suurin piirtein samanlaisena. Liikkeen luovutuksesta on kyse ainakin, jos luovutuksen kohteena ovat yrityksen toimitilat tai niitä koskeva vuokraoikeus sekä yrityksen vaihto-omaisuus ja käyttöomaisuus. Se seikka, että luovutuksen kohde on tätä rajoitetumpi, ei välttämättä sulje pois sitä, että kysymyksessä on liikkeen luovutus.

Liikkeen luovutukseen liittyy usein henkilöstövaikutuksia. Henkilöstövaikutukset kuuluisivat aina yhteistoimintamenettelyn piiriin. Neuvottelujen sisältö ja niissä noudatettavat aikamääräykset riippuvat sen sijaan siitä, millaisista henkilöstövaikutuksista kulloinkin on kyse.

Myös sulautumiseen liittyy usein henkilöstövaikutuksia. Sulautumisen henkilöstövaikutuksista on ehdotuksen mukaan neuvoteltava, vaikka sulautuminen ei ole työsopimuslain 40 §:ssä tarkoitettu erityinen irtisanomisperuste. Jos yrityksessä sulautumisen johdosta vähennetään henkilöstöä, määräytyisi neuvotteluvelvoite kuitenkin 8 §:n 2 momentissa lausutun pääsäännön mukaisesti. Koska henkilöstövaikutukset toteutuvat vastaanottavassa yhtiössä, neuvottelut on käytävä sen toimesta. Kahden yhteisön sulautuessa uudeksi yhteisöksi neuvottelut on käytävä näin muodostettavan yhteisön toimesta. Kummassakin tapauksessa sulautuva yhteisö voi käydä neuvotteluja henkilöstönsä edustajien kanssa.

Pykälän 3 b kohdan mukaan myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavat lomauttamiset, irtisanomiset ja osa-aikaistamiset kuuluisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Säännös korvaa lomauttamisen ja irtisanomisen osalta pykälän kumottavaksi ehdotetun 7 kohdan.

Ehdotetun 3 c kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisi myös henkilöstöja koulutussuunnitelma sekä siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset.

6 a §. Neuvotteluvelvoitteen toteaminen liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen. Edellä 6 §:n perustelujen yhteydessä on todettu, että liikkeen luovutuksen ja sulautumisen henkilöstövaikutukset kuuluisivat lakiehdotuksen mukaan aina neuvotteluvelvoitteen piiriin. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että luovuttaja tai sulautuva yritys olisi ennakolta velvollinen käymään tällaisia neuvotteluja. Neuvotteluvelvollisuus koskisi siten vasta liikkeen luo-

vutuksen saajaa tai sulautumisen tuloksena muodostuvaa yritystä. Neuvotteluja voitaisiin luovutuksen saajan tai vastaanottavan yrityksen aloitteesta aientaa 8 §:ssä ehdotetulla tavalla. Ehdotuksen mukaan se, olisiko liikkeen luovutuksella tai sulautumisella henkilöstövaikutuksia, olisi yhteistoimintamenettelyssä todettava.

6 b §. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat. Pykälässä on edellytetty, että yhteistoimintalain soveltamispiiriin kuuluvassa yrityksessä vuosittain laaditaan erityinen henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma sekä tarkemmin säädetty niistä vaatimuksista, joita 6 §:ssä tarkoitetulle henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalle on asetettava. Säännöksen mukaan henkilöstösuunnitelma olisi nykyisen lain 11 §:stä ilmenevän periaatteen mukaisesti vahvistettava vuosittain ennen tilikauden alkua.

Henkilöstösuunnitelmaan tulisi sisällyttää tiedot sellaisista lain 6 §:ssä tarkoitetuista asioista, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä sekä tiedot tältä osin odotettavissa olevista muutoksista. Koulutussuunnitelmassa olisi vastaavasti käsiteltävä henkilöstösuunnitelmasta ilmenevät koulutustarpeet sekä mahdollisuuksien mukaan henkilöstön täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutuksen mahdollisuudet samoin kuin koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma kunkin henkilöstöryhmän osalta.

