

UUSI TYÖSOPIMUSLAKI – KESKEISIÄ MUUTOKSIA VOIMASSA OLEVAAN TYÖSOPIMUSLAKIIN VERRATTUNA

1 luku Yleiset säännökset

Soveltamisala ja poikkeukset (1 ja 2 §)

Lain soveltamisala määräytyy samanlaisten työsuhteen tunnusmerkkien mukaan kuin voimassa olevassa työsopimuslaissakin (sopimus, vastike, työn tekeminen työnantajan lukuun, työnjohto ja valvontaoikeus). Laissa on nimenomainen säännös soveltamisalaa koskevista poikkeuksista. Voimassa olevasta laista poiketen säädetään, että työsopimuslakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan. Tällä perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle jää yleensä mm. vapaaehtoistyö lähimmäisten auttamiseksi, esimerkiksi vammais- ja lastensuojelulainsäädännössä tarkoitettuna avohuollon toimintana järjestetty tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta, jolla tuetaan lasta, nuorta, vammaista tai heidän perhettään, samoin kuin urheiluseuroissa ja muissa yhdistyksissä mm. nuorten hyväksi muussa kuin ansiotarkoituksessa ja muutoin kuin ammattimaisesti tehty työ.

Lakia ei sovelleta edelleenkään julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen, esimerkiksi kunnallisiin viranhaltijoihin eikä sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen laissa esimerkiksi perhehoitajalaki(312/1992) ja työmarkkinatuesta annettu laki (1542/1993).

Työsopimuksen muoto (3 § 1 mom.)

Työsopimus on edelleen vapaamuotoinen sopimus, joka voidaan tehdä suullisesti tai kirjallisesti ja nyt myös sähköisesti (telekopio, telepalvelu ja sähköposti, ei matkapuhelimen tekstiviesti). Kunnalliset työehtosopimukset kuitenkin edellyttävät, että työsopimukset pääsääntöisesti tehdään kirjallisesti. Kirjallinen muoto on muutoinkin perusteltua, koska muiden kuin lyhytaikaisten (ks. jäljempänä 2 luvun 4 §) työsuhteiden keskeisistä ehdoista on uudenkin työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan lähes aina annettava selvitys kirjallisessa muodossa.

Työsopimuksen kesto (3 § 2 mom.)

Säännöksen mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työsopimuksen päätyyppinä on siten toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä ainoastaan silloin, kun siihen on perusteltu syy. Säännöstekstiin ei enää sisälly esimerkkiluetteloa määräaikaisen työsopimuksen tekemisperusteista. Säännöksen perustelujen mukaan perusteltua syytä arvioitaessa olisi otettava huomioon vielä voimassa olevan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Perustelujen mukaan määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Toisaalta hallituksen esityksen mukaan "määräaikaisten

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

sopimusten käyttöä ei rajoitettaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy".

Kuten voimassa olevan lainkin mukaan määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi perusteltua, kun on kysymys määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä taikka sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti.

Samoin määräaikaisten sopimusten käyttö olisi mahdollista kausiluonteisissa töissä. Työ katsotaan kausiluonteiseksi, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan "jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, työtä ei olisi pidettävä kausiluonteisena". Harkittaessa määräaikaisten työsopimuksen tekemisen sallittavuutta on tällöin hallituksen esityksen mukaan "otettava huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai loma-aikojen porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä."

Tämä merkinnee sitä, että työn tietynlainen kausiluonteisuus voitaisiin ottaa huomioon myös toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa. Jos esimerkiksi jo etukäteen tiedetään, ettei työtä ole tarjolla heinä-elokuussa, tästä voitaneen ottaa työsopimukseen nimenomainen ehto.

Määräaikaisen työsopimuksen käytön perusteena voi edelleen olla myös sijaisten tarve. Sijaisuuden peruste voi olla mikä tahansa työntekijän poissaolo tai vapaa, esimerkiksi hoitovapaa, opintovapaa, vuosiloma tai muu vastaava poissaolo.

Sijaisuus on yksilöitävä työstä poissaolevan vakinaisen työntekijän ja tämän työtehtävien mukaan. Vaikka sijaisen käyttö johtuu jonkun työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ulkopuolelta tulleen työntekijän ei välttämättä tarvitse tehdä juuri vapaalla olevan työntekijän työtehtäviä. Työnantaja voi hoitaa työtehtävien uudelleen jakamisen sisäisillä sijaisuusjärjestelyillä. Työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen tulee kuitenkin perimältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta.

Kuten nykyisinkin, jos työnantajan aloitteesta määräaikaisena tehdylle työsopimukselle ei ole ollut laissa edellytettyä syytä, sitä pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Jos määräaikainen työsopimus tehdään työntekijän pyynnöstä, ei sen tekemiseen tarvita muuta perusteltua syytä.

