

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän, työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen nro 158 hyväksymisestä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esitys sisältää ehdotuksen Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleiskokouksessa, Kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1982 hyväksytyyn yleissopimuksen hyväksymisestä.

Työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevassa yleissopimuksessa nro 158 säädellään perusteet, jotka oikeuttavat työnantajan päättämään työsuhteen. Sopimuksen mukaan työsuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta. Sopimuksessa luetellaan eräitä syitä, joiden perusteella palvelussuhdetta ei voida päättää.

Lisäksi sopimus käsittelee niitä menettelytapoja, joita on noudatettava päätettäessä työsuhte sekä työntekijän valitusoikeutta. Työntekijällä tulee sopimuksen mukaan olla oikeus puolustautua häntä kohtaan esitettyjä väitteitä

vastaan ja mahdollisuus saattaa asia ratkaistavaksi puolueettomassa valituselimessä. Palvelussuhteen päättyessä työntekijällä tulee olla tietyin edellytyksin oikeus joko kohtuulliseen hyvitykseen tai muuhun sopivaksi katsottavaan korvaukseen.

Sopimus käsittelee lisäksi niitä menettelytapoja, joita on noudatettava päätettäessä työsuhte taloudellisista, teknologisista tai tuotannollisista syistä, työntekijäin edustajille ja viranomaisille tällöin annettavia tietoja sekä neuvotteluvollisuutta. Sopimuksen periaatteita edellytetään toteutettavan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla.

Suomen lainsäädäntö ja käytäntö vastaavat sopimuksen määräyksiä, eikä lainsäädännöllisiä esteitä sopimuksen hyväksymiseen enää ole.

YLEISPERUSTELUT

1. Asian valmistelu

Eduskunta on aikaisemmin käsitellyt sopimuksen nro 158 vuonna 1983 Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussäännön 19 artiklan edellyttämällä tavalla ja todennut, ettei lainsäädäntö ja kansallinen käytäntö tuolloin vastannut sopimusta siinä määrin, että se olisi voitu ratifioida. Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 144 ja Suomen ILO-neuvottelukunnasta annetun asetuksen (851/77) mukaisesti neuvottelukunta on ottanut uudelleen tarkasteltavaksi mahdollisuudet ratifioida tämän

Kansainvälisessä työkonferenssissa aikaisemmin hyväksytyyn sopimuksen.

Suomen ILO-neuvottelukunta on käsitellyt asian ja puoltaa sopimuksen ratifioimista.

2. Nykytilanne ja sopimuksen merkitys

Sopimus on hyväksytty Kansainvälisessä työkonferenssissa vuonna 1982. Se on tullut

kansainvälisesti voimaan 23.11.1985. Sopimuksen on ratifioinut 14 jäsenvaltiota. Länsi-Euroopan maista sopimuksen ovat ratifioineet Ranska ja Espanja. Pohjoismaista sopimuksen on ratifioinut Ruotsi vuonna 1983.

Eduskunta on aikaisemmin käsitellyt sopimusta hallituksen esityksen (HE 218/1983 vp.) perusteella. Hallituksen esityksessä todettiin, että valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden virassapysymisoikeutta koskevat säännökset ja määräykset eivät kaikilta osin vastanneet yleissopimuksen määräyksiä, minkä vuoksi sopimuksen ratifiointia ei voitu pitää mahdollisena.

YKSITYSKOHTAISET PERUSTELUT

1. Sopimuksen sisältö

Yleissopimuksen I osaan sisältyy yleisiä määräyksiä sopimuksen soveltamisesta ja täytäntöönpanosta sekä sopimuksessa käytettyjen ilmaisujen määritelmää. Lisäksi tähän osaan sisältyvät määräykset, joiden nojalla sopimusvaltio voi rajoittaa sopimuksen soveltamisalaa tiettyjen työntekijäryhmien osalta. Tällaisia työntekijäryhmiä ovat määräaikaisessa työsuhteessa olevat, koeajalla olevat sekä lyhyeksi ajaksi työhön otetut tilapäiset työntekijät. Sopimus mahdollistaa myös sellaisia työntekijäryhmiä koskevat poikkeusjärjestelyt, joiden osalta sopimusta vastaava työsuhteturvan taso, noudatettavina olevien järjestelyjen kokonaisuus huomioon ottaen, on saavutettu tai joiden osalta sopimuksen soveltaminen aiheuttaisi huomattavia ongelmia työntekijäin erityislaatuisten työolojen taikka työllistävän yrityksen koon tai luonteen vuoksi. Tällaisten työntekijäryhmien osalta voidaan tarvittaessa, sen jälkeen kun asiasta on kuultu asianomaisia työmarkkinajärjestöjä, ryhtyä toimenpiteisiin sen toteamiseksi, että kyseinen työntekijäryhmä ei kuulu sopimuksen soveltamisalaan. Mahdolliset poikkeukset ja niiden syyt on ilmoitettava työjärjestölle annettaessa ensimmäistä järjestön perussäännön edellyttämää raporttia ratifioidusta sopimuksesta (2 artikla).

