

Lakiosasto

7.2.2001

Työeläkelaitoksille

TYÖSOPIMUSLAKI ON VAHVISTETTU

Yleiskirjeessä A 23/2000 kerrotaan hallituksen esityksestä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp).

Lait on vahvistettu 26.1.2001 ja ne tulevat voimaan 1.6.2001. Eduskuntakäsittelyssä työsopimuslaki muuttui eräiltä osin esitetystä. Vahvistettu lakiteksti (55/2001) on liitteenä.

Vaikutus työeläkelakien soveltamiseen

Eläketurvakeskus lähettää kevään kuluessa yleiskirjeen, jossa kerrotaan, millaisia vaikutuksia uudella työsopimuslailla mahdollisesti on työeläkelakien soveltamiseen.

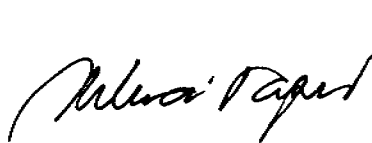
Työeläkelakien tekniset muutokset

TEL:a, LEL:a, TaEL:a, MYEL:a, MEL:a ja VEL:a on muutettu siten, että niissä viitataan työsopimuslain uusiin pykäliin. Lait (79-84/2001) ovat liitteenä.

Lakitekstit

Ruotsinkielistä työsopimuslakia ja muita kuin liitteenä olevia lakeja voi tilata Oy Edita Ab:stä, puhelin (09) 5660 566. Sieltä saa myös muita esitykseen liittyviä lakeja sekä suomen- että ruotsinkielisenä. Internetistä suomen- että ruotsinkieliset lakitekstit löytyvät osoitteesta **WWW.FINLEX.EDITA.FI**

ELÄKETURVAKESKUS



Helena Tapio



Riitta Korpiluoma

N:o 55

Työsopimuslaki

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku**Yleiset säännökset****1 §***Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastik-

keesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastiketta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

2 §*Poikkeukset soveltamisalasta*

Tätä lakia ei sovelleta:

1) julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen

HE 15/2000
TyVM 13/2000
EV 215/2000

Neuvoston direktiivi 98/59/EY (31998L0059); EYVL N:o L 225, 12.8.1998, s. 16
Neuvoston direktiivi 98/18/EY (31998L018); EYVL N:o L 061, 5.3.1998, s. 26
Neuvoston direktiivi 98/50/EY (31998L0050); EYVL N:o L 201, 1.7.1998, s. 88
Neuvoston direktiivi 91/533/ETY (31991L0533); EYVL N:o L 288, 18.10.1991, s. 32
Neuvoston direktiivi 92/85/ETY (31992L0085); EYVL N:o L 348, 28.11.1992, s. 1
Neuvoston direktiivi 96/34/EY (31996L0034); EYVL N:o L 145, 19.6.1996, s. 4
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/1/EY (31996L0001); EYVL N:o L 018, 21.1.1996, s. 1
Neuvoston direktiivi 97/81/EY (31997L0081); EYVL N:o L 014, 20.1.1998, s. 9
Neuvoston direktiivi 1999/0/EY (31999L0000); EYVL N:o L 105, 10.1.1999, s. 43

eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen;

- 2) tavanomaiseen harrastustoimintaan;
- 3) sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jolle sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn teon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoista.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 §

Työsuhteen kestoista riippuvat työsuhte-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

6 §

Vajaavaltaisen työsopimus

Alle 18-vuotiaan oikeudesta tehdä työsopimus sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeudesta purkaa alaikäisen tekemä työsopimus säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjyryitys*) käyttöön, käyttäjyryitykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

8 §

Työntekijän avustaja

Jos työntekijä on työnantajan suostumuk-

sella ottanut avustajan työsopimuksesta johdettujen velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 §

Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittää kykyjensä mukaan työurallaan eteneväksi.

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvalli-

suudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (299/1958) ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättämiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;

- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahanpalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitettun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

7 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolella on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

8 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

10 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

11 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettyessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

12 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työ sopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

13 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovi. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos suorituspalkkaustyö kestää yhtä palkanmaksukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava työhön käytetyn ajan mukaan määräytyvä osa palkasta.

Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella, saa tämän osan maksukausi olla edellä säädettyä pitempi, enintään kuitenkin 12 kuukautta.

14 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saa-

tavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

15 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

16 §

Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä tai jos niin on sovittu, hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Työnantaja vastaa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

17 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

3 luku

Työntekijän velvollisuudet

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 §

Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 §

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista

työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavastian vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemissä sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §

Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti.

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu

liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusajaksi voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929, *oikeustoimilaki*) säädetään.

4 luku

Perhevapaat

1 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha-kaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa

kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiottun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusajaksi noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaan enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusajaksi noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava, jos mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

2 §

Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuu-

kautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

4 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

5 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusai-
kkaa.

6 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

7 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

8 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta.

Työnantajan on kuitenkin korvattava ras-
kaana olevalle työntekijälle synnytystä edel-
tävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheu-
tuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida
suorittaa työajan ulkopuolella.

9 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden
päätyessä työntekijällä on oikeus palata
ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tä-
mä ei ole mahdollista, on työntekijälle tar-
jottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopi-
muksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole
mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista
työtä.

5 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan
päättökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään
sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkan-
maksun väliaikaista keskeyttämistä työsuh-
teen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja
saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä
lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai
toistaiseksi keskeyttämällä työnteon koko-
naan tai lyhentämällä työntekijän lain tai
sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa
siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen
kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvin rajoituksin
ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asun-
toedun käyttämisestä lomautuksen aikana
säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos
1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu
taloudellinen tai tuotannollinen peruste työ-
sopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota
työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työn-
antaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle
muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita
vastaavaa koulutusta; työn tai työn tar-
joamisedellytysten katsotaan lomauttamisen
perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos nii-
den voidaan arvioida kestävän enintään 90
päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen
kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun
4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikai-
sesta lomauttamisesta silloin, kun se on
tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen
tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa
työsuhhteessa olevan työntekijän vain, jos
tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijai-
sena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa
vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuk-
sen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13
luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuute-
tun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa
säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien
tietojen perusteella esitettävä työntekijälle
ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä
sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavas-
ta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lo-
mautus kohdistuu useaan työntekijään, selvi-
tys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle
tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esi-
tettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua
työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lo-
mautusilmoitusta työnantajan on varattava
työntekijöille tai heidän edustajalleen tilai-
suus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos
työnantajan on muun lain, sopimuksen tai
muun häntä sitovan määräyksen perusteella
esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava
lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän
edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättäminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta

ta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaisista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

2 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava

kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovitettu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.

3 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on lai-

minlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkunutta toistaiseksi.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7 §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli

10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisen työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

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

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultavaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsuhteen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsuhteen mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle

sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja koh- tuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyt- tää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopi- muksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoi- tettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvolli- suutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muis- ta määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perus- teella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 lu- vun 10 §:ssä säädetyllä tavalla työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisano- misaikaan noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovu- tuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tie- don luovutuksesta.

6 §

Luovutuksensaajan vastuu

Jos työsopimus päätetään siksi, että työn- tekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liik- keen luovutuksen johdosta, työnantajan kat- sotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymi- sestä.

7 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menet- telyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuu- kauden irtisanomisaikaa, jos

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava jär- jestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vah- vistetussa saneerausohjelmassa todetusta ta- loudellisesta syystä johtuva, ohjelman mu- kainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päi- vää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

8 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saa- daan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irti- sanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailta että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisa- nomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta

työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 §

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädettyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

11 §

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

8 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololle, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaolol-

leen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

1 §

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on

esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

4 §

Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne

hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

10 luku

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päätymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys

Työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaavaltaisuudesta johtuvaan sopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen täyttää sopimusvelvoitteensa.

11 luku

Kansainvälisluonteiset työsopimukset

1 §

Työsopimukseen sovellettava laki

Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, työsopimukseen sovellettava laki määräytyy Roomassa 19 päivänä kesäkuuta 1980 tehdyn sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

2 §

Lähetetyt työntekijät

Suomeen lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään lähetetyistä työntekijöistä annettussa laissa (1146/1999).

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 4 §:ssä taikka 7 tai 8 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jät-

tämisestä määräytyy 6 luvun 4 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 5 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallista tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 4 §:n tai yksinomaan 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä.