Uuteen lakiin sisältyy kuten voimassa olevaankin lakiin nimenomainen kieltäminen tehdä toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Lakiesityksen perustelujen mukaan kielletyistä peräkkäisten työsopimusten käytöstä ei ole kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantajan tarjonta sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisten sopimuksin. Edelleen perusteluissa todetaan, että tällöin edellytetään, että työnantaja ei pyri toisiaan seura-

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

villa määräaikailla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Samoin perusteluissa todetaan, että jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole laissa tarkoitettua perusteltua syytä.

Koeaika (4 §)

Koeaikaa koskevaa säännöstä on muutettu jonkin verran. Säännöksessä todetaan nimenomaisesti, että koeaika alkaa työnteon aloittamisesta. Koeajan enimmäispituutta on rajoitettu 8 kuukautta lyhyemmissä määräaikaissa työsuhhteissa. Niissä koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että koeaikaehdot ei voida liittää peräkkäisiin samojen sopimuskumppanien välillä tehtyihin työsopimuksiin, jos näissä on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä. Jos työsopimus sen sijaan uusitaan työtehtävissä ja työntekijän asemassa tapahtuneen huomattavan muutoksen vuoksi, voi koeaikaehdon käyttö joissakin tapauksissa olla perusteltua.

Työsuhteen kestäessä uudesta koeajasta voitaisiin sopia osapuolten välillä, jos sovitaan huomattavasta tehtävien muutoksesta. Tällaisessa tilanteessa koeajan merkitys olisi kuitenkin vain se, että työnantaja voisi siirtää työntekijän takaisin entisiin tehtäviinsä. Ts. tällaisella koeajalla ei ole samaa merkitystä kuin normaalisti eli että koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa.

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet (5 §)

Voimassa olevan lain mukaan, jos määräaikaisten työsopimukset seuraavat toisiaan peräkkäin ilman keskeytystä, on näiden erillisten työsopimusten perusteella syntynyt työsuhdetta pidetty yhdenjaksoisena. Toisaalta jos määräaikaisten työsopimusten väliin on jäänyt lyhytkin aika, on syntyneitä työsuhteita pidetty erillisinä.

Uuden säännöksen mukaan, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisten työsopimuksia työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Hallituksen esityksen mukaan työsuhde-etuudet, kuten esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet määräytyisivät kuten yhdenjaksoisesti jatkuneessa työsuhteessa. Keskeytysajoilta, jolloin työsopimusta ei ole ollut, ei makseta palkkaa. Vaikka työsuhteen katsotaan jatkuneen etujen kannalta yhdenjaksoisena, eivät määräaikaisten työsopimukset muutu toistaiseksi voimassa oleviksi, jos niiden tekemiseen on ollut laissa tarkoitettu perusteltu syy.

Säännöksen soveltamisen tekee erittäin vaikeaksi se, että laissa ei ole määritetty sitä, kuinka pitkä ajanjakso on 'lyhytaikainen keskeytys'. Hallituksen esityksessä tätä perustellaan seuraavasti: "Määräaikaisten sopi-

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

musten väliin jääviä aikoja ei, jo säännöksen kiertämisen estämiseksi ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi määrittää täsmällisesti kalenteriajan mukaan." Edelleen perustelujen mukaan keskeytysten pituus olisi ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Lain perusteluissakaan ei ole minkäänlaisia esimerkkejä, joiden perusteella voisi muodostaa edes ylimalkaista käsitystä lainsäätäjän tarkoituksesta. Käytännössä yleensä muutamaa päivää pitempää keskeytystä tuskin voitaneen pitää lyhytaikaisena keskeytyksenä. Tästä 1 luvun 5 §:n säännöksestä voidaan valtakunnallisten työnantaja ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla kuitenkin poiketa. Tällöin voidaan sopia esimerkiksi lyhytaikaisen keskeytyksen täsmällinen pituus.

Liikkeenluovutus (10 §)

Uuteen työsopimuslakiin on sisällytetty liikkeenluovutuksen määritelmä "Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai niiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena." Vielä voimassa olevassa työsopimuslaissa ei tällaista määritelmää ollut. Määritelmä on tarkoitettu samansisältöiseksi kuin se on liikkeenluovutusta koskevissa direktiivissä 97/187/ETY ja sen muutospäätöksessä 98/50/EY ja niitä koskevissa yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

Yleisvelvoite (1 §)

Säännös on uusi. Sen mukaan työnantajan tulee toiminnallaan sekä edistää suhteita työntekijöihinsä että työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimintoja. Työnantajan tulee myös yksittäisissä työsuhteissa huolehtia siitä, että töiden tai työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa työntekijä voi muuttuvissakin olosuhteissa suoriutua työstään. Se tarkoittaa esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista työn muutoksien vaatimalla tavalla. Lisäksi työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan muutoinkin edistää työntekijän kehittymismahdollisuuksia, jotta tämä voi edetä työurallaan.