Sopimuksen I osaan sisältyy myös määräys, jossa sopimusvaltio veloitetaan estämään sel-

Työsuhteturvaan on viime vuosina kiinnitetty erityistä huomiota, koska erityisesti työelämän ja tuotantotoiminnan rakennemuutoksen aikana työsuhteeseen liittyvällä oikeussuojajärjestelmällä on huomattava yhteiskunnallinen merkitys. Työpaikan menettäminen voi johtaa taloudellisiin vaikeuksiin ja myös sosiaalisiin ongelmiin. Työsuhteturvajärjestelmän kehittämisellä siten, että se lisää työntekijän oikeusturvaa perusteettomissa työsuhteen päättämis-tilanteissa, on olennainen merkitys sekä työnantajalle että työntekijälle. Siten sopimuksen ratifioimisen voidaan katsoa olevan edelleen tärkeää ja ajankohtaista.

laisten määräajaksi tehtyjen työsuopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja (2 artikla 3 kohta).

Yleissopimuksen II osassa (4—10 artikla) ovat määräykset palvelussuhteen päättämiseen oikeuttavista perusteista ja palvelussuhteen päättämisessä noudatettavista menettelytavoista. Pääsäännön mukaan työnantaja voi päättää työsuopimuksen vain, jos siihen on pätevä peruste, joka liittyy työntekijän taitoon, käytökseen tai yrityksen taikka muun toimipaikan toiminnallisiin edellytyksiin (4 artikla).

Sopimuksessa on myös esimerkinomaisesti lueteltu perusteita, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Tällaisia ovat ammattiyhdistystoiminta, ehdokkuus työntekijöiden edustajaksi tai työntekijöiden edustajana toimiminen, rotu, ihonväri, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä, työstä poissaolo äitiysloman aikana, taikka tilapäinen työstä poissaolo sairauden tai tapaturman johdosta. Myöskään työntekijän tekemät valitukset työnantajaa vastaan eivät ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi (5 ja 6 artiklat).

Sopimuksen 7 artiklan mukaan työntekijälle on, ennen kuin palvelussuhde hänen käytökseensä tai menettelyynsä liittyvistä syistä päätetään, pääsääntöisesti varattava tilaisuus puolustautua hänestä esitettäviä väitteitä vastaan. Varsinaista valitusmenettelyä koskevat sopi-

musmääräykset ovat 8—10 artiklassa. Niiden mukaan työntekijällä, joka katsoo palvelussuhteensa tulleen epäoikeudenmukaisesti päätetyksi, tulee olla oikeus saattaa asia ratkaistavaksi puolueettomassa valituselimessä. Tällainen valitusoikeus voidaan katsoa menetetyksi, ellei sitä ole käytetty kohtuullisen ajan kuluessa palvelussuhteen päättämisestä (8 artikla). Valituselimellä tulee sopimuksen mukaan olla oikeus tutkia palvelussuhteen päättämisen perusteet ja ratkaista, oliko palvelussuhteen katkaisemiseen olemassa pätevä syy. Jotta todistustaakka pätevän perusteen puuttumisesta ei jäisi yksinomaan työntekijälle, on sopimuksessa edellytetty, että joko työnantajan tulee näyttää pätevän perusteen olemassaolo tai että valituselimellä tulee olla oikeus ratkaista asia osapuolten esittämän todistusaineiston perusteella (9 artikla 1 ja 2 kohdat).

Valituselimellä tulee olla oikeus ratkaista myös se, onko palvelussuhde todella päätetty työnantajan toimintaedellytyksiin liittyvästä syystä. Sopimuksen mukaan on jätetty ratkaistavaksi kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisella tavalla, onko valituselimellä oikeus ratkaista, onko toimintaedellytyksiin liittyvä syy ollut sinänsä riittävä irtisanomisen peruste (9 artikla 3 kohta).

Jos valituselin katsoo, että työsuhteen päättämiseen ei ole sopimuksessa tarkoitettuja päteviä perusteita, tulee sillä olla oikeus riittävän vahingonkorvauksen määräämiseen. Sopimus ei edellytä, että valituselimellä olisi oikeus julistaa työsuhteen päättämisen pätemättömäksi tai määrätä taikka ehdottaa sen palauttamista. Jos tällainen mahdollisuus sopimusvaltion lainsäädännön mukaan on olemassa, tulee sen vaihtoehtona olla mahdollisuus korvauksen tai muun sopivan hyvityksen määräämiseen niissä tapauksissa, joissa työsuhteen palauttamista ei pidetä mahdollisena (10 artikla).

Työntekijälle annettavasta kohtuullisen pituisesta irtisanomisajasta on sopimuksessa erityinen määräys (11 artikla). Irtisanomisajasta saadaan poiketa ainoastaan niissä tapauksissa, joissa työntekijän menettelyä voidaan pitää siinä määrin sopimattomana, ettei työnantajaa voida kohtuudella vaatia pitämään työntekijää työssä irtisanomisaikana.