7 a §. Neuvotteluesitys. Lain 6 §:n 1—5 kohdissa tarkoitetut asiat ovat siinä määrin keskeisiä ja työntekijöiden työsuhdeturvan kannalta merkityksellisiä, että voimassa olevia neuvotteluvelvoitteita ei niiden osalta voida pitää yhteistoiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden kannalta riittävinä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että neuvotteluvelvoitetta täsmennettäisiin sekä neuvotteluihin varattavan ajan että neuvottelun muodon osalta niissä tapauksissa, joissa asian ratkaisulla ilmeisesti on henkilöstön määrää tai laatua koskevia vaikutuksia. Neuvottelu olisi uuden 7 a §:n mukaan näissä tapauksissa käynnistettävä neuvotteluesityksellä. Säännös edellyttäisi, että neuvotteluesitys tehdään vähintään kolme kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Tarkoituksena on tällä tavoin varata työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävästi aikaa valmistautua neuvotteluihin. Säännöstä sovellettaessa on otettava huomioon, ettei lain 6 §:n 1—5 kohdissa ole kysymys sellaisista tilapäisluontoisista uudelleenjärjestelyistä, jotka ovat tarpeellisia esimerkiksi tuotantohäiriöiden johdosta. Tällaisiin tilanteisiin ei kirjallisen neuvotteluesityksen tekemistä koskeva velvoite siten ulottuisi. Neuvotteluvelvollisuus voi tällaisissa tapauksissa syrjäytyä myös lain 10 §:n perusteella.

Neuvotteluesitykseen tulisi siis sisällyttää tiedot siitä, mitä asioita neuvotteluissa tulee käsiteltäväksi. Tietojen tulisi olla niin yksityiskohtaisia, että ne mahdollistavat alustavan asiaan perehtymisen ja neuvotteluja varten mahdollisesti tarvittavien lisätietojen hankkimisen.

Pykälän 2 momentin mukaan neuvotteluesitys olisi tehtävä myös henkilöstön edustajan pyynnöstä. Jos työnantaja pyynnöstä huolimatta katsoo, ettei kyseessä olevan asian ratkaiseminen vaadi yhteistoimintamenettelyä, voisi tätä koskeva perusteltu ilmoitus korvata neuvotteluesityksen. Jos neuvottelu henkilöstön edustajan pyynnöstä huolimatta on jätetty käymättä asiassa, joka lain mukaan kuuluisi yhteistoimintamenettelyn piiriin, voidaan tämä kuitenkin ottaa huomioon 15 a §:ssä tarkoitettua hyvitystä määrättäessä.

Pykälän 3 momenttiin on sisällytetty säännös neuvotteluesityksen tekemisestä liikkeen luovutukseen tai sulautumiseen liittyvässä asiassa. Säännös edellyttää, että neuvotteluesitys näissä tapauksissa tehdään viikon kuluessa luovutuksesta ja että neuvottelut aloitetaan aikaisintaan kolmen päivän kuluttua esityksen tekemisestä. Tarkoitus on, että mahdollisista henkilöstöratkaisuista ja muista luovutuksesta tai sulautumisesta aiheutuvista toimenpiteistä säännönmukaisesti luovutuksen tai sulautumisen jälkeen neuvotellaan 8 §:ssä säädetyin tavoin. Jos yhteistoimintamenettely on asianmukaisesti käynnistetty jo ennen luovutusta tai sulautumista, ei uutta neuvotteluesitystä luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua enää olisi tarpeen tehdä.

7 b §. Ilmoitus työvoimaviranomaisille. Yleisperusteluissa esitetyistä syistä ehdotus edellyttää lisäksi, että sellainen 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, joka sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, olisi saatettava työvoimaviranomaisen tietoon. Tässä tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus olisi täytetty muun muassa silloin, kun työnantaja on tehnyt työsopimuslain 30 b §:n 2 momentissa tai työllisyyslain (275/87) 8 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, jos se sisältäisi tiedot neuvottelun kohteena olevista seikoista.

8 §. Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisäystä, jonka

mukaan momentin säännöksiä sovelletaan vain, jollei 2 tai 3 momentista muuta johdu.

Jotta neuvotteluilla 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetuissa kysymyksissä olisi tavoiteltua merkitystä, on niihin varattava riittävästi aikaa. Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja ei ole täyttänyt neuvotteluvelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu henkilöstön edustajien kanssa tai säännöksessä neuvotteluja varten varattu vähimmäisaika on kulunut. Ajan pituus vaihtelisi sen mukaan, miten toimenpide vaikuttaa henkilöstöön.

Jollei toimenpide johda henkilöstön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, neuvottelut käydään 1 momentin mukaisesti eikä päätöksenteolle ole asetettu vähimmäisaikamääräyksiä. Tämä koskee myös liikkeen luovutuksen tai sulautumisen henkilöstövaikutuksista käytäviä neuvotteluja, jolleivät toimenpiteet johda lomauttamisiin, osa-aikaistamisiin tai irtisanomisiin.

Jos toimenpide johtaa enintään kymmenen henkilön osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, neuvotteluja varten on varattu vähintään seitsemän päivää. Aika lasketaan neuvottelujen alkamisesta. Ehdotetun 7 a §:n mukaan neuvotteluesitys on tehtävä vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Henkilöstölle näin varattua valmistautumisaikaa ei siten lasketa käsiteltävänä olevan momentin mukaiseen neuvotteluaikaan.

