

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Työeläkelainsäädäntö uudistuu vuoden 2005 alussa siten, että työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63 ja 68 ikävuosien välillä. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan työsopimuslain työsopimuksen päättämistä koskevaan lukuun lisättäväksi työntekijän eroamisikää koskevat säännökset.

Ehdotuksen mukaan työntekijän työsuhde päättyisi ilman irtisanomista ja irtisanomisajaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana hän täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työsuhteen päättäminen ei siten edellyttäisi nimenomaista päättämistointa, vaan

se päättyisi mainitun iän täytyessä automaattisesti.

Työsuhteen jatkaminen 68 ikävuoden jälkeen edellyttäisi aina sopimusta. Sopimus voitaisiin tehdä määräaikaisena riippumatta siitä, täytyvätkö työsopimuslain määräaikaisen sopimuksen solmimiselle asetetut edellytykset. Jos sopimus tehtäisiin toistaiseksi voimassa olevana, sopimussuhteeseen sovellettaisiin muun muassa työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevia säännöksiä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005 samanaikaisesti työntekijäin eläkelain muutosten kanssa.

**PERUSTELUT**

**1. Nykytila ja ehdotetut muutokset**

Työeläkelainsäädäntö uudistuu vuoden 2005 alusta lukien. Työntekijäin eläkelain (634/2003) 4 §:n mukaan työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63 ja 68 vuoden iän täyttymisen välisenä aikana. Vanhuuseläke voidaan kuitenkin myöntää jo 62-vuotiaalle, jolloin eläkkeeseen tehdään eläkkeelle jäämisen varhentamisesta johtuva vähennys. Pykälän 2 momentin mukaan vanhuuseläkkeen myöntämisen edellytyksenä on — tietyn iän saavuttamisen ohella — se, että työntekijä ei ole enää siinä työsuhhteessa, josta hän jää eläkkeelle.

Yksi työeläkeuudistuksen päätavoitteista on myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Tavoitteeseen pyritään muun muassa joustavan eläkeiän järjestelyillä. Vuoden 2005 alusta työntekijä voi valita eläkkeelle siirtymisensä 63 ja 68 ikävuoden väliltä. Työnteon jatkaminen 63 vuoden iän jälkeen parantaa työntekijän eläketurvaa.

Työeläkeuudistusta koskevan hallituksen

esityksen (HE 242/2002 vp) mukaan työelämän käytäntöjä ja säädöksiä on tarpeen muuttaa siten, että työntekijällä on mahdollisuus valita eläkeikänsä joustavan eläkeiän puitteissa. Eläkeuudistuksen voimaan tullessa työntekijällä on halutessaan oikeus siirtyä vanhuuseläkkeelle 63-vuotiaana tai jatkaa työnteoa 68 vuoden ikään asti, mikäli työsuhteen jatkamisedellytykset muutoin ovat olemassa. Mainitun hallituksen esityksen mukaan työnteon jatkaminen 68 ikävuoden jälkeen edellyttäisi sen sijaan työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta.

Työeläkeuudistusta koskevan hallituksen esityksen mukaan työsopimuslakia (55/2001) on tarpeen tarkentaa eläkeuudistuksen tarkoituksen mukaisesti.

Toisin kuin työsopimuslaissa valtion virkamieslaissa (750/1994) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) on jo entuudestaan ollut eläkeikään perustuvaa eroamisikää koskevat säännökset. Säädettyessä joustavasta eläkeiästä valtion eläkelaisissa (280/1966) valtion virkamieslain 35 §:ää muutettiin siten, että virkamiesten yleinen

eroamisikä on aikaisemman 65 vuoden sijasta 68 vuotta. Pykälän 2 momentin mukaan asetuksella voidaan säätää, että virassa, jonka laatu sitä vaatii, eroamisikä on yleistä eroamisikää alempi. Virkamiehen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista tai muuta virkasuhteen päättymistä tarkoittavaa toimenpiteitä sen kuukauden päättyessä, jonka aikana virkamies saavuttaa eroamisiansä. Vastaavasti kunnallisen eläkelain (549/2003) muuttamisen yhteydessä muutettiin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 34 §:n 6 kohtaa vastaamaan joustavasta eläkeiästä annettuja säännöksiä. Mainitun lainkohdan mukaan viranhaltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta. Lainmuutokset tulevat voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