Työntekijällä, jonka palvelussuhde on päätetty, tulee sopimuksen 12 artiklan mukaan olla oikeus saada sopimusvaltion lainsäädännön tai käytännön mukainen eroraha tai työttömyys-

korvaus työsuhteen päättymisestä syntyneen työttömyyden johdosta.

Yleissopimuksen III osassa käsitellään niitä menettelytapoja, joita sovelletaan päätettäessä palvelussuhde taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai vastaavista syistä. Harkittaessa työvoiman vähentämistä mainituilla perusteilla työnantajan tulee yleissopimuksen 13 artiklan mukaan hyvissä ajoin ennen tällaisen toimenpiteen toteuttamista huolehtia siitä, että työntekijöiden edustajilla on käytettävissään asiaan liittyvät tiedot. Tällaisina tietoina mainitaan sopimuksessa lomaautettavien tai irtisanottavien työntekijöiden määrä ja ammattiryhmät samoin se ajanjakso, jona palvelussuhteiden 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 vähentämisestä 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 (14 artikla).

Sopimuksen IV osaan sisältyvät tavanomaiset sopimuksen voimaantuloa ja irtisanomismenettelyä koskevat määräykset (15—22 artikla).

2. Sopimusmääräysten suhde Suomen lainsäädäntöön ja käytäntöön

Työsuhdeturvaa ja sen toteuttamisessa noudatettavia menettelytapoja sekä sopimuksen alaa koskevat keskeisimmät säännökset ovat työsopimuslaissa (320/70), yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/78) ja valtion virkamieslaissa (755/86).

Työsopimuslain säännöksiä irtisanomisperusteista, irtisanomisajasta sekä vahingonkorvauksesta voidaan pitää yleispiirteiltään ja asia-

sisällöltään sopimuksen määräyksiä vastaavina. Myös työehtosopimuksissa on säännöksiä työsuhdeturvasta.

Yleissopimuksen 2 artikla velvoittaa sopimusvaltion estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käytön, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja. Työsopimuslain 2 §:n mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Muissa tapauksissa työsopimukset ovat toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.

Sopimuksen 4 artikla edellyttää, ettei palvelussuhdetta saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta. Työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista säännellään työsopimuslain 37 a §:ssä. 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 nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on tehostettu irtisanomissuoja. Työsopimuslain 53 §:n 2 momentin mukaan voidaan näiden työsopimus työnantajan aloitteesta irtisanoa vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä (valtuutettuna) hän on, antaa siihen suostumuksensa tai kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan. Suostumuksen lisäksi on työnantajalla oltava irtisanomiseen erityisen painava syy.

Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välisen luottamusmiessopimuksen mukaan irtisanomissuoja koskee myös pääluottamusmiehdokasta kolmen kuukauden ajan ennen vaaleja. Lisäksi sopimuksen määräyksiä irtisanomissuojan osalta on sovellettava pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen. Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty

luottamusmiessopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Vastaavat määräykset ovat voimassa myös STK:n ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton/Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liiton, STK:n ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton sekä Liiketyöntantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välisissä luottamusmiessopimuksissa, LTK:n ja TVK:n välisessä luottamusmiessopimuksessa sekä LTK:n ja STTK:n välisessä yhdysmiessopimuksessa, jotka kaikki ovat tulleet voimaan 1.3.1990.

Sopimuksen 5 artiklan b, c ja d kohdissa mainitut esimerkit ja työsopimuslain esimerkkiluettelot eivät kaikilta osin ole samansisältöisiä, mutta irtisanomisen yleisenä edellytyksenä työsopimuslaissa vaadittava erityisen painava syy kattaa myöskin yleissopimuksessa mainitut tilanteet.

Mahdollisuus saattaa irtisanomisperusteen lainmukaisuus tuomioistuimen tarkastettavaksi vastaa sopimuksen 8—10 artiklassa olevia määräyksiä valitusmenettelystä. Työntekijällä on oikeus siviilioikeudelliseen vahingonkorvauksanteeseen, jos hän vetoaa laissa oleviin irtisanomista koskeviin normeihin. Mikäli työntekijä vetoaa työehtosopimukseen, asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan. Työtömyysturvaa ja erorahaa koskeva lainsäädäntö sisältää sopimuksen edellyttämät säännökset työttömyyden aikaisesta taloudellisesta tuesta.

Työsopimuslain 42 a § sisältää kollektiivisuojan liittyvän takaisinottoa koskevan normin. Säännöksen mukaan entisellä työntekijällä on etuoikeus päästä takaisin vanhaan työpaikkaansa. Työnantajan on, milloin hän on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä, tarvitessaan yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä työlläilyksen kautta työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

Työsopimuslakiin on lailla (595/91) sisällytetty uusi 3 a luku työsopimuksen päättämisessä noudatettavasta menettelystä, jonka säännökset koskevat pääsääntöisesti kaikkia työsopimuksen päättämistilanteita. Lainmuutos tuli voimaan 1.9.1991. Uudessa 3 a luvussa on säännöksiä muun muassa irtisanomisen ja pur-

kamisen toimittamisesta, vastapuolen kuulemisesta, päättämisen perusteiden ilmoittamisesta, kanneajasta ja korvauksesta. Uudistuksella pyritään parantamaan työntekijän oikeusturvaa työsopimuksen päättämistilanteissa sekä yksinkertaistamaan ja selkeyttämään työsuhdeturvajärjestelmää.