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu (2 §)

Syrjinnän kieltoa ja työntekijän tasapuolista kohtelua koskeva säännös on kirjoitettu nykyisin voimassa olevaan lakiin verrattuna jonkin verran eri tavoin. Asiallista muutosta nykyiseen vaatimustasoon verrattuna se ei merkitse. Uutta on säännöksen 2 momentin nimenomainen maininta siitä, ettei määrääaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa oleviin saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Hallituksen esityksen mukaan säännöksellä ei pyritä estämään työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos siihen on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen olisi edelleen hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuttaisi syrjivät tai muutoin epä-asialliset syyt. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi silloinkaan, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteesta johtuva hyväksyttävä syy.

Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista (4 §)

Kirjallinen selvitys on annettava silloin, työsopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi tai sen on tarkoitus jatkua yli kuukauden pituisen määräjän. Selvitysvelvollisuus koskee niitä säännöksessä mainittuja seikkoja, jotka eivät ilmene kirjallisesta työsopimuksesta. Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Voimassa olevasta työsopimuslaista poiketen työnantajalla on velvollisuus antaa em. selvitys myös silloin, kun samat sopijaosapuolet tekevät toistuvasti alle kuukauden pituisia määräaikaista sopimuksia samoin ehdoin. Tällöin selvitys on annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta.

Selvitettävien seikkojen luetteloa on jonkin verran laajennettu. Uusia ovat mm.:

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka,
- määräaikaisuuden peruste,
- koeaika,
- selvitys niistä perusteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa, jos hänellä ei ole kiinteää työntekopaikkaa
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle (5 §)

Voimassa olevan työsopimuslain 42 b §:n mukaan työtä on tarjottava sellaisille osa-aikatyöntekijöille, jotka pyrkivät kokoaikatyöhön. Uuden lain mukaan lisätyötä on tarjottava kaikille niille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaina oleviin tehtäviin. Jos työsopimus on kuitenkin tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut työnantajan tietoon, ettei hän ole kiinnostunut työaikansa lisäämisestä, työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

Osa-aikatyöntekijän asemaa parannetaan siten, että lisätyön tarjoamis-velvollisuus osa-aikatyöntekijälle voimassa olevasta laista poiketen ohittaa työn tarjoamisvelvollisuuden työntekijöille, jotka työnantaja on irtisanonut taloudellisista ja tuotannollisista syistä, eli ns. takaisinottovelvollisuuden (uudessa laissa 6 luvun 6 §).

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen (6 §)

Uusi velvoite, jonka mukaan työnantajan on tiedotettava vapautuvista samoin kuin uusista työpaikoista siten, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakinaisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä.

Säännös ei edellytä, että työnantajan olisi ryhdyttävä tiedottamaan sisäisesti kaikista avautuvista työpaikoista. Jos työnantaja on noudattanut käytäntöä, jonka mukaan avoimista työpaikoista tiedotetaan, sen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti.

Työehtosopimusten yleissitovuus, yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo (7 ja 8 §)

Työnantaja, joka ei ole työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen tai, jos työnantajaa sitova työehtosopimus on tehty muun kuin valtakunnallisen työntekijäjärjestön kanssa, on velvollinen noudattamaan toimialansa yleissitovaa työehtosopimusta, jos sellainen on olemassa. Uudessa laissa yleissitovuus on määritelty uudella tavalla, eli sen on oltava valtakunnallinen, ao. alalla edustavana pidettävä työehtosopimus.

Työehtosopimuksen edustavuutta arvioitaessa tilastoaineisto on lähtökohtana. Lisäksi on otettava huomioon ao. työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukainen sidottuuspiiri, ao. alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin, työehtosopimuslain nojalla sitovien muiden työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen mahdollisimman laajana turvaajana. Jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, työehtosopimusta on pidettävä edustavana. Edustavuus määräytyy tällöin asianomaisen työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukaisen sidottuuspiirin perusteella.

Uudessa laissa (7 § 3 mom.) säädetään myös nimenomaisesti yleissitovan ja ns. normaalisitovan työehtosopimuksen välisestä suhteesta. Sen mukaan työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijäyhdistys, saa yleissitovan työehtosopimuksen estämättä soveltaa tätä ns. normaalisitovaa työehtosopimusta.

