

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työ sopimuslain 38 ja 42 §:n sekä merimieslain 41 ja 45 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan työ sopimuslain ja merimieslain mukaan määräytyviä työ sopimuksen irtisanomisaikoja lyhennettäväksi siten, että enintään vuoden kestäneissä työsuhteissa työnantajan olisi noudatettava nykyisen kahden kuukauden sijasta yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Työntekijän noudatettavaksi säädettyä irtisanomisaikaa ehdotetaan enintään vuoden jatkuneissa työsuhteissa lyhennettäväksi yhdestä kuukaudesta 14 vuorokauteen.

Työ sopimuslakiin ja merimieslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jossa säädettäisiin lomautetun työntekijän oikeudesta irtisanomisaajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutuneen vahingon korvaukseen hänen irtisanoessaan työ sopimuksensa yhtäjaksoisen yli 200 kalenteripäivää jatkuneen lomautuksen jälkeen.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen.

PERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Irtisanomisaikojen sääntely työ sopimuslain mukaan

Työ sopimuslain (320/70) 38 §:ssä säädetään työ sopimusten irtisanomisissa noudatettavista irtisanomisajoista. Pykälän 1 momentin mukaan työ sopimuksen irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopimuksin määrätä sitä aikaa pidemmäksi, jota työntekijän on noudatettava irtisanoessaan työ sopimuksen. Jos irtisanomisaika on sovittu työntekijälle pidemmäksi kuin työnantajalle, on työntekijäänkin nähden voimassa se irtisanomisaika, jota työnantajan on noudatettava.

Pykälän 3 ja 4 momentissa ovat tahdonvaltaiset säännökset noudatettavista irtisanomisajoista. Irtisanomisajat on porrastettu työsuhteen keston mukaan. Säännöksistä poikkeaminen on mahdollista sekä työehtosopimuksella että työnantajan ja työntekijän välisellä työ sopimuksella.

Ellei muusta ole sovittu, työnantajan on 3 momentin mukaan noudatettava kahden kuukauden irtisanomisaikaa enintään viisi vuotta keskeytymättömänä jatkuneissa työsuhteissa. Yli viisi, mutta enintään yhdeksän vuotta jatkuneissa työsuhteissa irtisanomisaika on kolme kuukautta. Yli yhdeksän mutta enintään 12 vuotta jatkuneissa työsuhteissa irtisanomisaika on neljä kuukautta. Yli 12, mutta enintään 15 vuotta jatkuneissa työsuhteissa irtisanomisaika on viisi kuukautta ja tätä pidempään jatkuneissa työsuhteissa irtisanomisajaksi on säädetty kuusi kuukautta.

Työntekijän on työ sopimuksen irtisanoessaan noudatettava 4 momentin mukaan kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

1.2. Irtisanomisaikojen sääntely merimieslain mukaan

Merimieslain (423/78) 41 §:ssä säädetään me-

rimieslain mukaisissa työsuhteissa sovellettavista irtisanomisajoista. Pykälän 4 momentissa säädetään työnantajan noudatettaviksi määrätyistä irtisanomisajoista ja 6 momentissa on säännös irtisanomisajasta, jota työntekijän on noudatettava sopimusta irtisaaneensa. Nämä säännökset vastaavat sisällöltään työ sopimuslain vastaavia säännöksiä. Pykälän 5 momentissa on lisäksi oma säännös aluksen päällikön vähimmäisirtisanomisajasta.

1.3. Lomautetun työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan työ sopimuslain mukaan

Työ sopimuslain 42 § sisältää säännökset työ sopimuksen irtisanomisesta työnteon keskeytyksen yhteydessä. Pykälän 1 momentin mukaan lomautetulla työntekijällä on työsuhteessa muuten noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta oikeus irtisanoa työ sopimuksensa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä. Säännöksellä annetaan työntekijälle mahdollisuus päättää työ sopimuksensa lomautusaikana välittömin vaikutuksin eli hänen noudatettavakseen muuten säädettyä tai sovittua irtisanomisaikaa noudattamatta. Säännöksessä tarkoitettua irtisanomisoikeuden ulkopuolelle on kuitenkin rajattu lomauttamisajanjakson viimeinen viikko, milloin lomautuksen päättymishetki on työntekijän tiedossa. Viimeksi mainituissa tapauksissa työntekijän tulee työ sopimusta irtisaaneensa noudattaa työ sopimuslain 38 §:ssä säädettyä tai tämän pykälän nojalla sovittua irtisanomisaikaa.

Koska työnantajalla ei työ sopimuslain 30 §:n mukaan ole lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta, työntekijällä, joka irtisanoa työ sopimuksen 42 §:n 1 momentin nojalla, ei ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Siltä osin kun irtisanomisaika kohdistuu lomautuksen jälkeiseen työnteon aikaan, työntekijällä on oikeus tavanomaiseen palkkaansa, joka sisältää muun muassa vuosilomakorvauksen.