Uusia säännöksiä sovelletaan työntekijän irtisanomiseen henkilökohtaisen syyn johdosta, irtisanomiseen tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä ja liikkeen luovutuksen yhteydessä samoin kuin työsopimuksen purkamiseen. Ennen työsopimuksen päättämistä on työntekijälle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Työnantajan on ilmoitettava irtisanomisen tai purkamisen perusteet pääkohdittain, työntekijän pyynnöstä kirjallisesti. Työntekijällä on oikeus saada korvauksena henkilöön liittyvän syyn perusteella tehdystä perusteettomasta työsopimuksen irtisanomisesta vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain neuvottelumenettelyä koskevat säännökset eivät vastaa sopimuksen 13 artiklan määräyksiä siltä osin, että laki koskee vain yrityksiä, joissa on vähintään 30 työntekijää. Tätä ei kuitenkaan voida pitää sopimuksen hyväksymisen esteenä, koska sopimuksen mukaan valtio voi rajoittaa määrärauksen soveltamista yrityskoon mukaan. Työehtosopimusten neuvottelumääräysten perusteella neuvotteluja kuitenkin käydään yritysten koosta riippumatta.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7 §:n mukaan työnantajan on, ennen kuin hän tuotannollisista tai taloudellisista syistä antaa lomautus- tai irtisanomisilmoituksen, neuvoteltava asiasta niiden työntekijöiden tai toimihenkilöiden edustajien kanssa, joita asia koskee. Lain 11 §:ssä on lisäksi säädetty, että ennen neuvottelumenettelyä on asianomaisille neuvotteluosapuolille annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Yhteistoimintalain muutoksella (724/88) yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvia asioita lisättiin; muun muassa liikkeen luovutuksen tai sulautumisen yhteydessä sekä tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat henkilöstön asemaan vaikuttavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut kuuluvat nykyisin yhteistoimintamenettelyyn. Yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvat asiat ovat siinä määrin keskeisiä ja työntekijöiden

työsuhdeturvan kannalta merkityksellisiä, että uusien säännösten mukaan neuvottelut on tällaisissa tapauksissa käynnistettävä neuvotteluesityksellä. Neuvotteluesitys tehdään vähintään kolme kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Esityksessä on ilmoitettava selvästi, mitä asioita neuvotteluissa on tarkoitus käsitellä. Neuvotteluja varten on varattava tietty vähimmäisaika. Neuvotteluissa on käsiteltävä työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot.

Työsopimuslain 30 a §:n mukaan on lomautuksesta, joka kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, annettava mikäli mahdollista, viimeistään kolme kuukautta ennen lomautusta ennakoilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaisille. Ennakoilmoituksessa on mainittava lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin. Varsinainen lomautusilmoitus annetaan pääsäännön mukaan työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi myös luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto.

Mikäli yhteistoimintalain mukainen neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se ja siitä ilmenevät seikat annettava työvoimaviranomaisten tietoon yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 7 b §). Myös työlisyyslain (275/88) 8 §:ssä on työnantajalle säädetty ilmoitusvelvollisuus merkittävistä työvoiman käyttöä koskevista muutoksista. Myös työehtosopimusten määräykset sisältävät työnantajan ilmoitusvelvollisuuden irtisanomistilanteissa. Tältä osin Suomen lainsäädäntö ja käytäntö yhdessä täyttävät yleissopimuksen määräykset.

Valtion virkamiesten osalta on sopimusta koskevassa aikaisemmassa hallituksen esityksessä (218/83 vp) todettu, että virkamieslain uudistuksen jälkeen ei ilmeisesti ole olemassa estettä sopimuksen ratifioimiselle. Virkamieslain uudistuksen yhteydessä otettiin yleissopimus nimenomaisesti huomioon. Lainsäädännön uudistuksella oli myös tarkoitus lähentää eri palvelussuhteita koskevaa lainsäädäntöä toisiinsa.

Valtion virkamieslain (755/86) irtisanomista koskevat säännökset sisältyvät lain 10 lukuun. Luvun säännöksissä on määritelty sekä irtisanomisen perusteet että ne syyt, jotka eivät oikeuta irtisanomiseen. Virkamiehen irtisanomiseen vaaditaan lain 46 §:n mukaan pääsääntöisesti erityinen peruste. Näistä vaatimuksista on eräiden virkamiesten osalta poikettu lain 47 ja 48 §:issä mainituissa tapauksissa.