Voimassa olevasta laista poiketen yleissitovuus vahvistetaan viranomaismenettelyin. Valtioneuvoston viideksi vuodeksi kerrallaan nimittämä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus edustava soveltamisalallaan. Vahvistuslautakunnan päätöksestä voidaan hakea muutosta työtuomioistuimelta. Tästä vahvistamismenettelystä säädetään erillisessä laissa, eli laissa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001).

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Yleissitovuussäännöksillä ei ole juurikaan käytännön merkitystä kunta-sektorilla, sillä kunnat ja kuntayhtymät ovat sidottuja normaalisitoviin työehtosopimuksiin, jotka on solmittu Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen, jotka ovat valtakunnallisia työntekijäyhdistyksiä, välillä. Lisäksi hallituksen esityksen perusteluista vielä erikseen todetaan, ettei muuttuneella lainsäädännöllä puututa oikeuskäytännössä vakiintuneeseen tulkintaan siitä, että julkisella sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia ei voida pitää yleissitovina yksityisellä sektorilla eikä yksityisellä sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia julkisella sektorilla.

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteessa sovellettava työehtosopimus (9 §)

Tämän uuden säännöksen mukaan työntekijänsä vuokranneen työnantajan on vuokratun työntekijän työsuhteessa noudatettava vähintään I) työnantajan normaalisitovaa työehtosopimusta edellyttäen, että po. sopimuksen toisena osapuolena on työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys. Jos tällaista ei ole II) työehtosopimusta, joka velvoittaa työnantajaa yleissitovuuden perusteella. Jos em. työehtosopimuksia ei ole, työntekijänsä vuokranneen työnantajan on noudatettava vähintään III) käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijäyhdistys. Jos tällaista ei ole, noudatettavaksi tulevat IV) käyttäjäyritystä yleissitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräykset.

Sairausajan palkka (11 §)

Työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus pitenee. Entisen 7 arkipäivän sijasta palkanmaksuvelvollisuus on 9 arkipäivän ajalta, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Myös tällä säännöksellä on vähäinen merkitys kuntasektorilla, sillä sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta on pääsääntöisesti sovittu toisin kunnallisissa työehtosopimuksissa (poikkeuksia ovat esim. tuntipalkkaiset maatalouslomittajat).

Työntekijän oikeus palkkaan työnteon estyessä (12 §)

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus lyhenee seitsemäksi päiväksi (nyt kaksi viikkoa) tapauksissa, joissa työntekijä jää työtä vaille työehtosopimuksen osapuolista riippumattoman toisten työntekijöiden työtaistelun johdosta. Työtaistelutoimenpiteellä ei saa olla riippuvuussuhdetta työtä vaille jäävän työntekijän työehtoihin tai työoloihin.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

3 luku Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuuksia koskeva luku sisältää joitakin muutoksia voimassa olevaan lakiin verrattuna. Työntekijän yleisiä velvollisuuksia koskeva 1 §:n säännös poikkeaa kirjoitustavaltaan voimassa olevan lain 13 §:stä, mutta asiallista muutosta siinä ei ole tavoiteltu. 3 luvun 3 §:ssä säädetään työntekijän harjoittamasta työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta. Säännös vastaa pitkälti nykyisin voimassa olevan lain sisältöä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. 3 §:ään on otettu nyt nimenomainen säännös kilpailevan toiminnan valmistelemisesta työsuhteen kestäessä. Liike- ja ammattisalaisuuksia koskevaan 4 §:ään on otettu säännös, jonka mukaan työntekijän velvollisuus pitää salassa työnantajan ammatti- ja liikesalaisuudet jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti.

Kilpailukieltosopimusta koskevassa 5 §:n säännöksessä on laajennettu niiden johtavassa asemassa olevien henkilöiden piiriä, joita pykälässä olevat kilpailukieltosopimuksen rajoitukset eivät koske.

4 luku Perhevapaat

Perhevapaita koskevat säännökset uudistettiin vuonna 1998 ja ne on selaisinaan sisällytetty uuden työsopimuslain 4 lukuun.

5 luku Lomauttaminen

Lomauttamisen määritelmä ja perusteet (1 ja 2 §)

Lomauttamisen tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toimintaedellytyksiin. Se perustuu aina työnantajan päätökseen tai työnantajan aloitteesta tehtyyn sopimukseen, joiden perusteella työnteko ja palkanmaksu keskeytetään väliaikaisesti työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautus voidaan tehdä perusteiden täyttyessä kuten nykyisinkin joko toistaiseksi tai määräajaksi, keskeyttämällä työnteko kokonaan tai lyhentämällä säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä. Jos työntöön ja palkanmaksun keskeyttämisestä sovitaan työntekijän aloitteesta ja hänen tarpeestaan lähtien, kysymyksessä ei ole laissa tarkoitettu lomautus vaan työvapaa.