Jos neuvoteltavana oleva toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, yli 90 päiväksi tapahtuvaan lomauttamiseen tai irtisanomiseen, eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken päästä asiasta sopimukseen, työnantaja ei ole täyttänyt neuvotteluvelvollisuuttaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut neuvottelujen käynnistämisestä. Koska säännös koskee vain yli 90 päiväksi tapahtuvia lomautuksia, lyhyemmästä lomauttamisesta on neuvoteltava vähintään seitsemän päivää silloinkin, kun toimenpide koskee yli kymmentä henkilöä.

Työnantaja ei saa ryhtyä neuvottelujen tarkoittamiin toimenpiteisiin, ennen kuin hän on täyttänyt neuvotteluvelvoitteensa. Neuvotteluvelvoite voi täyttyä vain siltä osin, kuin neuvotteluja käydään. Neuvotteluvelvoitteen sisältö määräytyisi neuvoteltavina olevien toimenpiteiden laajuuden ja sisällön mukaan.

Säännöksen perusteella ei voida pitää hyväksyttävänä myöskään sitä, että neuvottelut ositetaan koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomauttamisaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi tosiasiallisesti on kysymys.

Pykälän 3 momentti koskee liikkeen luovutuksen johdosta toimeenpantavia lomautuksia, osa-aikaistamisia tai irtisanomisia. Säännöksen sisältöä on käsitelty työsopimuslain 40 §:n perusteluissa.

Ehdotettuun uuteen 4 momenttiin sisältyvän säännöksen mukaan liikkeen luovutuksen saaja tai sulautuva yritys voi lukea hyväkseen myös sellaisen neuvotteluajan, jonka kuluessa neuvotteluja on vapaaehtoisesti käyty ennen luovutusta tai sulautumista.

Pykälän 5 momentin mukaan 2 ja 3 momenttia ei sovelleta yrityksen ollessa selvitystilassa tai konkurssissa. Konkurssin osalta voidaan viitata työsopimuslain 41 §:ään, johon on otettu säännökset työntekijän irtisanomisesta työnantajan joutuessa konkurssiin. Yrityksen joutuessa konkurssiin tai selvitystilaan johdon on lain mukaan seuraamusten uhalla ryhdyttävä toimenpiteisiin yrityksen toiminnan supistamiseksi ja lopettamiseksi. Yrityksen ollessa selvitystilassa toiminnan lopettaminen ei voi tulla henkilöstölle yllätyksenä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että henkilöstön vähentämistoimenpiteistä olisi näissä tapauksissa neuvoteltava pykälän 1 momentin mukaisesti.

Työsopimuslain 30 a §:n mukaan työnantajan on, tuotannollisen lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava ennakkoilmoitus lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaiselle. Tällaisen ennakkoilmoitusvelvollisuuden on katsottava alkavan kulua siitä ajankohdasta, jolloin työnantaja on tehnyt yhteistoimintalain 7 a §:ssä tarkoitetun neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille. Näin ollen työsopimuslain 30 a §:n tarkoittama lomautuksen ennakkoilmoitusaika ja yhteistoimintalain 8 §:n tarkoittama neuvotteluaika voivat kulua lomautusta koskevassa asiassa samanaikaisesti, jos ennakkoilmoitus on asianmukaisesti tehty.

8 a §. Neuvottelun tuloksen kirjaaminen. Kun neuvottelujen tuloksesta tai siitä, milloin ne katsotaan päättyneeksi, on usein käytännössä syntynyt epäselvyyttä, ehdotetaan uudessa 8 a §:ssä säädettäväksi, että neuvottelujen tulos olisi 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa

asiassa pyynnöstä kirjattava pöytäkirjaan. Pöytäkirja olisi varmennettava neuvotteluosapuolten allekirjoituksin.

11 §. Työnantajan tiedottamisvelvollisuus. Jos yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviin asioihin sisällytetään 6 b §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, käy 11 §:n 2 momentin mukainen, samaa asiaa koskeva, mutta tiedottamisvelvollisuuteen rajautuva säännös tarpeettomaksi. Tästä syystä lainkohta ehdotetaan kumottavaksi.