Työsopimuksen päättymisestä säädetään työsopimuslain 6—9 luvussa. Työsopimuksen päättämisen yleiset säännökset, kuten määräaikaisen sopimuksen päättymistä ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisaikaa koskevat säännökset ovat lain 6 luvussa. Lain 7 luvun 1 §:n mukaan työsopimus saadaan päättää ainoastaan asiallisesta ja painavasta syystä, jonka perusteena ovat joko työntekijän henkilöön tai työnantajan toimintaan liittyvät perusteet. Lain 8 luvussa ovat purkamisperusteita koskevat säännökset ja 9 luvussa työsopimuksen päättämiseen liittyvät menettelytapasäännökset.

Työsopimuslain mukaan määräaikainen sopimus päättyy määräajan umpeen kuluttua ilman irtisanomista. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy joko jommankumman sopijapuolen suorittamaan yksipuoliseen päättämistoimeen (irtisanominen tai purkaminen) tai päättämisestä sovitaan yhteisellä sopimuksella. Työsuhteen raukeaminen on poikkeuksellinen työsuhteen päättämistapa, ja se tulee yleensä kysymykseen vain silloin, kun työntekijän henkilökohtaiset työnteon edellytykset ovat — esimerkiksi pysyvän työkyvyttömyyseläkkeen vuoksi — lakanneet. Silloin kun työsuhde päättyy eroamisikäsovimusehdon täyttymisen vuoksi, työsopimuksen voidaan, sopimusehdon sisällöstä kuitenkin riippuen, katsoa päättyvän il-

man eri tahdonilmaisua.

Muissa kuin määräaikaisen sopimuksen päättymistilanteissa työsopimuksen päättäminen edellyttää aina joko irtisanomis- tai purkamistointa sekä työnantajan irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajan noudattamisen lisäksi irtisanomisperusteiden täyttymistä, ellei muusta ole kussakin yksittäistapauksessa sovittu. Työntekijän ikä ei sellaisenaan ole laissa tarkoitettu irtisanomisperuste. Myöskään työvoimaa vähennettäessä tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanomisen kohdentamisen perusteena ei saa olla pelkästään työntekijän ikä (KKO 2000:64).

Eroamisikään perustuvaa työsuhteen päättämistä on arvioitava myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan pakottavan säännöksen valossa. Säännöksen mukaan työnantaja ei saa muun muassa iän perusteella ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan työntekijää valittaessa (työsopimusta solmittaessa), työsuhteen kestäessä eikä työsuhdetta päätettäessä. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnästä on kysymys silloin, kun työnantaja tietoisesti, joko aktiivisella toimenpiteellä tai vastaavasti laiminlyönnillä, asettaa jonkun työntekijän eri asemaan säännöksessä mainitulla syrjintäperusteella. Lisäksi edellytetään, että työnantajan tietoisuuden ja suoritettujen toimenpiteiden välillä on jonkinlainen syy-yhteys: esimerkiksi että työnantaja tarkoituksellisesti valitsee irtisanottavasta työntekijästä pelkästään heidän ikänsä perusteella.

Työsopimuslain ikään perustuvaa syrjinnän kieltoa täydentävät vuoden 2004 helmikuussa voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain (21/2004) syrjinnän kieltoa sekä syrjinnän kiellon rikkomisesta aiheutuvia seuraamuksia koskevat säännökset. Yhdenvertaisuuslailla Suomi on toimeenpannut yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (työsyrjintädirektiivi), jossa säädetään ikään perustuvasta syrjinnän kiellosta.

Työsopimuslain samoin kuin yhdenvertaisuuslain mukaan työntekijöiden erilainen kohtelu säännöksessä mainituilla syrjintäperusteilla ei kuitenkaan ole kiellettyä silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu hyväksyttävä syy. Syyn hyväksyttävyyttä arvioi-

daan työhön liittyvien ja työn tekijälleen asettamien vaatimusten perusteella. Eri asemaan asettamisen tulee olla tarkoituspäätään perusteltavissa, eikä se saa olla perusoikeuden ydinsisällön toteutumisen näkökulmasta kohtuuton (suhteellisuusperiaate). Eri asemaan asettamiselle säädetty hyväksyttävä syy edellyttää, että erottelulle on kussakin tapauksessa hyväksyttävä tarkoituspäätään ja sen toteutuksessa käytetyt keinot ovat oikeasuhteisia eli asteeltaan kohtuullisia tavoiteltuun tarkoituspäätään nähden.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ikään liittyvä erilainen kohtelu voi olla perusteltua, kun siihen on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva syy tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- ja työkyvyttömyysetuuskien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Työntekijöiden ikään perustuva eri asemaan asettaminen on siten lain ja työsyntidirektiivin mukaan mahdollista edellä tarkoitettujen edellytysten täytyessä.