Työ sopimuslain 42 §:n 2 momentissa säädetään tilanteesta, jossa työnantaja irtisanoa työntekijän työ sopimuksen lomautusaikana. Momentin mukaan työnantajan on korvattava työntekijälle irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutunut vahinko, jollei

työntekijä ole lomautusta toimeenpantaessa saanut hyväkseen hänen työsuhteensa päättämiseen sovellettavaa irtisanomisaikaa. Irtisanomisajan palkasta voidaan vähentää lomautusilmoitusajan palkka. Mikäli lomautusilmoitusajaksi on yhtä pitkä kuin irtisanomisaika, työntekijälle ei ole syntynyt 42 §:n 2 momentin tarkoittamaa korvattavaa vahinkoa.

Koska työnantajalla ei työ sopimuslain 30 §:n lomautusta koskevan pääsäännön mukaan ole lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta, lain 42 §:n 2 momentti on työnantajan velvollisuuksia koskeva erityissäännös. Hallituksen esityksessä laiksi työ sopimuslain ja huoneenvuokralain muuttamisesta (HE 228/1969 vp) säännöstä perusteltiin sillä, että kun lomautusajalta ei tarvitse maksaa palkkaa siltäkään osin, kuin se on samalla työ sopimuksen irtisanomisen ja työsuhteen lakkaamisen välistä aikaa, on kohtuullista, että työntekijälle tällaisissa tapauksissa annetaan korvaus siitä, ettei hän lomautettaessa saanut hyväkseen palkallista irtisanomisaikaa. Korvausvelvollisuus ulotettiin koskemaan sekä niitä tilanteita, joissa työnantaja on jo lomauttaessaan tiennyt päättävänsä työntekijän työsuhteen että niitä tapauksia, joissa irtisanomisperuste on täyttynyt vasta lomautusajan kuluessa. Lain 42 §:n 2 momentin säännöksestä voidaan poiketa sopimuksin. Toisin sopimiseen ovat oikeutettuja sekä työ sopimusosapuolet että työmarkkinajärjestöt.

Työ sopimuslain 42 §:ää säädettyä työsuhteen päättämistilanteessa noudatettaviksi irtisanomisajoiksi säädettiin palkanmaksukauden pituinen aika, taikka jos säännöllistä palkanmaksukautta ei ollut, 14 päivää, ellei irtisanomisajoista ollut muuta sovittu. Lomautusilmoitusajaksi vastasi työsuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa. Tämän jälkeen lomautusilmoitusajaksi on pysynyt 14 päivänä irtisanomisaikojen pidentyessä huomattavasti.

Irtisanomisaikojen pidentykset toteutettiin 1970-luvun lopulla työehtosopimuksissa ja vuodesta 1984 alkaen työ sopimuslaissa. Tuolloin irtisanomisajat porrastettiin työsuhteen keston mukaan. Vuoden 1988 lainmuutoksen jälkeen työnantajan noudatettavia irtisanomisaikoja pidentettiin edelleen niin, että lain mukaan määräytyvä lyhin voimassa oleva irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Työnantajan noudatettavaksi määrätty pisin irtisanomisaika on kuusi kuukautta työsuhteen jatkuttua yli 15 vuotta.

Tilanteissa, joissa lomautusilmoitusajaksi on

lyhyt ja irtisanomisaika pitkä, työnantaja voi välttää irtisanomisajan palkan maksamisen lomauttamalla työntekijän toistaiseksi työn vähennyttä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Koska työnantajalla ei työsopimuslain mukaan ole velvollisuutta päättää lomautuksen vuoksi lepäävänä jatkuvaa työsuhdetta esimerkiksi määräajan kulumisen jälkeen, säännösten mukaan työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan on jäänyt riippumaan työnantajan työsuhteen päättämistä koskevasta harkinnasta.

Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on otettu kantaa työntekijän oikeuteen saada korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä lomautustilanteessa suorittamansa työsopimuksen irtisanomisen yhteydessä. Korkein oikeus on muun muassa ratkaisuisaan KKO 1994:24, KKO 1994:91 ja KKO 1995:92 todennut, että kun lomauttaminen on tarkoitettu väliaikaiseksi toimenpiteeksi, työnantajalla ei ole oikeutta käyttää sitä pysyvänä ratkaisuna irtisanomisen asemesta. Korkein oikeus onkin päätenyt siihen, että silloin kun lomautusaika on muodostunut erittäin pitkäksi eikä työntekijälle ole tuona aikana tarjottu työtä, työnantajan tarkoituksena on tosiasiallisesti katsottu olleen työsuhteen päättäminen. Lomautuksen käytön tosiasiallista tarkoitusta on arvioitu myös sen mukaan, onko työnantajan toiminnan laajuus ja luonne huomioon ottaen todennäköistä, että työntekijälle tullaan lähitulevaisuudessa tarjoamaan työtä. Edellä mainituissa tapauksissa työsopimuksensa lomautusaikana irtisanoneilla työntekijöillä katsottiin olleen oikeus korvaukseen irtisanomisajan palkan menetyksestä. Ratkaisussaan KKO 1994:90 korkein oikeus on sitä vastoin päätenyt siihen, ettei lomautuksen kestosta eikä vallitsevista olosuhteista muutoinkaan voitu päätellä työnantajalla olleen tosiasiallista tarkoitusta päättää työsuhdetta.