11 a §. Koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely. Tavoitteena on, että 6 b §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat mahdollisimman hyvin kattaisivat ne järjestelyt, joilla koulutuksen osalta on vaikutusta henkilöstön asemaan. Jos yrityksessä joudutaan harkitsemaan henkilöstön vähentämistoimenpiteitä, tulisi niiden vaihtoehtona olevien uudelleensijoitus- ja koulutusjärjestelyjen pääsääntöisesti käydä ilmi mainituista suunnitelmista. Jos suunnitelmissa ei kuitenkaan ole voitu varautua henkilöstön vähentämistarpeeseen, on uuden 11 a §:n mukaan kuitenkin edellytettävä, että yhteistoimintamenettelyssä erikseen käsitellään ne mahdollisuudet, joita on olemassa henkilöstön uudelleensijoittamiseksi ja -kouluttamiseksi. Tällöin on säännöksen mukaan hankittava selvitystä myös siitä, minkälaisia koulutuspalveluja yrityksen ulkopuolelta on saatavissa. Jos kysymys on koulutusjärjestelyistä, joita ei voida yrityksen toimesta rahoittaa, tulisi tässä yhteydessä mahdollisuuksien mukaan selvittää sitäkin, voidaanko koulutukseen saada yhteiskunnan tukea.

14 §. Sopimusoikeus. Kun neuvottelun muotoa ja neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevia säännöksiä ehdotetaan 6 a, 6 b, 7 a, 8, 8 a ja 11 a §:ssä lisättäväksi, ja kun tarkoituksena ei ole, ettei myös näistä velvoitteista voitaisi 14 §:ssä tarkoitetuilla valtakunnallisilla työmarkkinasopimuksilla poiketa, ehdotetaan 14 §:ää täydennettäväksi mainittuja uusia pykäliä koskevilla viittauksilla.

15 a §. Hyvitys. Lain noudattamatta jättämisestä voi seurauksena olla sakkorangaistus. Tämän lisäksi ehdotetaan, että lakiin lisätään uusi 15 a §, jolla säädettäisiin työntekijälle maksettavasta hyvityksestä niissä tilanteissa, joissa 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on ratkaistu laissa säädettyä menettelyä noudattamatta ja työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu. Hyvitys olisi lain rikkomisesta työnantajalle tuleva luonteeltaan yksityisoikeudellinen seuraamus. Työnantaja olisi velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenettelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko toimenpide, esimerkiksi irtisanominen, sinänsä ollut lain mukainen vai ei. Työnantaja olisi hyvitysvelvollinen silloinkin, kun voidaan näyttää, ettei neuvotteluvelvoitteen asianmukainen täyttäminen olisi johtanut muuhun tulokseen. Hyvitysvelvollisuuden syntyminen ei siis edellytä syy-yhteyttä neuvotteluvelvoitteen laiminlyönnin ja suoritetun henkilöratkaisun välillä.

Työnantaja olisi hyvitysvelvollinen, jos 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7, 7 a tai 8 §:ssä on säädetty. Hyvitysvelvollisuus tulisi kysymykseen siis lähinnä silloin, kun työnantaja on tietoisesti rikkonut yhteistoimintavelvoitteen tai suhtautunut siihen piittaamattomasti. Hyvitysvelvollisuus jäisi sitä vastoin syntymättä, jos se ei ole johtunut lainkaan työnantajan huolimattomuudesta tai jos tätä huolimattomuutta ei voida pitää ilmeisenä. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun työnantaja ratkaisua tehdessään ei voinut ymmärtää sillä vielä olevan henkilöstövaikutuksia tai jos hän arvioi nämä henkilöstövaikutukset väärin. Neuvotteluvelvoitteen laiminlyönnin törkeysaste voi vaikuttaa myös tuomittavan hyvityksen määrään.

Ehdotuksen mukaan hyvityksenä olisi maksettava enintään 20 kuukauden palkka. Mitään vähimmäisrajaa hyvityksen määrälle ei ehdoteta säädettäväksi. Hyvityksen määrään ei vaikuttaisi se, ovatko ja kuinka paljon henkilöstöratkaisun kohteeksi joutuneet työntekijät kärsineen toimenpiteistä vahinkoa.

Tuomioistuimen olisi hyvitystä määrätessään 2 momentin mukaan otettava huomioon laiminlyönnin suuruus ja työnantajan olosuhteet yleensä. Tarkoitus on, että hyvityksen määrää harkittaessa kiinnitettäisiin huomiota myös työnantajalta kohtuudella edellytettävään asiantuntemuksen tasoon. Hyvitystä määrättäessä olisi säännöksen mukaan otettava huomioon sekin, mitä muita korvausvelvollisuuksia työnantajalle työvoiman vähentämisen johdosta mahdollisesti on aiheutunut, esimerkiksi se, onko työnantaja velvoitettu maksamaan työntekijöille korvausta työsopimuksen irtisanomis-

menettelystä annetun lain nojalla. Milloin laiminlyönti olosuhteet huomioon ottaen olisi vähäinen, voitaisiin tuomioistuimen harkinnan mukaan hyvitys jättää kokonaan määräämättä. Hyvitystä olisi vaadittava kanteella tuomioistuimessa.