Sekä valtion virkamiehiä että kuntien viranhaltijoita koskevilla laeilla säädetään eläkeikään perustuvasta eroamisikästä. Mainittuja säännöksiä on yhdenvertaisuuslain voimassa ollessa muutettu vastaamaan eläkeläisten muutoksia. Eläkeikään perustuvasta eroamisikästä säättämisen ei ole siten katsottu olevan ristiriidassa ikään perustuvan syrjinnän kiellon kanssa. Työntekijän saavuttaessa työeläkelaisissa säädetyn vanhuuseläkeiän ja päättäessä jäädä eläkkeelle hänen toimeentulonsa turvataan työeläkejärjestelmän kautta. Vastaavasti kuin valtion virkamiesten osalta virkamieslaissa ja viranhaltijoiden osalta kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa myöskään työsuhtesuhteissa ei ole estettä — eikä myöskään syytä — edellyttää työsuhtesuhteen päättämistä koskevien säännösten noudattamista silloin, kun työntekijä saavuttaa laissa tarkoitettua eroamisikänsä.

Koska työntekijän eläkelain mukaan työntekijä voi valintansa mukaan jäädä eläkkeelle 63 ja 68 ikävuoden välillä, eläkeikään perustuvaksi eroamisikäksi ehdotetaan yhdenmukaisesti virkamiehiä koskevien säännösten kanssa 68 vuotta. Näin ollen työntekijällä on oikeus jatkaa työsuhteessa 68 vuoden ikään

asti, mikäli työsuhteen edellytykset muutoin ovat olemassa. Työntekijän 68 vuotta alempi ikä ei sellaisenaan ole peruste päättää työsuhdetta, vaan tällöin sovellettavaksi tulevat työsuhtesuhteen 6—9 luvun työsuhtesuhteen päättämistä koskevat yleiset säännökset.

Eläkeikään perustuvasta eroamisikästä ehdotetaan säädettyä työsuhtesuhteen päättämistä koskevan työsuhtesuhteen 6 luvun uudessa 1 a §:ssä. Säännöksen mukaan työntekijän työsuhte päättyisi ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhtesuhteen jatkamisesta. Työsuhtesuhteen päättäminen ei edellyttäisi nimenomaista päättämistä, vaan se päättyisi mainitun iän täytyessä automaattisesti. Työsuhtesuhteen jatkaminen 68 ikävuoden jälkeen edellyttäisi aina sopimusta.

Pykälän 2 momentissa säädettyihin työsuhtesuhteen tekemisestä työntekijän saavutettua 68 vuoden iän. Työnantaja ja työntekijä voisivat halutessaan tehdä toistaiseksi voimassa olevan työsuhtesuhteen, johon sovellettaisiin muun muassa työsuhtesuhteen 6 luvun työsuhtesuhteen päättämistä koskevia säännöksiä. Työsuhdetta voitaisiin niin ikään jatkaa määräaikaisena. Tässä tapauksessa määräaikaisen sopimuksen tekemiselle ei edellytetä lain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa säädettyä perusteltua syytä. Sopimus olisi siten tehtävissä sopijapuolten niin halutessa ja sopimusta voitaisiin myös jatkaa niin sanotun ketjusopimuskiellon estämättä.

Niissä tapauksissa, joissa työnantaja työntekijän täytettyä 68 vuotta sallii tämän jatkavan työn tekemistä eroamisikänsä jälkeen, sopimussuhteen voidaan katsoa jatkuvan hiljaisen sopimuksen perusteella. Tällöin kuitenkin edellytetään, että työntekijä jatkaa työnantajan suostumuksella tai ainakin niin, että työnantaja, tietoisena työntekijän jatkumisesta 68 ikävuoden jälkeen, ei puutu asiaan.