Lomauttamisen perusteena pitää olla taloudelliset tai tuotannolliset syyt. Voimassa olevasta laista poiketen työntekijää ei saa lomauttaa työntekijän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella eikä työsopimuksen purkamisperusteella. Näin ollen ns. "kurinpitolomautus" ei ole enää mahdollista 1.6.2001 jälkeen. Työnantaja saa siten lomauttaa työntekijän vain, jos a) työnantajalla on työsopimuslaissa tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste tai b) kun tarjolla oleva työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohdulla järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Jälkimmäisessä tapauksessa lomautuksen enimmäiskesto on kuten nykyäänkin 90 päivää.

Lomauttamista koskevan 5 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia (so. aloite on työnantajan) määräajaisesta lomauttamisesta ja sen toteuttamistavasta työpaikalla,

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

silloin kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan tässä tarkoitettua lomauttamisesta voidaan sopia vain työsuhteen kestäessä tilannekohtaisesti eikä esimerkiksi työsopimusta solmittaessa.

Työnantajan lomauttamisoikeus laajenee voimassa olevasta laista poiketen koskemaan myös eräitä määräaikaisessa työsuhteessa olevia työn-tekijöitä. Työnantaja voi 1.6.2001 alkaen lomauttaa vakituisen työntekijän sijaisena toimivan määräaikaisen työntekijän silloin, kun työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä. Vakituisen työntekijän lakiin tai työehtosopimusmääräykseen perustuvaa erityis-suojaa esim. lomautusjärjestyksessä (ks. KVTES VIII luku 2 § 3 mom. ja TTES 3 § 4 kohta), ei lain perustelujen mukaan tällöin oteta huomioon.

Luottamusmiehen lomautussuojasta on nimenomainen säännös (2 § 4 mom.). Lomautus on mahdollista vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla. Perusperiaatteena on, että luottamusmies ja luottamusvaltuutettu lomautettaisiin viimeisenä, edellyttäen, että he ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenevät selviytymään jäljellä olevista tehtävistä. Säännös vastaa nykyistä oikeuskäytäntöä.

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen (3 §)

Ennakkoselvitys vastaa perusteiltaan voimassa olevan lain ennakkoilmoitusta. Kunnallisten työehtosopimusten lomautuksen ennakkoilmoitusta ja selvittelymenettelyä koskevat määräykset korvaavat työsopimuslain mukaiset ennakkoselvityksen ja kuulemisen.

Lomautusilmoitus (4 §)

Lomautusilmoitus annetaan tiedoksi henkilökohtaisesti (kirjallisesti tai suullisesti), jos se ei ole mahdollista, kirjeitse tai sähköisesti. Lomautus-ilmoitusajaksi on ennallaan eli 14 päivää. Kunnallisissa työehtosopimuksissa ilmoitusajaksi on kuitenkin sovittu 1 kuukausi. Lomautusilmoitukseen vetoavan osapuolen on näytettävä toteen ilmoituksen tiedoksi tulemisen ajankohta. Kirjeitse tai sähköisesti toimitettuun ilmoitukseen ei liity samanlaista viikon olettamasääntöä kuin työsuhteen päättämisilmoitukseen 9 luvun 4 §:ssä (ks. jäljempänä).

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen (6 §)

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus 5 päivän irtisanomisaikaa noudattaen riippumatta työsopimuksen kestosta. Uuden säännöksen tarkoituksena on edistää työntekijän mahdollisuuksia ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä ilman, että hän joutuisi rikkomaan velvollisuuksiaan vakinaista työantajaansa kohtaan työhön palatessaan tai väliaikaista työnantajaansa kohtaan irtisanoutuessaan.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen (7 §)

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan kuten ennenkin, mutta työnantaja saa irtisanomisajan palkasta vähentää vain 14 päivän palkan ja senkin vain mikäli lomautusilmoitusajaksi on ollut yli 14 päivää. Vielä voimassa olevan lain mukaan työnantaja saa vähentää koko lomautusilmoitusajan palkan työntekijälle maksettavasta irtisanomisajan palkasta.

Jos työntekijä itse irtisanoutuu lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkka siten kuin edellisessä kappaleessa on selostettu. Uudesta työsopimuslaista on poistettu vielä voimassa olevan työsopimuslain säännös, jonka mukaan työnantajalla oli oikeus tarjota yli 200 päivää lomautettuna olleelle, työsopimuksensa irtisanoneelle työntekijälle työtä irtisanomisaikaa vastaavaksi ajaksi viikon kuluessa siitä, kun työntekijä oli irtisanonut työsopimuksensa. Työntekijän oli otettava työnantajan tarjoama työ vastaan irtisanomisajan palkan menettämisen uhalla.