Lain 49 §:n mukaan virkamiehelle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen irtisanomista. Tämä ei kuitenkaan koske irtisanomista, josta tasavallan presidentti tekee päätöksen. Lain 17 luku sisältää muutoksenhakua koskevat säännökset. Virkamies voi tehdä irtisanomisesta oikaisuvaatimuksen virkamieslautakuntaan. Oikaisuvaatimus lykkää irtisanomisen voimaantumisen siihen saakka kunnes irtisanominen on lainvoimaisesti ratkaistu. Virkamiehellä on oikeus, lain 86 §:n 3 momentissa mainituin poikkeuksin, hakea muutosta irtisanomista koskevaan ratkaisuun viime vaiheessa korkeimmasta hallinto-oikeudesta.

Kunnallisten viranhaltijoiden osalta palvelussuhteen päättämistä koskevat määräykset sisältyvät virkasääntöön, jonka sisällöstä päättää kunnissa kunnanvaltuusto ja kuntainliitoissa liittovaltuusto. Kunnalla tai kuntainliitolla on velvollisuus kuulla kunnan viranhaltijoita edustavia järjestöjä kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain perusteella.

Virkasääntö on kunnallislain (953/76) mukaan pakollinen. Siinä on oltava määräykset muun muassa kunnallisten viranhaltijoiden otamisesta ja erosta sekä virkaehtosopimuksen ja voimassa olevien säännösten lisäksi tarpeelliset määräykset kunnallisten viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista (kunnallislain 75 §). Virkasääntö koskee kaikkia kunnan viranhaltijoita ja se sisältää erityyppisiä viranhaltijoiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyviä määräyksiä niiden asioiden osalta, joista virkaehtosopimuksessa ei ole sovittu. Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen mallivirkasäännöksi, jota kunnissa ja kuntainliitoissa yleisesti noudatetaan.

Mallivirkasääntöön mukaan kunnallisen viranhaltijan irtisanomiseen pitää olla virkasääntönsä erikseen mainittu asiallinen peruste tai muu viranhoidollisiin näkökohtiin perustuva erityisen painava syy. Eräitä poikkeuksia lukuunottamatta virkasääntöön sisältyvät irtisanomisperusteet on rinnastettavissa työsopimuslain 37 §:ssä määriteltyyn työntekijän irtisano-

missuojaan. Viran lakkauttamisen tulee perustua yleisten kunnallisoikeudellisten periaatteiden mukaan asiallisiin syihin.

Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti noudattaen irtisanomisaikaa ja viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista. Viranhaltijalla on oikeus hakea irtisanomispäätökseen ja viran lakkauttamista koskevaan päätökseen muutosta hallinto-oikeudellisessa järjestyksessä, viimeisenä oikeusasteena korkein hallinto-oikeus. Jos viranhaltijan irtisanomiseen ei ole ollut virkasääntöön mukaista perustetta, kunnan tai kuntainliiton irtisanomispäätös kumotaan ja virkasuhde palautuu (jatkuuusperiaate) ja oikeuskäytännön mukaan viranhaltija saa palkan myös irtisanomisesta aiheutuneen poissaolon ajalta.

Virkasääntöön on viime vuosina sisällytetty ne uudistukset, jotka ovat tulleet työsuhteisille lainsäädännön kautta, esimerkiksi irtisanomisaikoja koskevat muutokset. Vaikka kunnallisten viranhaltijoiden irtisanomista koskeva sääntely ei olekaan toteutunut lain säännöksiin, niin virkaehtosopimusmenettely on kuitenkin nykyisin käytettävissä myös irtisanomisperusteiden määrittelyyn. Samoin virkasuhteen jatkuuusperiaate laittomien irtisanomisten osalta vahvistaa viranhaltijoiden työsuhdeturvaa. Kokonaisarvioinnin perusteella voidaan katsoa, että sopimuksen ratifiointiedellytykset täyttyvät myös kunnallisten viranhaltijoiden osalta.

3. Lausunnot

ILO-neuvottelukunta on asian käsittelyn yhteydessä kuullut asiantuntijoita valtiovarainministeriöstä, Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, AKAVASTA ja Kunnallisten Työntekijäin ja Viranhaltijain Liitosta.

4. Yleissopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymä yleissopimus tulee voimaan sen ratifioivan valtion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimuksen ratifiointi on rekisteröity Kansainvälisessä työtoimistossa.

Sopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi sanoa ratifioinnin irti 10 vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus on tullut voimaan. Tämän jälkeen sopimus on irtisanottavissa 10-vuotiskausittain.

5. Yleissopimuksen eduskuntakäsittely

Yleissopimus nro 158 ei sisällä määräyksiä, jotka ovat ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön kanssa tai jotka edellyttävät lainsäädäntötoimia.

Helsingissä 20 päivänä syyskuuta 1991

Edellä olevan perusteella ja hallitusmuodon 33 §:n mukaisesti ehdotetaan

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä 68. Kansainvälisessä työkonferenssissa 22 päivänä kesäkuuta 1982 hyväksytyyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelusuhteen päättämistä.

että Eduskunta hyväksyisi Genevessä pidetyssä 68. Kansainvälisessä työkonferenssissa 22 päivänä kesäkuuta 1982 hyväksytyyn Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelusuhteen päättämistä.