1.4. Lomautetun työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan merimieslain mukaan

Merimieslain 45 §:n 1 momentissa on työsopimuslain 42 §:n 1 momenttia vastaava säännös työntekijän oikeudesta päättää työsopimus lomautusaikana välittömin vaikutuksin. Merimieslain 45 §:n 2 momentissa puolestaan säädetään työsopimuslain 42 §:n 2 momentin tavoin tilanteesta, jossa työnantaja irtisanoo työntekijän työsopimuksen lomautusaikana.

Myös merimieslain mukaan työnantajan on korvattava työntekijälle irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutunut vahinko, jollei työntekijä ole lomautusta toimeenpantessa saanut hyväkseen hänen työsuhteensa päättämiseen sovellettavaa irtisanomisaikaa. Samalla tavoin kuin työsopimuslain puolella irtisanomisajan palkasta voidaan vähentää lomautusilmoitusajan palkka. Merenkulkualan erityisluonteen vuoksi 45 §:n 2 momentissa viitataan lisäksi 58 §:n säännökseen, jossa säädetään työntekijän oikeudesta korvaukseen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi aiheutuneen työttömyyden aiheuttamasta vahingosta. Tämä korvaus voidaan vähentää 45 §:n 2 momentin mukaan määräytyvästä korvauksesta.

1.5. Sopimustilanne

1.5.1. Irtisanomisaikoja koskevat sopimusmääräykset

Työsopimuslain 38 §:n säännöksen dispositiivisuuteen perustuen irtisanomisajoista on sovittu varsin kattavasti työehtosopimuksilla. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Suomen Työnantajain Keskusliitto STK, sittemmin Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT, ovat solmineet irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevan yleissopimuksen, jota sovelletaan teollisuudessa. Keskusjärjestösopimuksesta ovat irtautuneet sellaiset alat, joilla lyhytaikaiset työsuhteet ovat tyypillisiä, kuten esimerkiksi rakennus-, sähköasennus- ja peltilä. Näillä aloilla irtisanomisajoista on sovittu liittokohtaisissa sopimuksissa. Myös palvelusektorilla irtisanomisajoista on sovittu alakohtaisiin sopimuksiin. Keskusjärjestötason sopimuksessa sovitut irtisanomisajat vastaavat työsopimuslain 38 §:n irtisanomisaikoja, kun taas alakohtaisissa sopimuksissa on sovittu myös lain 38 §:ää lyhyemmistä irtisanomisajoista.

Merenkulkualalla irtisanomaisajoista on sovittu liittokohtaisissa sopimuksissa.

1.5.2. Ns. roikkuvia lomautuksia koskevat sopimusmääräykset

Teollisuudessa sovellettavassa irtisanomissuojasopimuksessa on niin ikään sovittu työn-

antajan korvausvelvollisuudesta työntekijän irtisanoessa työsopimuksen pitkään jatkuneen lomautuksen aikana. Sopimusmääräykset, jotka ovat tulleet voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1992, antavat työntekijälle eräissä poikkeustilanteissa oikeuden irtisanomisajan palkkaan.

Sopimusmääräysten mukaan toistaiseksi toimeenpantavan lomautuksen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Lomautusaikana työntekijä on oikeutettu päättämään työsuhteen irtisanomisajasta riippumatta siten kuin työsopimuslain 42 §:n 1 momentissa säädetään. Sopimusmääräykseen on lisäksi kirjattu työsopimuslain 42 §:n 2 momenttia vastaava säännös työntekijän oikeudesta irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä syntyvän vahingon korvaukseen niissä tilanteissa, joissa työnantaja irtisanoo työsopimuksen lomautuksen aikana. Sopijapuolet ovat niin ikään sopineet siitä, että työntekijällä, joka työsopimuslain 42 §:n 1 momentin nojalla irtisanoo työsopimuksensa 225 päivää kestäneen yhdenjaksoisen ja toistaiseksi toimeenpannun lomautuksen jälkeen, on lain 42 §:n 2 momentissa säädettyä oikeutta vastaava oikeus korvaukseen.

Irtisanomissuojasopimuksessa on sovittu, että työnantajan korvausvelvollisuutta vähentävät lomautusilmoitusajan palkka ja muualla mahdollisesti ansaittu palkka. Muualla ansaitun palkan vähentäminen lasketaan työnantajan irtisanoessa työsuhteen työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta irtisanomispäivästä lukien ja työntekijän irtisanoutuessa ajalta, jota työnantajan olisi ollut noudatettava, siitä päivästä lukien, jona irtisanominen on toimitettu. Tahallaan ansaitsematta jätetyn palkan vähentäminen korvauksesta tulee sopimusmääräyksen mukaan kysymyksen vain poikkeuksellisesti, kuten esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajaksi työtä.