6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

Määräaikaiset sopimukset (1 §)

Määräaikaisen työsopimuksen päättymistä koskevat säännökset vastaavat voimassa olevan työsopimuslain säännöksiä kuitenkin siten, että viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi tehdyn työsopimuksen voi viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanoa paitsi työntekijä, kuten voimassa olevan lainkin mukaan, niin nyt myös työnantaja. Irtisanottaessa on noudatettava samoja perusteita ja menettelytapoja kuin irtisanottaessa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Hallituksen esityksen mukaan on mahdollista sopia määräaikaiseen työsopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työsopimus päättyy sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota. Työnantajan tulee työsopimuksen irtisanoessaan noudattaa laissa säädettyjä irtisanomisperusteita, ja lain tai työehtosopimusten mukaisia irtisanomisaikoja ja –menettelyä.

Toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ja irtisanomisajat (2 ja 3 §)

Irtisanomisajat muuttuvat. Työehtosopimukseen (KVTES, TTES) on otettu uudet irtisanomisajat.

Irtisanomisajan noudattamatta jättämistä koskeva (4 §) ja sopimussuhteen hiljaista pidennystä (5 §) koskevat säännökset vastaavat voimassa olevan lain vastaavia säännöksiä

Takaisinottovelvollisuus (6§)

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuneisiin irtisanomisiin sekä saneerausmenettelyyn liittyvä ns. takaisinottovelvollisuus laajenee koskemaan myös liikkeen luovutuksensaajaa, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Muutoin säännös vastaa voimassa olevan työsopimuslain 42 a §:n säännöstä, jonka mukaan työnantajan, joka on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanonut työntekijöitä, on tarjottava irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen työtä, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu oli tehnyt. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaiselle ohittaa takaisinottovelvollisuuden (ks. s. 6).

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Yleissäännös (1 §)

Irtisanomisperusteen oltava asiallinen ja painava (vrt. purkamisperuste: erittäin painava). Tämä koskee sekä työntekijästä johtuvia syitä että taloudellisia ja tuotannollisia perusteita. Uudella säännöksellä ei pyritä muuttamaan oikeuskäytännössä vakiintuneita irtisanomisen vähimmäisvaatimuksia.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet (2 §)

Säännös sisältää yleisen kuvauksen asiallisista ja painavista perusteista. Irtisanomisperusteista on säädetty täsmällisemmin kuin voimassa olevassa laissa. Perusteet voidaan jakaa tavallaan kahteen ryhmään a) työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti, joka vaikuttaa olennaisesti työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen tai b) työntekijän henkilöön liittyvät työntekoaikakäytökset ovat muuttuneet niin oleellisesti, ettei työntekijä enää selviydy työtehtävistään eikä hänelle voida tarjota muita tehtäviä.

Työntekijän henkilöstä johtuvissa irtisanomisissa työntekijää on pääsääntöisesti ensin varoitettava ja vasta sitten, jos työntekijä ei korjaa menettelyään, työntekijä voidaan irtisanoa. Myös työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa työnantajan on kuulemisen yhteydessä selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työntekijän olisi tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelyn moitittavuus, ei varoituksen antaminen ole irtisanomisen edellytyksenä. Myöskään uudelleensijoittamisvelvollisuuden selvittämistä ei vaadita, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Lakko saattaa muodostaa irtisanomisperusteen, jos se on työehtosopimuslain vastainen ja siihen on ryhdytty ilman työntekijäyhdistyksen pää-

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

töstä tai myötävaikutusta (kokonaisharkinta, kuten aina työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomisperusteissa).

Taloudelliset, tuotannolliset ja toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvät irtisanomisperusteet (3 §)

Taloudellisissa ja tuotannollisissa irtisanomisperusteissa on kirjoitettu näkyviin nykyinen oikeuskäytäntö ja luetteloa tapauksista, joissa irtisanomis-perustetta ei katsota olevan, on lyhennetty.

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus (4 §)

Työn tarjoamisvelvollisuus taloudellisiin, tuotannollisiin ja toiminnan uudelleen järjestelyyn perustuvissa irtisanomisissa laajenee työnantajan määräysvallassa oleviin yrityksiin ja yhteisöihin, jos yritysten toiminnoilla on riittävä yhteisyys erityisesti henkilöstöasioiden hoidossa (perustuu nykyiseen oikeuskäytäntöön).