Voimaantulosäännös. Lain 6 b §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tulisi vahvistaa tilikausittain. Jotta suunnitelmien valmistelua varten jäisi lain voimaantulon jälkeen riittävästi aikaa, ehdotetaan säädettäväksi, että suunnitelmat saataisiin ensimmäisen kerran siirtää vahvistettavaksi tilikautena, joka alkaa lain voimaantulopäivän jälkeen.

2. Voimaantulo

Ehdotetun lainsäädännön toimivuus edellyttää, että yrityksille ja työntekijöille sekä heidän edustajilleen varataan riittävästi aikaa uusiin säännöksiin perehtymistä varten ja tarvittavien koulutustoimenpiteiden järjestämiseksi. Tämän vuoksi ehdotetaan, että säännökset saatettaisiin voimaan kuusi kuukautta sen jälkeen, kun ne ovat tulleet eduskunnassa hyväksytyiksi.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 30 §, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 ja 4 momentti, 40 §:n 1 ja 2 momentti ja 42 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 30 § osittain muutettuna 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetulla lailla (476/78), 38 §:n 3 ja 4 momentti 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetussa laissa (423/86), 40 §:n 2 momentti 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84) ja 42 a § mainitussa 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 37 a ja 39 a §, 40 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi sekä lakiin uusi 42 b § seuraavasti:

4 §

Muotovapaus

— — — — — — — — — — — — — — —

Työnantajan on esitettävä osa-aikatyötä koskevan, toistaiseksi voimassa olevaksi tarkoitetun työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys työntekijälle ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti.

30 §

Lomauttaminen

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, hänellä on oikeus 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa. Työntekijä voidaan edellä mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopia työntekijän lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään 31 §:ssä.

37 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

— — — — — — — — — — — — — — —

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen;

2) työntekijän osallistumista lakkoon tai muuhun työtaisteluun; eikä

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

— — — — — — — — — — — — — —

37 a §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua;

3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi ammattitaitoonsa nähden voitu työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön; tai

4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisena syynä.

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

38 §

Irtisanomisaika

— — — — — — — — — — — — — —

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;

2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;

3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;

4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta; ja

5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

— — — — — — — — — — — — — —

39 a §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisajan päättymisestä lukien niillä edellytyksillä, joilla työsopimus voidaan irtisanoa.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Kun työnantaja luovuttaa liikkeensä toiselle, jolle työnantajan oikeudet ja velvollisuudet 7 §:n mukaan siirtyvät, työntekijä voi irtisanomis- ja työsopimusajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan liikkeen luovutuspäivästä tai, jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin kuin kuukausi ennen luovutuspäivää, myös sen jälkeisestä ajankohdasta lukien, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa tiedoksiantopäivästä lukien.

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan 38 §:n mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

Milloin liikkeen luovutuksesta johtuvasta irtisanomisesta on neuvoteltava yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n 3 momentin mukaisesti, luovutukseen perustuva irtisanomisilmoitus voidaan antaa viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluvelvollisuus on täytetty, kuitenkin viimeistään viikon kuluessa sanotussa

lainkohdassa tarkoitetun neuvotteluajan päättymisestä. Jos luovutuksen saaja on ollut osapuolena ennen liikkeen luovutusta käydyissä neuvotteluissa, hän voi antaa irtisanomisilmoituksen viikon kuluessa neuvotteluvelvollisuuden täyttymisestä tai, jos neuvotteluvelvollisuus on täytetty ennen luovutusta, viikon kuluessa luovutuksesta. Mitä edellä tässä momentissa on säädetty liikkeen luovutuksesta johtuvasta irtisanomisesta, sovelletaan vastaavasti luovutuksesta johtuvaan lomauttamiseen ja osa-aikaistamiseen.

— — — — — — — — — — — — — —

42 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

Mitä 1 momentissa on säädetty, koskee myös 7 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen saajaa.

42 b §

Osa-aikatyötä tekevän oikeus lisätyöhön ja koulutukseen

Milloin työnantaja, jonka työssä on kokoaikatyöhön pyrkiviä osa-aikaisia työntekijöitä, hakee uutta työvoimaa samankaltaiseen osa- tai kokoaikatyöhön, on työtä, mikäli tämä sen laatuun nähden on mahdollista eikä 42 a §:stä muuta johdu, ensisijaisesti tarjottava osa-aikatyötä tekevälle. Jos uusi työ edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen sovelletaan, jollei toisin sovita, tätä ennen voimassa ollutta lakia, ei kuitenkaan, jos sopimus on tehty toistaiseksi, kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu niin kuin työsopimuslain 39 §:ssä on sanottu, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

Mikäli ennen tämän lain voimaantuloa tehty työehtosopimus on ristiriidassa tämän lain kanssa, ovat työehtosopimuksen määräykset noudatettavina sopimuksen voimassaoloaikana tämän lain säännösten estämättä.

