

KIERTOKIRJEKOKOELMA

1984

Nro 37 – 38

Nro 37

Kiertokirje

työsopimuksen irtisanomismenettelystä säädetystä laista

Säädöskokoelmassa on julkaistu seuraava laki (124/84):

Laki

työsopimuksen irtisanomismenettelystä

Annettu Helsingissä 3 päivänä helmikuuta 1984

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Soveltamisala

Jos työsopimuslaissa (320/70) tarkoitettu tois-
taiseksi voimassa oleva työsopimus työnantajan
toimesta saatetaan lakkaamaan työntekijästä joh-
tuvasta syystä irtisanomisella, on työsopimuksen
irtisanomiseen sovellettavasta menettelystä, irtisa-
nomista koskevan erimielisyyden ratkaisemisesta
ja irtisanomisen aiheuttaman vahingon korvaami-
sesta voimassa, mitä tässä laissa säädetään.

Mitä tämän lain 5 ja 6 §:ssä sekä 8 §:n 1 ja 2
momentissa on säädetty, on sovellettava myös
työntekijän suorittamaan irtisanomiseen.

Tätä lakia ei sovelleta oppisopimuslaissa (422/
67), kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa
laissa (951/77) eikä merimieslaissa (423/78) tar-
koitettuun työsuhteeseen.

2 §

Lain soveltaminen eräisiin irtisanomiseen rinnas- tettaviin tilanteisiin

Tätä lakia sovelletaan myös, jos

1) työnantaja on purkanut työsopimuksen
vedoten työsopimuslain mukaisiin purkamispe-
rusteisiin ja työntekijä esittämiensä syiden perus-
teella väittää, ettei työnantajalla olisi ollut perus-
tetta edes työsopimuksen irtisanomiseen;

2) työnantaja on irtisanonut työsopimuksen
vedoten taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyyn
ja työntekijä esittämiensä syiden perusteella väit-
tää hänen irtisanomisensa johtuneen muusta työ-
sopimuslain mukaan kielletystä syystä; tai

3) työnantaja purkaa työsopimuksen työsopi-
muslain 3 §:ssä tarkoitettuna koeaikana.

Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuun

työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan kuitenkin vain tämän lain 4—18 §:ää.

3 §

Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

4 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

5 §

Ilmoitus irtisanomisesta

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää postitse työnantajan tai työntekijän ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

6 §

Irtisanomisen toteennäyttäminen

Työsopimuksen irtisanomisen työnantajan tai työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen tahtuneen.

7 §

Ohjeet irtisanomisen aiheuttamista toimenpiteistä

Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen, hänen on ilmoitettava työntekijälle, miten työntekijän on meneteltävä ja minkä ajan kuluessa toimenpiteisiin on ryhdyttävä, jos työntekijä katsoo irtisanomisen lain vastaiseksi.

Jos irtisanomisen perusteeksi on ilmoitettu taloudellinen tai tuotannollinen syy tai työnantaja purkaa sopimuksen, vaikka hänellä työntekijän käsityksen mukaan ei olisi ollut perustetta edes irtisanoa sitä, 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on tehtävä viivytyksettä sen jälkeen kun työntekijä on saattanut työnantajan tietoon, että hän pitää irtisanomista lain vastaisena.

8 §

Irtisanomisen toteutuminen

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitetusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty postitse, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johdettavalla vähintään kahden viikon pituisella vapaajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

9 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen peruste.

10 §

Työntekijän ilmoitus

Jos työntekijä katsoo, että työsopimus on irtisanottu lain vastaisesti, hänen on ilmoitettava tästä työnantajalle kahden viikon kuluessa saatuaan 7 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

11 §

Neuvotteluvollisuus

Kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, työnantajan on viivytyksettä neuvoteltava työntekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen laillisuudesta. Neuvotteluvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos irtisanomista tai purkamista koskevan riidan osapuolet tai toinen heistä ei kuulu työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisen neuvottelumenettelyn piiriin.

12 §

Neuvottelumenettely

Jolleivät työnantaja- ja työntekijäyhdistys ole sopineet muusta neuvottelumenettelystä, neuvottelut käydään näitä yhdistyksiä sitovan tai ennen

uuden työehtosopimuksen solmimista viimeksi sitoneen työehtosopimuksen neuvottelumenettelyn mukaisesti.

13 §

Paikalliset neuvottelut

Työnantajan ja työntekijän väliset, 11 §:ssä tarkoitetut paikalliset neuvottelut on käytävä kahden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

14 §

Järjestöjen väliset neuvottelut

Jos työnantajan ja työntekijän välistä erimielisyyttä ei ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, erimielisyyden on työnantajan tai työntekijän toimesta saatettava neuvoteltavaksi heitä edustavien työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä. Nämä neuvottelut on käytävä kuuden viikon kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut työntekijältä 10 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, jolleivät yhdistykset ole kirjallisesti sopineet pidemmästä määräajasta.

15 §

Neuvottelumenettelyn toteutuminen

Jollei muusta menettelystä ole sovittu, lain mukainen neuvotteluvollisuus katsotaan täytekä, kun asiaa on työnantajan ja työntekijän tai 14 §:ssä tarkoitettujen työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä käsitelty.