Korvaus on sovittu maksettavaksi palkanmaksukausittain, ja korvauksen suorittaminen edellyttää, että työnantajalle toimitetaan selvitys korvausvelvollisuuteen vaikuttavista tekijöistä.

Työtuomioistuin on tuomiossaan 91/93 tullut keskusjärjestöjen välisessä irtisanomissuojasopimuksessa olevaa määräystä työnantajan korvausvelvollisuudesta pitkään jatkuneessa lomautustilanteessa. Tuomiossa on todettu, että työntekijän irtisanoutuessa mainitun määräyksen tarkoittamissa tapauksissa työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa ja työntekijän

oikeus korvaukseen määräytyy laskennallisena irtisanomisaikana vallitsevien olosuhteiden mukaan. Työtuomioistuin on lisäksi katsonut, että irtisanomissuojasopimuksen määräystä tahallaan ansaitsematta jääneestä palkasta korvauksen vähentämisperusteena ei voitu soveltaa tilanteissa, joissa työsuhde oli päättynyt. Työtuomioistuin on tutkinut asiaa myös työehtosopimusosallisten työehtosopimuslain (436/46) 1 §:ssä säädetyn kelpoisuuden kannalta.

Sekä kunta-alalla että valtion sektorilla on toteutettu vastaavansisältöisiä sopimusjärjestelyjä. Kunnallisen yleisen vuosille 1995—1996 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 136 §:ssä on määräys lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkan menettämisen korvaamisesta. Määräyksen mukaan työntekijällä, joka työsopimuslain 42 §:n 1 momentin perusteella irtisanoo työsopimuksensa yli 225 päivää kestäneen yhdenjaksoisen ja toistaiseksi toimeenpannun lomautuksen jälkeen, on oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä näin aiheutuvasta vahingosta. Korvaus eräänyy maksettavaksi, kun työntekijän irtisanomisilmoituksesta on kulunut aika, jota työnantajan olisi tullut noudattaa, jos työnantaja olisi irtisanonut työntekijän mainittuna ajankohtana. Kunnallisella alalla on niin ikään sovittu, että työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta maksetusta irtisanomisajan palkasta vähennetään irtisanomispäivästä lukien työntekijän muualla ansaitsema palkka.

Valtion palveluksessa olevalla lomautetulla työntekijällä on oikeus korvaukseen irtisanomistapauksissa valtion yleisen työehtosopimuksen ja valtiovarainministeriön irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevien ohjeiden mukaan vastaavien perusteiden kuin yksityisen sektorin keskusjärjestöjen välisessä asianomaisessa yleissopimuksessa on sovittu.

Merenkulun miehistöä koskevassa ulkomaanliikenteen sopimuksessa irtisanomisen ja lomautuksen perusteista on niin ikään sovittu työnantajan korvausvelvollisuudesta eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa. Sopimusmääräyksessä, joka sisällöltään vastaa teollisuuden irtisanomissuojasopimuksen vastaavaa määräystä, on sovittu työntekijän oikeudesta korvaukseen hänen irtisanoessaan työsopimuksensa merimieslain 45 §:n 1 momentin nojalla 225 päivää kestäneen yhdenjaksoisen ja toistaiseksi toimeenpannun lomautuksen jälkeen. Sopimuksen 7 §:n mukaan työnantajan korvausvelvollisuutta vähentävät lomautusilmoitusajan palkka ja

muualla mahdollisesti ansaittu palkka. Lisäksi muualla ansaitun palkan vähentämisoikeuden sisältö vastaa teollisuuden sopimuksessa sovitua.

2. Ehdotetut muutokset

2.1. Työsopimuslaki

38 §. *Irtisanomisaika.* Suomessa säädetyt irtisanomisajat ovat pohjoismaista tasoa, mutta eurooppalaiseen tasoon verrattuna melko pitkät. Pitkiä irtisanomisajoja on pidetty yhtenä tekijänä, joka on osaltaan vaikuttanut yritysten haluttomuuteen ja mahdollisuuteen palkata toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin uutta työvoimaa. Kansliapäällikkö Sorsan työllisyystyöryhmän mietinnön mukaan uusista työsuhteista tehdään 60 prosenttia määräaikaisina sopimuksina.

Erilaisissa työttömyystilanteen hoitoa koskevissa selvityksissä, ohjelmissa, kannanotoissa ja periaatepäätöksissä on korostettu yhtenä työmarkkinoiden toiminnan joustavuutta lisäävänä tekijänä irtisanomisajojen lyhentämistä. Irtisanomisajojen lyhentämisen on katsottu vaikuttavan työllistämiskynnystä alentavasti ja pysyviä työsuhteita lisäävästi. Osana työllistämistoimenpiteitä ehdotetaan irtisanomisajoja sääntelevään 38 §:n 3 ja 4 momenttiin lisättäväksi uusi porras enintään vuoden jatkuvissa työsuhteissa noudatettavista irtisanomisajoista. Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden irtisanomisajaa, jos työsuhde on keskeytykseltä jatkunut enintään vuoden. Vastaavasti 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän olisi irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava 14 vuorokauden irtisanomisajaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden. Kun työntekijän irtisanomisajaa koskevaan 4 momenttiin ehdotetaan näin otettavaksi uusi kolmas porras, säännöksen ulkoasua ehdotetaan muutettavaksi työntekijän noudatettavaa irtisanomisajaa koskevaa 3 momenttia vastaavaksi.