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Ilkka Kanerva*

(Suomennos)

Liite

**Yleissopimus (n:o 158), joka koskee
työnantajan toimesta tapahtuvaa
palvelussuhteen päättämistä**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 2 päivänä kesäkuuta 1982 68. istuntokautensa, pannen merkille vuoden 1963 työsuhteen päättämistä koskevaan suositukseen sisältyvät kansainväliset normit, ja

pannen merkille, että vuoden 1963 työsuhteen päättämistä koskevan suosituksen hyväksymisen jälkeen on siinä käsitellyissä asioissa tapahtunut huomattavaa kehitystä monien jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja käytännössä,

ollen sitä mieltä, että tällaisen kehityksen johdosta on perusteltua hyväksyä tätä asiaa koskevia uusia kansainvälisiä normeja erityisesti kun otetaan huomioon ne vakavat ongelmat, joita monissa maissa viime vuosina koetut taloudelliset vaikeudet ja teknologian muutokset ovat synnyttäneet,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, mikä asia on viidentenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja päätettyään että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 22 päivänä kesäkuuta 1982 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on Palvelussuhteen päättämissopimus, 1982:

**Convention (No. 158) concerning Termination
of Employment at the Initiative of
the Employer**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eighth Session on 2 June 1982, and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly having regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eightytwo the following Convention, which may be cited as the Termination of Employment Convention, 1982:

I osa. Täytäntöönpanomenetelmät, soveltamisala ja määritelmät

1 artikla

Tämän yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai tuomioistuimen päätöksillä tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla.

2 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia taloudellisen toiminnan aloja ja kaikkia toisen palveluksessa olevia henkilöitä.

2. Jäsenvaltio voi jättää seuraavat työntekijät tämän yleissopimuksen ulkopuolelle:

a) työsopimuksen nojalla määräajaksi tai määrättyä tehtävää varten palkatut työntekijät;

b) koeaikaa tai kelpoisuusaikaa suorittavat työntekijät edellyttäen, että tällainen aika on ennakolta määrätty eikä ole kohtuuttoman pitkä;

c) tilapäisesti lyhyeksi ajaksi otetut työntekijät.

3. Riittävin toimenpitein on estettävä sellaisen määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää tämän yleissopimuksen antama suoja.

4. Mikäli on tarpeen, maan asianomainen viranomainen tai elin voi, kuultuaan asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä missä niitä on, jättää tämän yleissopimuksen tai sen joidenkin määräysten soveltamisen ulkopuolelle sellaiset työntekijäryhmät, joiden palvelussuhteen ehdot ja työolot on säännelty erityisjärjestelmillä, jotka kokonaisuudessaan antavat niille vähintään tämän yleissopimuksen antamaa suojaa vastaavan suojan.

5. Mikäli on tarpeen, maan asianomainen viranomainen tai elin voi, kuultuaan asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä missä niitä on, jättää tämän yleissopimuksen tai sen joidenkin määräysten soveltamisen ulkopuolelle muita rajoitettuja työntekijäryhmiä, joiden kohdalla syntyisi huomattavia erityisongelmia työntekijöiden erityislaatuisten työolojen tai heidän työnantajayrityksensä koon tai laadun vuoksi.

Part I. Methods of Implementation, Scope and Definitions

Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention:

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this convention or certain provisions thereof other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of

6. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee luetella ensimmäisessä Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 12 artiklan nojalla annettavassa sopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan ne työntekijäryhmät, jotka mahdollisesti on jätetty soveltamisen ulkopuolelle tämän artiklan 4 ja 5 kappaleitten nojalla, ja mainita syyt siihen sekä ilmoittaa myöhemmissä raporteissaan, mikä on valtion lainsäädännön ja käytännön tilanne soveltamisen ulkopuolelle jätettyjen ryhmien suhteen sekä missä määrin yleissopimus on pantu tai aiotaan panna täytäntöön niiden osalta.

3 artikla

Tässä yleissopimuksessa käsitteet ”päättämisen” ja ”palvelussuhteen päättäminen” tarkoittavat palvelussuhteen päättämistä työnantajan toimesta.

II osa. Yleiset soveltamisnormit

A. Palvelussuhteen päättämisen oikeellisuus

4 artikla

Palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta, joka liittyy työntekijän taitoon tai käytökseen tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin

5 artikla

Muun muassa seuraavat perusteet eivät ole päteviä perusteita palvelussuhteen päättämiseksi:

a) ammattiyhdistykseen kuulumisen tai osallistumisen ammattiyhdistystoimintaan työajan ulkopuolella tai, työnantajan suostumuksella, työaikana,

b) se, että asianomainen pyrkii työntekijäin edustajaksi tai toimii tai on toiminut sellaisessa tehtävässä;

c) se, että asianomainen on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta, tai että asianomainen on kääntynyt toimivaltaisten hallintoviranomaisten puoleen,

employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

6. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

Part II. Standards of General Application

Division A. Justification for termination

Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

(a) union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;

(b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of, a workers' representative;

(c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;

d) rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä;

e) poissaolo työstä äitiysloman aikana.