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä (5 §)

Yleisiä irtisanomisperusteita noudatetaan myös liikkeen luovutuksen yhteydessä. Uudessa työsopimuslaissa ei enää ole erillistä liikkeen luovutuksen yhteydessä käytettävissä olevaa irtisanomisperustetta.

Luovutuksensaajan vastuu (6 §)

Uusi säännös. Siinä säädetään työnantajan vastuusta tilanteessa, jossa työntekijän työehdot muuttuvat olennaisesti liikkeen luovutuksen yhteydessä ja työsopimus tämän johdosta irtisanotaan. Työnantaja on vastuussa työsuhteen päättymisestä. Vastuun sisältö riippuu siitä, minkälaisien muutosten johdosta työsopimus irtisanotaan. Työsopimuksen ei katsota tällaisessa tilanteessa päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä.

Raskaana ja perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen (9 §)

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

Jos raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työsopimus irtisanotaan, irtisanomisen katsotaan johtuneen em. seikoista, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta syystä.

Voimassa olevasta laista poiketen uuden työsopimuslain mukaan raskaus ja perhevapaat eivät kuitenkaan estä työsopimuksen irtisanomista (perhevapaiden alkaessa tai aikana) työntekijän henkilöön liittyvästä syystä silloin, kun peruste ei millään lailla liity työntekijän raskauteen tai perhevapaan käyttöön.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla työnantaja saa irtisanoa erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Tällaisessa tilanteessa

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

siis irtisanominen on mahdollista toimittaa niin, että irtisanomisaika ja työsuhte päättyisivät, kun toiminta kokonaan päättyy. Ts. työsuhte voi päättyä em. vapaan aikanakin.

Em. perhevapaalla olevan irtisanominen muutoin taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, so. työnantajan toiminnan jatkuessa, on mahdollista vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaalta työhön. Irtisanomisaika alkaa siis kulua aikaisintaan perhevapaan päättymisestä. Irtisanomista edeltäviin toimenpiteisiin kuten selvittelymenettelyyn (KVTES 9 luku 3 §, TTES 4 § 3 kohta) on mahdollista ryhtyä jo perhevapaiden aikana.

Jos raskaana olevan työntekijän työsopimus irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä juuri ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan johtunut raskaudesta. Sama koskee muiden perhevapaiden käyttäjää.

Luottamusmiehen irtisanominen (10 §)

Taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuvassa irtisanomisessa luottamusmiestä edustettavien enemmistön suostumuksella ei ole enää merkitystä, vaan irtisanominen on mahdollista vain, jos työ päättyy kokonaan eikä luottamusmiehelle voida järjestää muuta sopivaa työtä tai kouluttaa muuhun työhön. Muutos on otettu huomioon kunnallisten työehtosopimusten määräyksissä.

8 luku Työsopimuksen purkaminen

Purkamisperuste (1 §)

Enää ei ole esimerkkiluetteloa purkamisperusteista. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

Purkamisoikeuden raukeaminen (2 §)

Purkamisaika pitenee 14 päivään. Purkamisoikeus siis raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Määräajan laskeminen alkaa siitä, kun työnantaja tai vastaavasti työntekijä sai tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä.

Jos julkisyhteisössä työsopimuksen purkamisesta päättää monijäseninen toimielin, purkamisoikeus ei raukea, jos esitys purkamisesta on toimitettu toimivaltaiselle toimielimelle määräajan kuluessa. Toimielimen on käsiteltävä asia ilman aiheutonta viivytystä. 14 päivän määräaika alkanee kulua siitä, kun purkamisen peruste on tullut työntekijän esimiehen eli ao. työnantajan edustajan tietoon.

Jos purkamisilmoitusta ei ole mahdollista antaa henkilökohtaisesti, se voidaan toimittaa myös kirjeitse tai sähköisesti. Toimitettaessa työsopi-

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

muksen päättämislmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan uuden työsuopimuslain 9 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan paitsi koeaikapurussa niin nyt myös tämän 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin "tavallisiin" purkamisperusteisiin vedotun säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tämän ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Työsuopimuksen purkautuneena pitämistä koskeva säännös (3 §) vastaa voimassa olevan lain vastaavaa säännöstä.

9 luku Työsuopimuksen päättämismenettely

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen (1 §), työntekijän ja työnantajan kuuleminen (2 §) ja työnantajan selvitysvelvollisuus (3 §)

Säännösten sisältö vastaa voimassa olevan työsuopimuslain säännöksiä. Kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan 9 luvun 3 §:n sijasta kunnallisten työehtosuopimusten selvittelymenettelyä koskevia määräyksiä (KVTES IX luku 3 § ja TTES 4 § 3 kohta).