Työnantaja- ja työntekijäyhdistyksen välisistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta käy ilmi tehdyn ratkaisun sisältö tai, jollei asiasta ole päästy yksimielisyyteen, kummankin osapuolen mielipide neuvottelun kohteena olleesta erimielisyydestä.

16 §

Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy työnantajan ja työntekijän kesken sovintoon, työnantaja tai työntekijä voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Kanne 1 momentissa tarkoitettussa asiassa on yleisessä alioikeudessa pantava vireille kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työnantaja on

saanut työntekijän 10 §:n mukaisen ilmoituksen, taikka, jos riidan osapuolet kuuluvat 12 §:ssä tarkoitetun yhdistysten neuvottelumenettelyn piiriin, viiden kuukauden kuluessa järjestöjen välisille neuvotteluille 14 §:ssä säädetyn määräajan päättymisestä.

Jos riita työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 1 §:n mukaan on käsiteltävä työtuomioistuimessa, sanotun lain 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle viiden kuukauden kuluessa järjestöjen välisille neuvotteluille 14 §:ssä säädetyn määräajan päättymisestä.

Tässä laissa tarkoitetut asiat on kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisinä.

17 §

Asian saattaminen välimiesmenettelyssä käsiteltäväksi

Jos työnantaja ja työntekijä tai 12 §:ssä tarkoitetut työnantajan ja työntekijän yhdistykset niin sopivat, voidaan työ sopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyyden saattaa välimiesmenettelystä annetun lain (46/28) mukaisessa menettelyssä ratkaistavaksi.

18 §

Uuden määräajan myöntäminen

Tuomioistuin voi hakemuksesta myöntää uuden määräajan sille, joka laillisen esteen takia tai muusta hakemuksessa perustellusta syystä ei ole voinut määräajassa tehdä 10 §:n mukaista ilmoitusta tai saattaa asiaa 16 §:n mukaisesti tuomioistuimen käsiteltäväksi. Uusi määräaika saadaan myöntää enintään mainituissa pykälissä säädetyn määräajan pituisena.

Uutta määräaikaa on haettava kirjallisesti siltä tuomioistuimelta, jossa tämän lain mukainen kanne on pantava vireille, kahden viikon kuluessa 1 momentissa tarkoitetun estymisen lakkaamisesta ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona määräaika päättyi. Tuomioistuimen on varattava sille, jota vastaan kanne aiotaan panna vireille, tilaisuus tulla hakemuksen johdosta kuulluksi.

19 §

Korvaus lainvastaisesta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on työ sopimuslaissa säädettyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut

työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta.

Työnantajaa ei voida tuomita 1 momentissa tarkoitetun korvauksen lisäksi työsopimuslain 51 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen, eikä työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista 1 momentin mukainen korvaus on määrätty.

20 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 20 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon paitsi työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä, erityisesti muun muassa työnantajan menettely työsopimusta irtisanottaessa, työntekijän itsensä antama aihe irtisanomiseen, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kesto aika, työntekijän arvioitu ansion menetys, hänen ikänsä ja mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä sekä muut näihin verrattavat seikat.

21 §

Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen

Työntekijän vaatimuksesta tai ennen irtisanomisajan päättymistä esitetystä työnantajan vaatimuksesta on neuvotteluissa tai tuomioistuimessa harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että edellytykset ovat olemassa työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle.

Edellä 1 momentissa mainittuja 'edellytyksiä harkittaessa on kiinnitettävä huomiota, paitsi asiassa ilmenneisiin olosuhteisiin kokonaisuudessaan, erityisesti irtisanomisen syihin, työnantajan toiminnan laajuuteen ja työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrään sekä irtisanotun työntekijän haluun ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä sekä hänen muihin olosuhteisiinsa.

22 §

Korvaus työsuhteen jatkuessa

Jos neuvotteluissa todetaan tai tuomioistuimien katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, voidaan määrätä, että työnantajan on maksettava joko 20 §:n mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

Tällainen määräys voidaan antaa myös työsuhteen jo päättyttyä sen varalta, että työnantaja neuvotteluissa tai tuomioissa asetetun määräajan kuluessa tarjoaa työntekijälle joko irtisanotun työsuhteen edellyttämää tai siihen rinnastettavaa työtä.

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 20 §:n 1 momentissa säädetystä vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

23 §

Työsuhteen jatkuessa maksettavaa korvausta koskevan erimielisyyden ratkaiseminen

Jos 22 §:ssä tarkoitettua tuomiota täytäntöön pantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomioissa määrätyistä korvauksista on maksettava, työnantajan tai työntekijän on saatettava asia sitä ensiksi käsitelleen tuomioistuimen ratkaistavaksi.

24 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

Työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on kuitenkin oikeus työehtosopimuksin sopia toisinkin kuin edellä tässä laissa on säädetty. Tällaisen työehtosopimuksen määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työsuhteissa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantulon asti niissä työsuhteissa, joissa mää-

räyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä 2 momentissa on säädetty, sovelletaan vastaavasti valtion viranomaisen, kunnallisen sopimusvaluuskunnan, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaluuskunnan tai yksityisten valtionapulaitosten sopimusvaluuskunnan ja asianomaisen työntekijän keskusjärjestön välillä tehtyyn työehto- tai toimiehtosopimukseen. Toimiehtosopimukseen sovelletaan muutenkin vastaavasti, mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta.