(d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;

(e) absence from work during maternity leave.

6 artikla

1. Sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi.

2. Tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainittujen täytäntöönpanomenetelmien mukaisesti on määrättävä, miten määritellään tilapäinen poissaolo työstä, milloin vaaditaan lääkärintodistus ja mitä rajoituksia mahdollisesti asetetaan tämän artiklan 1 kappaleen soveltamiselle.

Article 6

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

B. Menettely ennen palvelussuhteen päättämistä ja sen päättämishetkellä

7 artikla

Työntekijän palvelussuhdetta ei saa päättää työntekijän käytökseen tai työsuoritukseen liittyvillä perusteilla, ennen kuin hänellä on ollut tilaisuus puolustautua esitettyjä syytöksiä vastaan lukuunottamatta tapauksia, joissa työnantajan ei kohtuudella voida edellyttää antavan työntekijälle tätä tilaisuutta.

Division B. Procedure prior to or at the time of termination

Article 7

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

C. Valitusmenettely palvelussuhteen päättämistapauksessa

8 artikla

1. Työntekijällä, joka katsoo palvelussuhteensa tulleen epäoikeudenmukaisesti päätetyksi, tulee olla oikeus vedota päättämisestä johonkin puolueettomaan elimeen kuten tuomioistuimeen, työtuomioistuimeen, välimieslautakuntaan tai välimieheen.

2. Milloin toimivaltainen viranomainen on hyväksynyt palvelussuhteen päättämisen, voidaan tämän artiklan 1 kappale sovitaa maan lainsäädännön tai käytännön mukaan.

3. Työntekijän voidaan katsoa menettäneen oikeutensa valituksen esittämiseen palvelussuhteen päättämisen johdosta, ellei hän ole käyttänyt tätä oikeutta kohtuullisen ajan kuluessa palvelussuhteen päättämisestä.

Division C. Procedure of appeal against termination

Article 8

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

9 artikla

Tämän yleissopimuksen 8 artiklassa mainituilla elimillä tulee olla valtuudet tutkia palvelussuhteen päättämisperusteet ja muut tapaukseen liittyvät olosuhteet ja ratkaista palvelussuhteen päättämisen oikeellisuus.

2. Jotta todistustaakka palvelussuhteen epäoikeudenmukaisesta päättämisestä ei jäisi yksinomaan työntekijälle, tulee tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainituissa täytäntöönpanomenetelmissä ottaa huomioon toinen tai molemmat seuraavista mahdollisuuksista:

a) työnantaja on velvollinen osoittamaan tämän yleissopimuksen 4 artiklassa määriteltyyn pätevään perusteeseen olemassaolo palvelussuhteen päättämiseksi;

b) tämän sopimuksen 8 artiklassa mainituilla elimillä tulee olla valtuudet muodostaa käsityksensä palvelussuhteen päättämisen perusteista osapuolten esittämän todistusaineiston perusteella maan lainsäädännön ja käytännön mukaista menettelyä noudattaen.

3. Tapauksissa, joissa palvelussuhteen päättämisen on ilmoitettu perustuvan yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin, tulee tämän yleissopimuksen 8 artiklassa mainituilla elimillä olla valtuudet ratkaista, päätettiinkö palvelussuhde todellisuudessa niillä perusteilla. Se, missä määrin nämä elimet voivat myös ratkaista, riittävätkö esitetyt perusteet oikeuttamaan palvelussuhteen päättämiseen, on määriteltävä tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainituilla täytäntöönpanomenetelmillä.

10 artikla

Jos sopimuksen 8 artiklassa mainitut elimet toteavat, että palvelussuhteen päättäminen ei ole oikeutettu ja jos niillä maan lainsäädännön ja käytännön mukaan ei ole valtuuksia tai jos ne eivät pidä mahdollisena julistaa päättämistä pätemättömäksi ja/tai määrätä tai ehdottaa työntekijän palvelussuhteen palauttamista, niillä tulee olla valtuudet määrätä työntekijälle maksettavaksi kohtuullinen hyvitys tai muu sopivaksi katsottava korvaus.

D. Irtisanomisaika

11 artikla

Työntekijällä, jonka palvelussuhde aiotaan päättää, tulee olla oikeus kohtuulliseen

Article 9

1. The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities:

(a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;

(b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according to procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

Article 10

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and/or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

Division D. Period of notice

Article 11

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of

irtisanomisaikaan tai sitä vastaavaan korvaukseen, ellei hän ole syylistynyt vakavaan rikkeeseen, s.o. senlaatuiseen rikkeeseen että olisi kohtuutonta vaatia työnantajaa pitämään hänet työssä irtisanomisaikana.

notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is, misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

*E. Eroraha ja muut tulonsaannin turvaamis-
muodot*

12 artikla

1. Työntekijällä, jonka palvelussuhde on päätetty, tulee olla oikeus kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti saada

a) eroraha tai muu erottamiseen liittyvä etuus, jonka määrä perustuu muun muassa palvelusajan pituuteen ja palkkatasoon ja jonka maksaa työnantaja itse tai työnantajien maksuilla toimiva rahasto, tai

b) työttömyysvakuutusetuksia tai -korvauksia tai muuta sosiaaliturvaa, kuten vanhuus- tai työkyvyttömyysetuksia niillä tavanimukaisilla ehdoilla, joilla näitä etuuksia myönnetään, tai

c) osia edellämainituista.