42 §. *Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä.* Työsopimuslain 42 §:ään ehdotetaan otettavaksi uusi 3 momentti, jossa säädettäisiin lomautetun työntekijän oikeudesta irtisanomisaajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutuneen vahingon korvaukseen hänen irtisanoes-

saan työsopimuksensa yhtäjaksoisen vähintään 200 kalenteripäivää jatkuneen lomautuksen jälkeen.

Ehdotetun säännöksen tavoitteena on säännellä työsuhteen päättämistilannetta pitkään jatkuneen lomautuksen aikana lähtökohtaisesti samalla tavoin riippumatta siitä, onko työnantaja irtisanonut työsuhteen tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä taikka onko työntekijä itse päättänyt irtisanoa työsuhteensa. Tämän vuoksi säännös ehdotetaan otettavaksi työsopimuslain 42 §:ään, jonka 2 momentissa säädetään työntekijän oikeudesta irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutuneeseen korvaukseen työnantajan irtisanoessa työsuhteen lomautuksen kestäessä.

Ehdotettua säännöstä sovellettaisiin niissä tilanteissa, joissa lomautus on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää. Lomautuksen yhdenjaksoisuutta olisi tulkittava siten, että vain lomautusjaksojen välille tuleva työntekojakso katkaisisi 200 kalenteripäivän laskemisen. Lomautusjaksojen väliin sijoittuva vuosiloma ei näin ollen merkitsisi lomautuksen yhdenjaksoisuuden katkeamista ehdotettua säännöstä tulkittaessa. Lomautuspäivien yhdenjaksoisuuden katkeaminen merkitsisi sitä, että työntekojakson päättymisen jälkeen alkava uusi lomautus aloittaisi 200 kalenteripäivän laskentajakson uudelleen.

Lomautuksen yhdenjaksoisuus -vaatimus ei jäisi täyttymättä niissä tilanteissa, joissa työnantaja säännöksen kiertämistarkoituksessa kutsuisi työntekijän muutoin yhdenjaksoisen lomautuksen kestäessä lyhyehköksi ajaksi työhön. Lain kiertämistarkoitusta olisi siten arvioitava työnantajan oletetusta tarkoituksesta käsin. Jos työhön kutsumisen tarkoituksena olisi ainoastaan estää työntekijän oikeuden toteutuminen, lomautuksen keinotekoisella katkaisemisella ei voisi olla työntekijän oikeutta poistavaa vaikutusta. Lomautuksen katkaisutarvetta vain lyhyeksi ajaksi olisi arvioitava työnantajayrityksen taloudellisesta tilanteesta ja toimintaedellytyksistä käsin.

Ehdotetun säännöksen tavoitteena on turvata työntekijän asemaa sellaisissa pitkään jatkuvissa lomautustilanteissa, joissa lomautuksen päättymisajankohtaa ei ole sidottu kalenteriaikaan eikä myöskään mihinkään muutoin määriteltävissä olevaan ajankohtaan. Tämän vuoksi säännöstä ehdotetaan sovellettavaksi toistaiseksi voimassa olevissa, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvissa lomautuksissa.

Samalla tavoin kuin arvioitaisiin lomautuksen yhdenjaksoisuuskriteerin täyttymistä lomautuksen väliin sijoittuvissa lyhytaikaisissa työntekojaksoissa, myös lomautuksen toistaiseksi voimassa olevista -koskevaa kriteeriä arvioitaisiin lomautuksen todellisen luonteen perusteella. Jos lomautus on toteutettu useina peräkkäisinä määräaikaisina lomautuksina siten, että lomautusten yhteiskesto ylittää 200 kalenteripäivää ja jos määräaikaisten lomautusten käyttöön on ryhdytty ehdotetun säännöksen kiertämiseksi, työntekijällä olisi irtisanoessaan työ sopimuksensa lomautusaikana oikeus korvaukseen irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutuvasta vahingosta.

Se, milloin kysymyksessä katsottaisiin olevan lain kiertämistarkoituksessa toteutettu jatkuvi en määräaikaisten lomautusten sarja, tulisi ratkaista yksittäistapausta koskevan kokonaisu harkinnan perusteella. Tällöin olisi otettava huomioon ne olosuhteet, joissa työnantaja on lomautuspäätöksensä tehnyt. Jos esimerkiksi lomautusten toimeenpaneminen määräaikaisina on perustunut yrityksen toiminnan kausiluonteisuuteen ja jos lomautuspäätöksiä tehtäessä on ollut todennäköistä, että lomautusajan päät tyessä työntekijälle olisi ollut tarjota työtä, määräaikaisten lomautusten valitsemista tois taiseksi voimassa olevan sijasta ei voitaisi pitää lain kiertämisenä ehdotettua säännöstä tulkittaessa.