25 §

Kanneoikeuden vanhentuminen

Työntekijän oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kahden vuoden kuluessa työsopimuksen irtisanomisesta.

26 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä tämä laki sekä sen nojalla annetut säännökset ja määräykset.

27 §

Neuvonta

Työsuojeluviranomaisten tulee pyydettyessä antaa työnantajille ja työntekijöille neuvoja tä-

män lain ja sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten noudattamisessa.

28 §

Asetuksenanto-oikeus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

29 §

Voimaantulosäännös

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1984.

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

Tämän lain säännöksiä ilmoitus- ja neuvottelumenettelystä sekä tuomioistuinkäsittelystä ei sovelleta, milloin irtisanominen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa tai aikana, jolloin sopimussuhteeseen on 2 momentin mukaisesti ollut sovellettava tätä ennen voimassa ollutta lakia.

Eripainos kiertokirjeestä lähetetään myöhemmin liitettäväksi Säännöskokoelman kohtaan IV.

Helsingissä 5 päivänä kesäkuuta 1984

Hallintoylijohtaja **Lauri Kuusisto**

Toimistopäällikön estyneenä ollessa:

Ylitarkastaja **Seppo Olli**

Säädöskokoelmassa on julkaistu seuraava laki (125/84):

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Annettu Helsingissä 3 päivänä helmikuuta 1984

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 3 §, 22 §:n 5 momentti, 38 §:n 3 momentti sekä 40 §:n otsikko ja 2 momentti, näistä 38 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on 16 päivänä kesäkuuta 1978 annetussa laissa (476/78), sekä

lisätään 2 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2, 3 ja 4 momentti siirtyvät 3, 4 ja 5 momentiksi, lakiin uusi 34 b §, 38 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi, lakiin uusi 38 a § ja 40 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

2 §

Kesto aika

22 §

Maksuaika

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen synnä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Jos työsuhteesta johtuvien saatavien suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy, työntekijällä on oikeus saada täysi palkka odotuspäiviltä. Korvaus maksetaan kuitenkin enintään kuudelta päivältä. Ellei työntekijän saatava ole selvä ja riidaton tai jos saatavan viivästyminen johtuu työnantajan laskuvirheestä tai muusta siihen rinnastettavasta erehdyksestä, on työntekijällä oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut saatavan viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä tämä ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa näissä tapauksissa edellä mainitun työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

3 §

Koe aika

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli kolme kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

34 b §

Synnytyslomalta tai vastaavalta lomalta palautuessa työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen verrattavaan työhön.

38 §

Irtisanomisaika

Jos muusta irtisanomisaajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

1) enintään viisi vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa,

2) yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja

3) yli kymmenen, mutta enintään 15 vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa sekä

4) yli 15 vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työ-sopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

1) enintään kymmenen vuotta 14 päivän pi-tuista irtisanomisaikaa sekä

2) yli kymmenen vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

38 a §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomis-ajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana ker-takaikkisena korvauksena maksamaan työnanta-jalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työnteki-jälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä tämän lain 26 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättämi-nen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisano-misajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa

työsuhdetta, hän voi kahden viikon kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaa-maan kahden kuukauden kuluttua irtisanomises-ta, vaikka irtisanomis- ja työsopimusaika on pi-tempi. Tällaisesta irtisanomisesta aiheutuvasta irtisanomisajan palkkaedun menetyksestä on enti-nen omistaja vastuussa.

Työehtosopimuksen perusteella valitun pää-luottamusmiehen, yhdysmiehen, ammattiryh-män tai työosaston luottamusmiehen tahi työsuo-jeluvaltuutetun taikka vastaavan henkilöstön edustajan työsopimus voidaan liikkeen luovutuk-sen yhteydessä irtisanoa kuitenkin vain 53 §:n 2 momentissa mainituin edellytyksin, ellei se, jolle liike on luovutettu, harjoita liiketoimintaa yksin-omaan perheenjäsentensä voimin. Mikäli työnan-tajalla ei ole tässä momentissa tarkoitettua oi-keutta irtisanoa henkilöstön edustajan työsopi-musta ja perheenjäsenen, jolla on henkilöstön edustajan suorittamien työtehtävien edellyttämä ammattitaito, tulee suorittamaan samaa työtä, jota henkilöstön edustaja on suorittanut, on työnantaja velvollinen tarjoamaan henkilöstön edustajalle muuta yrityksessä olevaa työtä, joka lähinnä vastaa hänen ammattitaitoaan.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1984.

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

Eripainos kiertokirjeestä lähetetään myöhem-min liitettäväksi Säännöskokoelman kohtaan IV.

Helsingissä 5 päivänä kesäkuuta 1984

Hallintoylijohtaja **Lauri Kuusisto**

Toimistopäällikön estyneenä ollessa:

Ylitarkastaja **Seppo Olli**