Työntekijän eläkelain joustavaa eläkeikänsä koskeva muutos antaa työntekijälle mahdollisuuden valita eläkkeelle jäämisikänsä 63 ja 68 vuoden välillä. Päättäessään jäädä eläkkeelle ennen 68 vuoden iän saavuttamista, työsuhtesuhteen päättäminen edellyttää työntekijän taholta tulevaa tahdonilmaisua (irtisanomista). Työsuhteeseen liittyvä eläkeoikeus

alkaa tällöin sen työsuhteen päättymisestä, josta eläkettä maksetaan siten kuin työntekijäin eläkelaisissa säädetään.

Käytännössä työmarkkinoilla on yrityskohdittaisesti sovittu laissa säädettyä vanhuuseläkeikää alemmista eläkeijistä. Työsuhteen ehtoina noudatettavat eläkeikää koskevat sopimukset perustuvat esimerkiksi työsopimukseen tai yrityksessä noudatettavaan eläkesääntöön. Joillakin aloilla on lisäksi työehtosopimuksin sovittu alhaisemmista eläkeijistä.

Jos sopimuksessa on sovittu työntekijän oikeudesta siirtyä yleistä eläkeikää varhemin eläkkeelle, mutta ei eläkeikään perustavasta eroamisistä, yksinomaan eläkeiän sauttaminen ei ole peruste päättää työsuhdetta. Tällöin työnantaja voi yksipuolisoin toimin päättää työsuhteen vain noudattamalla työsopimuslain 6—9 luvun säännöksiä. Näissä tapauksissa työntekijällä on oikeus jatkaa työsuhdetta 68 ikävuoteen saakka, mikäli työsopimuslain mukaiset työsuhteen jatkamisedellytykset muutoin ovat olemassa.

Työntekijäin eläkelakiuudistuksen tavoitteena on pidentää työntekijöiden työuria antamalla heille mahdollisuus valita eläkeikänsä tiettyjen ikävuosien väliltä ja tarjoamalla 63 vuoden jälkeen myös korkeampaa eläkkeen karttumaprosenttia. Työntekijäin eläkelain eläkeikää koskeva säännös samoin kuin ehdotettu työsopimuslain eroamisikää koskeva säännös eivät kuitenkaan estä sopimasta lain mukaista eroamisikää alemmasta eroamisistä. Vaikka perustuslain 6 §:n 2 momentista ja 18 §:n 3 momentista sekä työlaainsäädännön "yleisestä" pakottavuudesta johtuen sopimuksella ei voida rajoittaa työntekijän työsuhdeturvaa, työsopimuksella voidaan kuitenkin kussakin yksittäistapauksessa sopia työsopimuksen päättymisestä. Sopimusvapauden piiriin kuuluu niin ikään oikeus sopia ennalta eläkeikään perustavasta eroamisistä. Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin voidaan siten ottaa sen kesto koskeva takarajaehto. Sopimuksen pätevyyden edellytyksenä on kuitenkin, että sovittu eroamisikä kytetään riittävän tasaisen eläke-edun tai vastaavan muun taloudellisen etuuden laukeamiseen (KKO 1990:72). Tällöin huomioon otetaan sekä eläkkeen karttumavuodet että karttumaprosentti tai toisaalta muun etuuden suuruus. Lainmukaista

eroamisikää alempi sovittu eroamisikä ei saa johtaa työntekijän kannalta työsopimuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun tavoin kohtuutomaan lopputulokseen. Näin ollen hyvin lyhyen aikaa jatkuneissa sopimussuhteissa alle tavanomaisen vanhuuseläkeiän sovittu eroamisikäehto ei välttämättä sellaisenaan sido työntekijää.

Jos sopimusehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai kohtuutonta, ehto voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Ehdon soveltamisen kohtuutomuutta arvioidaan työsuhdeturvanäkökulmasta ottaen huomioon työntekijän asema kyseisessä sopimussuhteessa ja toisaalta hänen oikeutensa saada sosiaaliturvajärjestelmien turvaamat eläke-edut. Sopimuksen kohtuullisuutta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon myös sopimusta solmittaessa vallinneet olosuhteet sekä toisaalta muun muassa muuttuneesta työeläkelainsäädännöstä johtuvat olosuhteiden muutokset.