Lomautuksen kesto koskeva 200 päivän edellytys ei koskisi niitä tilanteita, joissa sellaisista olosuhteista, kuten yrityksen toiminnan kokonaan tai vähintään osittain lopettamisesta voidaan päätellä työsuhteen tosiasiallisesti päättyneen.

Edellä esitetyin tavoin vähintään 200 kalenteripäivää lomautettuna olleella ja työ sopimuksensa irtisanoneella työntekijällä olisi oikeus korvaukseen irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä samalla tavoin kuin työn antajan irtisanoessa työ sopimuksen 42 §:n 2 momentin mukaisesti. Uudella säännöksellä pyrittäisiin saattamaan työntekijä samaan taloudelliseen asemaan riippumatta siitä, onko työnantaja vaiko työntekijä itse irtisanonut työ sopimuksen. Työntekijän oikeus irtisano misajan palkkaa vastaavaan korvaukseen mää räytyisi työnantajan työsuhteessa sovellettavan irtisanomisajan mukaan.

Työ sopimuslain 42 §:n 1 momentissa säilyisi edelleen pääsääntö lomautetun työntekijän oikeudesta irtisanoa työ sopimus lomautusaikana.

Säännöksen mukaan lomautetulla työntekijällä on työsuhteessa muuten noudatettavasta irtisano misajasta riippumatta oikeus irtisanoa työ sopimuksensa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä. Säännös oikeuttaa työntekijän päättämään työsuhteensa, momentin säätämässä rajoissa, valitsemanaan ajankohtana ilman irtisano misajan noudattamisvelvollisuutta. Tällöin työsuhde päättyy irtisanomishetkestä lukien. Koska työnantajalla ei ole lain 30 §:n mukaan lomautusaikana kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta, 42 §:n 1 momentin säätämässä tapauksissa työntekijällä ei ole ollut itsestään selvää oikeutta irtisanomisajan palkkaan, ellei työsuhteen päättämisolosuhteiden katsota osoittavan, että työnantajan tosiasiallisena tarkoituksena on ollut työntekijän työsuhteen päättäminen.

Ehdotettu uusi 3 momentti olisi erityissään nös työnantajan lomautusaikana kohdistuvasta korvausvelvollisuudesta. Pitkään jatkuneen lomautuksen jälkeen työntekijällä olisi oikeus irtisanoa työ sopimus menettämättä oikeuttaan irtisanomisajan palkkaan. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajalla olisi viikon ajan työ sopimuksen irtisanomisesta lukien mahdollisuus päättää, haluaako hän tarjota työntekijälle työtä irtisanomisaikaa vastaavaksi ajaksi. Mikäli työnantaja tarjoaisi työntekijälle tämän työ sopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä viikon kuluessa työ sopimuksen irtisano misesta, työsuhde jatkuisi irtisanomisajan päätymiseen asti sovituin palkkaeduin. Koska kysymyksessä olisi tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tapahtuvaan työsuhteen päättämiseen rinnastuva tilanne, työnantajalla olisi myös 42 a §:n mukainen velvollisuus tarjota työntekijälle työtä yhdeksän kuukauden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntekijän työstä kieltäytymistä arvioitaisiin työ sopimus lain vakiintuneen tulkinnan mukaisesti.

Niissä tilanteissa, joissa työnantaja ei tarjoaisi työntekijälle työtä viikon kuluessa irtisano misesta, työsuhde päättyisi sanotun määräajan päättyessä. Tällöin työntekijälle syntyisi oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, josta voitaisiin vähentää lomautusilmoitusajan palkka. Vaikka työsuhteen päättäminen myös näissä tilanteissa rinnastettaisiin kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen, työnantajalle ei kuitenkaan syntyisi 42 a §:n mukaista

velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana.

Ehdotetun säännöksen mukaan korvauksen maksuajankohta riippuisi työ sopimuksen päättymisajankohdasta. Jos työntekijä tekisi irtisanomisajan työnantajan tarjoamaa työtä, irtisanomisajan palkka maksettaisiin palkanmaksukausittain. Tilanteissa, joissa työnantaja ei tarjoaisi työntekijälle työtä viikon määrääjän kuluessa, irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus eräänntyisi maksettavaksi työsuhteen päättymispäivänä.

Työsopimuslain 42 §:n 2 momentti on tahdonvaltainen säännös, josta voidaan poiketa paitsi työehtosopimuksella myös työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Myös 3 momentti olisi tahdonvaltainen säännös. Säännöksestä voitaisiin poiketa paitsi työehtosopimuksella myös työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Työsopimuksella poikkeaminen ehdotetusta säännöksestä olisi mahdollista yksittäisessä lomautustilanteessa. Sopimisen kohteena voisivat olla muun muassa säännöksen soveltamis edellytyksenä olevan 200 kalenteripäivän laskeminen sekä lomautuksen yhdenjaksoisuusvaatimuksen täytyminen. Sopimuksella voitaisiin myös rajoittaa työnantajan säännöksen mukaan määräytyvää korvausvelvollisuutta sekä sopia korvauksen maksamisen ajankohdasta, kuten esimerkiksi korvauksen maksamisen jaksottamisesta palkanmaksukausien mukaan.