2. Työntekijä, joka ei täytä yleisen työttömyysvakuutus- tai työttömyysavustusjärjestelmän mukaisia ehtoja, ei voi vaatia tämän artiklan 1 momentin

a) kohdassa tarkoitettua erorahaa tai etuutta yksinomaan sillä perusteella, ettei hän saa 1 momentin b) kohdan nojalla työttömyyskorvausta tai -avustusta.

3. Tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainituilla täytäntöönpanomenetelmillä voidaan määrätä, että oikeus tämän artiklan 1 kappaaleen a) kohdassa mainittuun erorahaan tai etuuteen menetetään silloin kun palvelussuhteen päättämisen perusteena on vakava rike.

III osa. Täydentävät määräykset, jotka koskevat palvelussuhteen päättämistä taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai muista samankaltaisista syistä

A. Työntekijöiden edustajien kuuleminen

13 artikla

Palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai muista samankaltaisista syistä harkittaessa työnantajan tulee

*Division E. Severance allowance and other
income protection*

Article 12

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to —

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by employers' contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions to which such benefits are subject; or

(c) a combination of such allowance and benefits.

2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).

3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

*Part III. Supplementary Provisions concerning
Terminations of Employment for Economic,
Technological, Structural or Similar Reasons*

*Division A. Consultation of workers'
representatives*

Article 13

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:

a) antaa asianomaisille työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin asiaa koskevat tiedot, muun muassa palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työntekijöiden määrästä ja ryhmistä, joita asia tulee koskemaan ja siitä ajasta, jonka kuluessa palvelussuhteiden päättäminen aiotaan toteuttaa;

b) antaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianomaisille työntekijöiden edustajille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tilaisuus neuvotteluun toimenpiteistä, joilla voitaisiin välttää palvelussuhteiden päättämiseltä tai rajoittaa päätettävien palvelussuhteiden lukumäärä mahdollisimman pieneksi, sekä toimenpiteistä, joilla voitaisiin lieventää päättämisestä asianomaisille työntekijöille aiheutuvia epäedullisia seurauksia, esimerkiksi mahdollisuuksista sijoittaa heidät muuhun työhön.

2. Tämän artiklan 1 kappaleen soveltaminen voidaan rajata tämän yleissopimuksen 1 artiklassa mainituilla täytäntöönpanomenetelmillä koskemaan tapauksia, joissa niiden työntekijöiden lukumäärä, joiden työsuhteen päättämistä harkitaan, on vähintään määrätynsuuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä.

3. Tässä artiklassa tarkoitetaan käsitteellä "asianomaiset työntekijäin edustajat" työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen, 1971, mukaisesti kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä sellaisiksi tunnustettuja henkilöitä.

B. Ilmoittaminen asianomaisille viranomaisille

14 artikla

1. Harkitessaan palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista, teknologisista, rakenteellisista tai muista samankaltaisista syistä tulee työnantajan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ilmoittaa asiasta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa asianomaiselle viranomaiselle ja antaa asiaa koskevat tiedot, niihin luettuna kirjallinen selostus palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työntekijöiden lukumäärästä ja ryhmistä, joita päättämiset todennäköisesti tulevat koskemaan, ja siitä ajanjaksosta, jonka kuluessa päättämiset aiotaan toteuttaa.

2. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan rajata tämän artiklan 1 kappaleen soveltaminen

(a) provide the workers' representatives concerned in good time with relevant information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out;

(b) give, in accordance with national law and practice, the workers' representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.

2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. For the purposes of this Article the term "the workers' representatives concerned" means the workers' representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

Division B. Notification to the competent authority

Article 14

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to

koskemaan tapauksia, joissa niiden työntekijäin lukumäärä, joiden palvelussuhteen päättämistä harkitaan, on vähintään määrätynsuuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä.

3. Työnantajan tulee ilmoittaa asianomaiselle viranomaiselle tämän artiklan 1 kappaleen mainituista palvelussuhteiden päättämistä kansallisessa lainsäädännössä määriteltävän vähimmäisajan kuluessa ennen ryhtymistä palvelussuhteiden päättämisiin.

IV osa. Loppumääräykset

15 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on lähetettävä ilmoitus rekisteröintiä varten Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

16 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifioinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

17 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

Part IV. Final Provisions

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

18 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

19 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimisistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

20 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

21 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 17 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides —

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

22 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja rans-
kankieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistus-
voimaiset.

Article 22

The English and French versions of the text
of this Convention are equally authoritative.