## 2. Esityksen vaikutukset

Vuoden 2005 alusta voimaan tulevan eläkeuudistuksen tavoitteena on siirtää työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä myöhemmäksi ja pidentää työuria. Työeläkeuudistusta valmisteltaessa nähtiin tarpeelliseksi muuttaa työelämän käytäntöjä ja säädöksiä siten, että työntekijällä on mahdollisuus valita eläkeikänsä joustavan eläkeiän puitteissa. Uudistuksen myötä työntekijällä on halutessaan oikeus siirtyä vanhuuseläkkeelle 63-vuotiaana tai jatkaa työntekoa 68 vuoden ikään asti, mikäli työsuhteen jatkamisedellytykset muutoin ovat olemassa. Työeläkeuudistusta koskevan hallituksen esityksen mukaan työsopimuslakia on tarpeen tarkentaa eläkeuudistuksen tarkoituksen mukaisesti.

Esityksessä ehdotetulla työsopimuslain muutoksella toteutetaan eläkelainsäädännön muutoksista johtuvat työsopimuslain muutostarpeet. Työsopimuslain eroamisikää koskeva säännösehdotus selkeyttää voimassa olevaa oikeustilaa sekä antaa pohjaa työeläkelainsäädännön tavoitteiden toteutumiseksi. Esityksen taloudellisia vaikutuksia on siten arvioitava yhdessä työeläkelainsäädännön muutoksista esitettyjen arvioiden kanssa.

Eroamisikää koskevalla sääntelyllä ei puu-

tuta yrityskohtaisiin, työntekijöiden työsopimuksen ehtoina noudatettaviin lisäeläkejärjestelyihin. Laissa säädettyä alempia eläkeikää ja eroamisikää koskevien sopimusehtojen sitovuutta arvioidaan työsopimuslain työsopimuksen pätemättömyyttä ja kohtuuttomia ehtoja koskevien säännösten mukaan.

Lisäeläkejärjestelyihin liittyy vielä muun muassa työeläkelain joustavaa eläkeikää koskevien säännösten ja työttömyysturvasäännösten kannalta kysymyksiä, joita tullaan jatkossa selvittämään.

### **3. Asian valmistelu**

Esitys on valmisteltu työministeriön neuvotteluryhmässä, jossa edustettuina olivat Teollisuuden ja Työntekijöiden Keskusliitto TT, Palvelutyöntekijät PT, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Suomen Yrittäjät, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Akava sekä valtiovarainministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö.

### **4. Säättämisjärjestys**

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Irtisanomis- ja purkuperusteista on säädetty lailla. Perustuslain 18 §:n 3 momentin ja toisaalta työsopimuslain 7 ja 8 luvun säännösten sekä toisaalta perustuslain 6 §:n, työsopimuslain 2 luvun 2 §:n ja yhdenvertaisuuslain 6 §:n säännösten estämättä työsopimuslaissa voidaan säätää 68 vuoden

ikään perustuvasta eroamisikästä. Kuten kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja valtion virkamieslain eroamisikää koskevat muutokset myös ehdotettu työsopimuslain muutos voidaan säätää tavallisessa lainsäätämismenettelyssä.

Edellä mainittujen säännösten estämättä työsopimuksella voidaan myös sopia työsuhteen päättämisestä kussakin käsillä olevassa tilanteessa. Työsuhdeturvasta ei sen sijaan voi pätevästi luopua työsopimusta solmittaessa. Tämä rajoitus ei kuitenkaan estä — tietyn edellytyksen — työsopimuksin sopimasta siitä, että työsuhde päättyy ilman irtisanomista työntekijän saavutettua eläkeiän. Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin voidaan ottaa sopimuksen kestoja koskeva tarkarajaehto. Ollakseen pätevä sopimukseen perustuva eroamisikäehto on kytkettävä riittävän tasoisien eläke-edun tai vastaavan muun taloudellisen etuuden laukeamiseen.

### **5. Voimaantulo**

Joustavaa eläkeikää koskevat eläkelakien muutokset tulevat voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työsopimuslain eroamisikää koskeva säännös tulisi voimaan samanaikaisesti työntekijäin eläkelain muutosten ja toisaalta virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevien säännösmuutosten kanssa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

**Laki****työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
lisätään 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 6 lukuun uusi 1 a § seuraavasti:

|   |   |
|---|---|
| 6 luku  | nomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. |
| <b>Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä</b> | Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä.   |
| 1 a §   |   |
| <i>Eroamisikä</i>                                     |   |
| Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisa-            | Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.  |

Helsingissä 1 päivänä lokakuuta 2004

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Työministeri *Tarja Filatov*