2.2. Merimieslaki

41 §. *Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika.* Merimieslain 41 §:ssä on työ sopimuslain 38 §:ää vastaava säännös työsuhteessa noudatettavista irtisanomisajoista. Merimieslain 41 §:n 4 ja 6 momenttia ehdotetaan muutettavaksi työ sopimuslain 38 §:n 3 ja 4 momenttia vastaavasti. Pykälän 5 momentti, jossa säädetään aluksen päällikön irtisanomisajasta, ehdotetaan pysyttäväksi ennallaan.

45 §. *Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä.* Työsopimuslain 42 §:ää vastaavasti merimieslain 45 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jossa säädetäisiin lomautetun työntekijän oikeudesta irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutuneen vahingon korvaukseen hänen irtisanoessaan työ sopimuksensa yhtäjaksoisen yli 200 kalenteripäivää jatkuneen lomautuksen jälkeen. Merimieslain

soveltamisalan piiriin kuuluvan työntekijän oikeus edellä tarkoitettuun korvaukseen määräytyisi samoin perustein kuin työ sopimuslain puolella. Merimieslain säätämässä tapauksissa korvauksesta voitaisiin lomautus ilmoitusajan palkan ohella kuitenkin vähentää myös lain 58 §:n perusteella työntekijälle maksettava korvaus.

3. Esityksen vaikutukset

Tilastojen mukaan yli 200 päivää lomautettuina olevia työntekijöitä oli vuoden 1995 syyskuun lopussa 3987. Koska valtiosektorilla ei ole lainkaan yli 200 päivää lomautettuina olevia työntekijöitä, ehdotetuista säännöksistä ei aiheutuisi valtiotyönantajille lisämenoja. Julkisen taloutteen ehdotetuilla muutoksilla olisi jonkinlainen vaikutus lähinnä työttömyysturvamenojen säästöinä. Säästöjen suuruus on kuitenkin vaikeasti arvioitavissa, sillä se riippuu lomautettujen työntekijöiden halusta päättää työ sopimuksensa.

Esityksellä ei ole organisatorisia vaikutuksia.

4. Asian valmistelu

Työsopimuslain irtisanomisaikojen lyhentäminen ehdotetulla tavalla sisältyi tasavallan presidentin työllisyystyöryhmän (Työttömyys 200 000:een) vuonna 1994 tekemiin ehdotuksiin. Suomen työllisyysohjelma 1996—1999 (Työttömyyden puolittaminen), työmarkkinoiden keskusjärjestöjen johdon työelämää koskevat kannanotot työllisyysohjelman ehdotuksiin sekä Valtioneuvoston periaatepäätös Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä sisältävät niin ikään ehdotuksen työ sopimuslain muuttamisesta siten, että enintään vuoden kestäneissä työsuhteissa työnantajan noudatettava irtisanomisaika lyhennetään yhteen kuukauteen ja työntekijän noudatettava irtisanomisaika 14 vuorokauteen.

Työsopimuslain 42 §:n muutosehdotuksen valmistelu perustuu talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittiseen sopimukseen vuosille 1996—1997, jonka liitteessä 2 työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät, että työ sopimuslakiin sisällytettäisiin lomautetulle työntekijälle oikeus irtisanoutuessaan saada irtisanomisajan palkkasaatavaa vastaava määrä 200 kalenteripäivää

kestäneen lomautuksen jälkeen. Merenkulun työmarkkinajärjestöt ovat sopineet talous-, työllisyys- ja työmarkkinasopimukseen liittyen työlainsäädäntöä koskevien muutosten toteuttamisesta myös merityölainsäädännössä.

Valmistelussa ovat olleet mukana työmarkkinakeskusjärjestöjen sekä kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja valtion työmarkkinalaitoksen edustajat. Merimieslakiin ehdotettujen muutosten osalta esitys on ollut merimiesasiain neuvottelukunnan käsiteltävänä. Neuvottelukunnassa ovat edustettuina alan työmarkkinajärjestöt.

5. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisesti

1.

Laki

työsopimuslain 38 ja 42 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työnsopimuslain (320/70) 38 §:n 3 ja 4 momentti, sellaisina kuin ne ovat 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), ja

lisätään 42 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

38 §

Irtisanomisaika

Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työnsopimuksen noudatettava:

1) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut enintään vuoden;

2) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;

3) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;

4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;

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

6) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli 15 vuotta.

simman pian niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen.