Päättämislmoituksen toimittaminen (4 §) ja päättämisperusteiden ilmoittaminen (5 §)

Jos henkilökohtainen ilmoittaminen ei ole mahdollista, on päättämislmoitus mahdollista toimittaa paitsi postitse niin nyt myös sähköisesti (telekopio, telepalvelu ja sähköposti, ei matkapuhelimen tekstiviesti). Kirjeitse tai sähköisesti toimitetun ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen kun ilmoitus on lähetetty. (Poikkeuksena vuosiloma ja vähintään 2 viikon pituinen työajan ta-soittumisvapaa kuten voimassa olevassa laissakin).

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä ilmoitettava kaikki tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsuopimus on päätetty (nykyisin pääkohdat).

Tuomioistuimella ei enää ole voimassa olevan lain (47g §) mukaista velvollisuutta selvittää, olisiko työntekijästä johtuvista syistä tapahtuneessa irtisanomisessa olemassa edellytykset jatkaa työsuhdetta tai palauttaa jo päättynyt työsuhte. Tällaista säännöstä ei ole uudessa työsuopimuslaissa.

12 luku Vahingonkorvausvelvollisuus

Korvaus työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä (2 §)

Tilanteissa, joissa työnantaja on työsuopimuslain perusteiden vastaisesti päättänyt työsuopimuksen, on yksi korvausjärjestelmä nykyisen kahden sijasta, so. ei eri järjestelmää individuaali- ja kollektiiviperusteisissa päättämisisä. Pääsääntö: työnantajan on maksettava vähintään 3 kuukauden ja enintään 24 kuukauden palkka, luottamusmiehelle enintään 30 kuukauden palkka. Em. vähimmäismäärää ei sovelleta koeaikapurussa (1:4), purkamisessa (8:1), viimeksi mainituissa edellyttäen, että työnantajalla on

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

kuitenkin ollut 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettu irtisanomisperuste eikä taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvissa irtisanomisissa.

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen (3 §)

Työntekijälle työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavasta korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

- 1) 75 % ko. ajalta maksetusta ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta
- 2) 80 % ko. ajalta maksetusta peruspäivärahasta
- 3) ko. ajalta maksettu työmarkkinatuki kokonaisuudessaan.

Työnantaja veloitetaan maksamaan korvauksesta vähennettävä rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle/Kansaneläkelaitokselle. Työnantaja ei siis enää saa korvausvelvollisuuteensa huojennusta työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen johdosta kuten nykyisen oikeuskäytännön mukaan saa.

Edellä selostetut periaatteet koskevat myös sovintomenettelyä.

Edellä selostettua sovelletaan myös perusteettoman lomautuksen johdosta määrättävään vahingonkorvaukseen.

13 luku Erinäisiä säännöksiä

Luottamusvaltuutettu (3 §)

Tällä säännöksellä ei ole käytännöllistä merkitystä kunnissa ja kuntayhtymissä, koska työntekijöillä on työehtosopimuksen perusteella valitut luottamusmiehet ja tällöin luottamusvaltuutettua ei valita erikseen.

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen työehtosopimuksella (6 ja 7 §)

Lain yleisenä lähtökohtana on, että säännökset ovat pakottavia. Jos säännöksestä poikkeaminen on mahdollista työsopimuksin tai työehtosopimuksin, se käy ilmi suoraan ao. säännöksestä tai 13 luvun 7 §:stä.

Mahdollisuus sopia toisin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen työehtosopimuksella laajenee voimassa olevaan lakiin verrattuna. Em. järjestöillä on mahdollisuus sopia poikettavaksi mm. lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten työsopimusten työsuhde-etuuksien määräytymisestä (1:5), työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle (2:5) tai takaisinottovelvollisuudesta (6:6).

Kanneaika (9 §)

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Säännös on uusi: Työsuhteen päättyessä oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, ellei kannetta nosteta 2 vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Rajoitus ei koske työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamista. (Työaikalakiin on tehty vastaava muutos.)

14 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Siirtymäsäännöksen mukaan työnantaja saa uuden työsopimuslain voimaantulosta huolimatta soveltaa työsuhteissaan ennen lain voimaantuloa tehdyn työehtosopimuksen työsopimuslaista poikkeavia määräyksiä kulumassa olevan sopimuskauden loppuun sellaisenaan, ellei työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä muuteta sitä ennen.

Kunnalliset työehtosopimukset tulivat voimaan 1.2.2001 ja siis ennen uuden työsopimuslain voimaantuloa 1.6.2001. Näin ollen niiden määräyksiä, vaikka ne poikkeaisivat uuden työsopimuslain säännöksistä, saadaan noudattaa 31.1.2003 asti.