Jos työsopimukseen olisi ilman tässä tarkoitettujen lainmuutosten voimaantuloa ollut sovellettava lomauttamisesta ilmoitettaessa työehto- tai työsopimuksessa sovittua yli 14 päivän irtisanomisaikaa, noudatetaan tätä 30 §:n 1 momentissa ja 30 b §:ssä säädetyn ilmoitusajan sijasta edellä tarkoitettuna lomautusilmoitusaikana niin kauan, kunnes kyseessä olevassa työehtosopimuksessa on toisin sovittu tai työsopimus on voimassa.

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 7 kohta ja 11 §:n 2 momentin 2 kohta,

muutetaan 6 §:n 2 kohta, 8 §:n 1 momentti ja 14 §:n 1 momentti sekä

lisätään 3 §:ään uusi 3 momentti, 6 §:ään uusi 3 a, 3 b ja 3 c kohta, lakiin uusi 6 a, 6 b, 7 a ja 7 b §, 8 §:ään uusi 2, 3, 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 6 momentiksi ja lakiin uusi 8 a, 11 a ja 15 a § seuraavasti:

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

— — — — — — — — — — — — — — —

Yhteistoiminnan osapuolena voi asiassa, joka koskee liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta johtuvia vaikutuksia, olla myös luovutuksen saaja tai vastaanottava yritys.

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

— — — — — — — — — — — — — — —

2) olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman sekä palvelutoiminnan muutokset;

— — — — — — — — — — — — — — —

3 a) liikkeen luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;

3 b) tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut;

3 c) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset;

— — — — — — — — — — — — — — —

6 a §

Neuvotteluvelvoitteen toteaminen liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen

Liikkeen luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua on yhteistoimintamenettelyssä todettava, onko liikkeen luovutuksella tai sulautumisella neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia.

6 b §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Yrityksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua.

Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisällyttää sellaiset 6 §:ssä tarkoitetut asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset.

Koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Edellä 6 a §:ssä tarkoitetussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen teke-

misestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1 momentissa on säädetty.

7 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

8 §

Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluvelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, työnantajan ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat liikkeen luovutuksen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen liikkeen luovutusta tai sulautumista, luovutuksen saajan ja vastaanottavan yrityksen osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka ne ovat olleet neuvotteluissa osapuolena.

Mitä 2 ja 3 momentissa on säädetty, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa.

— — — — — — — — — — — — — —

8 a §

Neuvottelun tuloksen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että edellä 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetun neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot työnantajan toimesta kirjataan pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

11 a §

Koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely

Milloin 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetussa neuvottelussa joudutaan harkitsemaan työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, on neuvotteluissa käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluvelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstöja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 a §:ssä koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittelystä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

— — — — — — — — — — — — — —

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7, 7 a tai 8 §:ssä on säädetty, ja työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä samoista toimenpiteistä johtuva muu korvausvelvollisuus. Jos laiminlyöntiä on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voidaan velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa.

Hyvitystä koskeva kanne on nostettava vuoden kuluessa siitä, kun oikeus siihen on syntynyt.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Lain 6 b §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat voidaan kuitenkin ensimmäisen kerran vahvistaa tilikautena, joka alkaa lain voimaantulopäivän jälkeen.

Helsingissä 18 päivänä maaliskuuta 1988

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Matti Puhakka*

Liite

1.

Laki
työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 30 §, 37 §:n 2 momentti, 38 §:n 3 ja 4 momentti, 40 §:n 1 ja 2 momentti ja 42 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 30 § osittain muutettuna 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetulla lailla (476/78), 38 §:n 3 ja 4 momentti 6 päivänä kesäkuuta 1986 annetussa laissa (423/86), 40 §:n 2 momentti 3 päivänä helmikuuta 1984 annetussa laissa (125/84) ja 42 a § mainitussa 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa, sekä

lisätään 4 §:ään uusi 4 momentti, lakiin uusi 37 a ja 39 a §, 40 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 3 päivänä helmikuuta 1984 annetulla lailla, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi sekä lakiin uusi 42 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	4 §
	Muotovapaus
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	Työnantajan on esitettävä osa-aikatyötä koskevan, toistaiseksi voimassa olevaksi tarkoitetun työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys työntekijälle ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti.
30 §	30 §
Lomauttaminen	*Lomauttaminen*
Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Niillä edellytyksillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, hän voi työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen sijasta vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen määrätä työntekijän lomautettavaksi määräajaksi tai toistaiseksi. Samoin voidaan työntekijä lomauttaa 37 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaisesti. Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.	Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, hänellä on oikeus 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa. *Työntekijä voidaan edellä mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.*
Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.	Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopia työntekijän lomauttamisesta. *Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoite-*

Voimassa oleva laki

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään 31 §:ssä.