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitettua ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahasta; sekä

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelai-

tokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

1 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

2 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitteläkseen työsuuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlaainsäädännössä erikseen säädettävällä ta-

valla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettava työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

4 §

Luottamusvaltuutettu ja liikkeen luovutus

Luottamusvaltuutettu säilyttää 3 §:ssä säädetyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on 7 luvun 10 §:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

5 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenilään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauksen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päätyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä koh-

den. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitetun työntönteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

6 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomaut-

tamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työehtosopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksisen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

9 §

Kanneaika

Työsuhteen päättyessä oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa yleisestä 10 vuoden vanhentumisajasta poiketen, jos kan-

netta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Edellä 1 momentissa säädetty ei koske työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamista.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

11 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 1 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 7 luvun 10 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä säädetyn luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 2 luvun 17 §:n (kuittausoikeuden rajoitus), 6 luvun 7 §:n (työtodistus) taikka 13 luvun 2 (koontumisoikeus) tai 10 §:n (nähtävänäpito) säännöksiä, on tuomittava *työsopimuslakirikkomuksesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

12 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvossaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

14 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

1 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

2 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annettu työsopimuslaki (320/1970) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen työsopimuslakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

3 §

Siirtymäsäännös

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Työnantajan 13 luvun 10 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu

yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeus-

ministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädettyllä tavalla.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri Tarja Filatov

N:o 79

Laki**työntekijäin eläkelain 7 c §:n muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun työntekijäin eläkelain (395/1961) 7 c §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1040/1998, seuraavasti:

c §
 Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 ja 3 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkkeen perusteena oleva palkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalen-

terivuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti**TARJA HALONEN**Työministeri *Tarja Filatov*

N:o 80

Laki

lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain 13 b §:n muuttamisesta

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä helmikuuta 1962 annetun lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/1962) 13 b §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1043/1999, seuraavasti:

13 b §

(55/2001) 12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

N:o 81

L a k i**taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain 11 a §:n muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä heinäkuuta 1985 annetun taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (662/1985) 11 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1044/1999, seuraavasti:

<p>11 a §</p> <hr style="width: 100%;"/> <p>Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain</p>	<p>(55/2001) 12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.</p> <p>Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.</p>
---	--

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti**TARJA HALONEN**Työministeri *Tarja Filatov*

HE 15 /2000
 TyVM 13/2000
 EV 215/2000

8 410301/10

N:o 82

L a k i

maatalousyrittäjien eläkelain 20 a §:n muuttamisesta

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 14 päivänä heinäkuuta 1969 annetun maatalousyrittäjien eläkelain (467/1969) 20 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1045/1999, seuraavasti:

----- 20 a § ----- (55/2001) 12 luvun 1 §:n 3 momentin
säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.

Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain -----
Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

N:o 83

Laki**merimieseläkelain 50 §:n muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 1956 annetun merimieseläkelain (72/1956) 50 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1046/1999, seuraavasti:

50 §	(55/2001) 12 luvun 1 §:n 3 momentin säännöksiä työntekijän korvausvastuusta.
<p>Työntekijän asemassa olevan vahingonkorvausvastuuseen on kuitenkin sovellettava vahingonkorvauslain 4 luvun ja työsopimuslain</p>	<p>Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.</p>

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti**TARJA HALONEN**Työministeri *Tarja Filatov*

N:o 84

Laki

valtion eläkelain 7 b §:n muuttamisesta

Annettu Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä toukokuuta 1966 annetun valtion eläkelain (280/1966) 7 b §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 16 1/1995, seuraavasti:

b §
Jos 7 §:ssä tarkoitettuihin kalenterivuosiin sisältyy työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 tai 3 §:ssä taikka valtion virkamiesasetuksen (9 1/1994) 23 tai 24 §:ssä tarkoitettua palkatonta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainvapaata taikka hoitovapaata, eläkepalkka lasketaan 7 §:stä poiketen siten, että kalenteri-

vuosina otetaan huomioon enintään kymmenen viimeistä sellaista kalenterivuotta, joihin ei sisälly mainittua palkatonta aikaa.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

Helsingissä 26 päivänä tammikuuta 2001

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*