Työsopimuslain 38 §:n 3 ja 4 momenttia sekä merimieslain 41 §:n 4 ja 6 momenttia olisi sovellettava lakien voimaantulon jälkeen tehtävissä työnsopimuksissa. Lisäksi ehdotetaan, että työnsopimuslain 42 §:n 3 momenttia ja merimieslain 45 §:n 3 momenttia olisi sovellettava myös ennen lain voimaantuloa alkaneissa lomautuksissa.

Säännösten soveltamisedellytyksenä olevaa 200 kalenteripäivän aikarajaa laskettaessa otettaisiin kuitenkin huomioon ainoastaan lakien voimaantulon jälkeiset lomautuspäivät.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, työntekijän on irtisanoessaan työnsopimuksen noudatettava:

1) 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut enintään vuoden;

2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta; ja

3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli kymmenen vuotta.

42 §

Irtisanominen työntöon keskeytyksen yhteydessä

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työnsopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla työntekijällä on työ-

sopimuksen irtisanoessaan oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä samalla tavalla kuin työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, jollei työnantaja viikon kuluessa irtisanomisen toimittamisesta tarjota työntekijälle työtä tai muusta ole sovittu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Mitä 38 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään, sovelletaan, jos työsopimus on tehty lain voimaantulon jälkeen. Mitä 42 §:n 3 momentissa säädetään, sovelletaan myös ennen lain voimaantuloa alkaneissa lomautuksissa. Momentissa tarkoitettuja kalenteripäiviä laskettaessa otetaan kuitenkin huomioon vain lain voimaantulon jälkeiset lomautuspäivät.

2.

Laki

merimieslain 41 ja 45 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 41 §:n 4 ja 6 momentti, sellaisina kuin ne ovat 22 päivänä helmikuuta 1991 annetussa laissa (381/91), ja lisätään 45 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

41 §

Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika

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

1) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;

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

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

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

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

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

1) 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta; ja

3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.

45 §

Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla työntekijällä on työsopimuksen irtisanoessaan oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyk-

sestä samalla tavalla kuin työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, jollei työnantaja viikon kuluessa irtisanomisen toimittamisesta tarjoa työntekijälle työtä, muusta ole sovittu tai 58 §:stä muuta johdu.

Mitä 41 §:n 4 ja 6 momentissa säädetään, sovelletaan, jos työsopimus on tehty lain voimaantulon jälkeen. Mitä 45 §:n 3 momenttissa säädetään, sovelletaan myös ennen lain voimaantuloa alkaneissa lomautuksissa. Momenttissa tarkoitettuja kalenteripäiviä laskettaessa otetaan kuitenkin huomioon vain lain voimaantulon jälkeiset lomautuspäivät.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

Helsingissä 8 päivänä joulukuuta 1995

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

1.

Laki**työsopimuslain 38 ja 42 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 38 §:n 3 ja 4 momentti sellaisina kuin ne ovat 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), ja
lisätään 42 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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.

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

- 1) *yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;*
- 2) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut *yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;*
- 3) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;
- 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;
- 5) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta; ja
- 6) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

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

- 1) *14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;*
 - 2) *yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta; ja*
 - 3) *kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.*
-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

42 §

Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla työntekijällä on työsopimuksen irtisanoessaan oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä samalla tavalla kuin työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, jollei työnantaja viikon kuluessa irtisanomisen toimittamisesta tarjoa työntekijälle työtä tai muusta ole sovittu.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

Mitä 38 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään, sovelletaan, jos työsopimus on tehty lain voimaantulon jälkeen. Mitä 42 §:n 3 momentissa säädetään, sovelletaan myös ennen lain voimaantuloa alkaneissa lomautuksissa Momentissa tarkoitettuja kalenteripäiviä laskettaessa otetaan kuitenkin huomioon vain lain voimaantulon jälkeiset lomautuspäivät.

2.

Laki

merimieslain 41 ja 45 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 41 §:n 4 ja 6 momentti, sellaisina kuin ne ovat 22 päivänä helmikuuta 1991 annetussa laissa (381/91) ja *lisätään* 45 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

41 §

Irtisanomisen toimittaminen ja 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.

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

1) *yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;*

2) *kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;*

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

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

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

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

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

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

1) *14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;*

2) *yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta; ja*

3) *kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.*

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

45 §

Irtisanominen työnteon keskeytyksen yhteydessä

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan työntekijän saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla työntekijällä on työsopimuksen irtisanoessaan oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä samalla tavalla kuin työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, jollei työnantaja viikon kuluessa irtisanomisen toimittamisesta tarjoa työntekijälle työtä, muusta ole sovittu tai 58 §:stä muuta johdu.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

Mitä 41 §:n 4 ja 6 momentissa säädetään, sovelletaan, jos työsopimus on tehty lain voimaantulon jälkeen. Mitä 45 §:n 3 momentissa säädetään, sovelletaan myös ennen lain voimaantuloa alkaneissa lomautuksissa. Momentissa tarkoitettuja kalenteripäiviä laskettaessa otetaan kuitenkin huomioon vain lain voimaantulon jälkeiset lomautuspäivät.