Ehdotus

taan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään 31 §:ssä.

37 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

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

1) työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen;

2) työntekijän osallistumista lakkoon tai muuhun työtaisteluun;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä

4) työn tilapäistä vähentymistä, jonka ajaksi työnantajan on pyrittävä järjestämään muuta työtä. Jollei muuta työtä voida järjestää, voidaan työntekijä lomauttaa enintään seitsemänkymmenenviiden päivän ajaksi. Tänä aikana työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus irtisanomisajasta huolimatta.

Työnantaja ei saa irtisanoa *työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava.* Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen;

2) työntekijän osallistumista lakkoon tai muuhun työtaisteluun; eikä

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

37 a §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia; *2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua;* *3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi ammattitaitoonsa nähden voitu työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön; tai* *4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisena syynä.* *Mitä 37 §:n 3 momentissa on säädetty irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastaavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita.*
	38 § *Irtisanomisaika*
Jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä 1) enintään viisi vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa; ja 2) yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa; sekä 3) yli kymmenen vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.	*Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:* 1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta; 2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään *yhdeksän* vuotta; 3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut *yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;* *4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta; ja* *5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.*
Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa.	Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. *Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

39 a §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisajan päättymisestä lukien niillä edellytyksillä, joilla työsopimus voidaan irtisanoa.

40 §

Irtisanominen liikkeensä luovutuksen yhteydessä

Kun työnantaja luovuttaa liikkeensä toiselle, jolle työnantajan oikeudet ja velvollisuudet 7 §:n mukaan siirtyvät, työntekijä voi irtisanomis- ja työsopimusajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan liikkeen luovutuspäivästä tai, jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin kuin neljätoista päivää ennen luovutuspäivää, myös sen jälkeisestä ajankohdasta lukien, kuitenkin viimeistään neljännestätoista päivästä tiedoksiantopäivän jälkeen.

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kahden viikon kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pitempi. Tällaisesta irtisanomisesta aiheutuvasta irtisanomisajan palkkaedun menetyksestä on entinen omistaja vastuussa.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Kun työnantaja luovuttaa liikkeensä toiselle, jolle työnantajan oikeudet ja velvollisuudet 7 §:n mukaan siirtyvät, työntekijä voi irtisanomis- ja työsopimusajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen lakkaamaan liikkeen luovutuspäivästä tai, jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin kuin *kuukausi* ennen luovutuspäivää, myös sen jälkeisestä ajankohdasta lukien, kuitenkin viimeistään *kuukauden kuluessa tiedoksiantopäivästä lukien.*

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi *kuukauden* kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan 38 *§:n mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.*

Milloin liikkeen luovutuksesta johtuvasta irtisanomisesta on neuvoteltava yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n 3 momentin mukaisesti, luovutukseen perustuva irtisanomisilmoitus voidaan antaa viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluvelvollisuus on täytetty, kuitenkin viimeistään viikon kuluessa sanotussa lainkohdassa tarkoitetun neuvotteluajan päättymisestä. Jos luovutuksen saaja on ollut osapuolena ennen liikkeen luovutusta käydyissä neuvotteluissa, hän voi antaa irtisanomisilmoituksen viikon kuluessa neuvotteluvelvollisuuden täyttymisestä tai, jos neuvotteluvelvollisuus on täytetty ennen luovutusta, viikon kuluessa luovutuksesta. Mitä edellä tässä momentissa on säädetty liikkeen luovutuksesta johtuvasta irtisanomisesta, sovelletaan vastaavasti luovutuksesta johtuvaan lomauttamiseen ja osa-aikaistamiseen.

Voimassa oleva laki

42 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja kuuden kuukauden kuluessa tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

Ehdotus

42 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja *yhdeksän* kuukauden kuluessa *irtisanomisajan päättymisestä* tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

Mitä 1 momentissa on säädetty, koskee myös 7 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen saajaa.

42 b §

Osa-aikatyötä tekevän oikeus lisätyöhön ja koulutukseen

Milloin työnantaja, jonka työssä on kokoaikatyöhön pyrkiviä osa-aikaisia työntekijöitä, hakee uutta työvoimaa samankaltaiseen osa- tai kokoaikatyöhön, on työtä, mikäli tämä sen laatuun nähden on mahdollista eikä 42 a §:stä muuta johdu, ensisijaisesti tarjottava osa-aikatyötä tekevälle. Jos uusi työ edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen sovelletaan, jollei toisin sovita, tätä ennen voimassa ollutta lakia, ei kuitenkaan, jos sopimus on tehty toistaiseksi, kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu niin kuin työsopimuslain 39 §:ssä on sanottu, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

Mikäli ennen tämän lain voimaantuloa tehty työehtosopimus on ristiriidassa tämän lain kanssa, ovat työehtosopimuksen määräykset noudatettavina sopimuksen voimassaoloaikana tämän lain säännösten estämättä.

Voimassa oleva laki *Ehdotus*

Jos työsopimukseen olisi ilman tässä tarkoitettujen lainmuutosten voimaantuloa ollut sovellettava lomauttamisesta ilmoitettaessa työehto- tai työsopimuksessa sovittua yli 14 päivän irtisanomisaikaa, noudatetaan tätä 30 §:n 1 momentissa ja 30 b §:ssä säädetyn ilmoitusajan aikaa edellä tarkoitettuna lomautusilmoitusaikana niin kauan, kunnes kyseessä olevassa työehtosopimuksessa on toisin sovittu tai työsopimus on voimassa.

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 7 kohta ja 11 §:n 2 momentin 2 kohta,

muutetaan 6 §:n 2 kohta, 8 §:n 1 momentti ja 14 §:n 1 momentti sekä

lisätään 3 §:ään uusi 3 momentti, 6 §:ään uusi 3 a, 3 b ja 3 c kohta, lakiin uusi 6 a, 6 b, 7 a ja 7 b §, 8 §:ään uusi 2, 3, 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 6 momentiksi ja lakiin uusi 8 a, 11 a ja 15 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki *Ehdotus*

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolena voi asiassa, joka koskee liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta johtuvia vaikutuksia, olla myös luovutuksen saaja tai vastaanottava yritys.

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
2) henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset kone- ja laitehankinnat, työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman ja palvelutoiminnan muutokset;	2) *olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä* henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman sekä palvelutoiminnan muutokset;
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	3 a) liikkeen luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut; *3 b) tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut;* *3 c) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset;*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
7) lomautusilmoitusten antamista tai työsopimusten irtisanomista edeltävä asian käsittely silloin, kun toimenpiteet johtuvat taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta työn tilapäisestä tai pysyvästä vähentymisestä;	(Kumotaan)
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	6 a § *Neuvotteluvelvoitteen toteaminen liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen* *Liikkeen luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua on yhteistoimintamenettelyssä todettava, onko liikkeen luovutuksella tai sulautumisella neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia.*
	6 b § *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat* *Yrityksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua.* *Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisällyttää sellaiset 6 §:ssä tarkoitetut asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset.* *Koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 a §

Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelun alkamista. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

Edellä 6 a §:ssä tarkoitetussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1 momentissa on säädetty.

7 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

8 §

Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluvelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa.

8 §

Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu *tai 2 ja 3 momentista muuta johdu,* katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluvelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:n 2 tai 3 momentissa säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, työnantajan ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai neu-

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	vottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, eikä ratkaisusta edellä mainitulla tavalla sovita, työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille. *Jos neuvottelut kuitenkin koskevat liikkeen luovutuksen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei työnantajan katsota täyttäneen neuvotteluvelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.* *Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen liikkeen luovutusta tai sulautumista, luovutuksen saajan ja vastaanottavan yrityksen osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka ne ovat olleet neuvotteluissa osapuolena.* *Mitä 2 ja 3 momentissa on säädetty, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa.*
	8 a § *Neuvottelun tuloksen kirjaaminen* *Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että edellä 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetun neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot työnantajan toimesta kirjataan pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.*
11 § *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus*	
Työnantajan tulee lisäksi esittää henkilöstön edustajille:	
2) ennen tilivuoden alkua vähintään vuodeksi laadittu tuotanto- tai toimintanäkymiin perustuva henkilöstösuunnitelma, jossa on selvitettävä henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset;	(Kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 a §

Koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittely

Milloin 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetussa neuvottelussa joudutaan harkitsemaan työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, on neuvotteluissa käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, *6 a §:ssä neuvotteluvelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista,* 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, *7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluvelvoitteen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaamisesta,* 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, *11 a §:ssä koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuuksien käsittelyssä* sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

15 a §

Hyvitys

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7, 7 a tai 8 §:ssä on säädetty, ja työntekijä on ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu, lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä oikeus saada työnantajalta hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen lai-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

minlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä samoista toimenpiteistä johtuva muu korvausvelvollisuus. Jos laiminlyöntiä on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voidaan velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa.

Hyvitystä koskeva kanne on nostettava vuoden kuluessa siitä, kun oikeus siihen on syntynyt.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Lain 6 b §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat voidaan kuitenkin ensimmäisen kerran vahvistaa tilikautena, joka alkaa lain voimaantulopäivän jälkeen.