

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan väliaikaisesti muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Esityksen mukaan työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa lyhennettäisiin 14 päivästä viiteen päivään. Samoin lyhennettäisiin lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden kestoaikaa nykyisestä kuudesta viikosta tai 14 päivästä viiteen päivään. Esityksessä ehdotetaan lisäksi, että työnantajalla olisi oikeus jatkossa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä työntekijä samoilla edellytyksillä kuin työntekijä, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Koeaikaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsopimus voitaisiin koeaikana purkaa myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Esityksen tavoitteena on luoda edellytykset sille, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa nykyistä nopeammin koronavirusepidemiasta aiheutuvaan äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian ja ne ovat voimassa 30.6.2020 saakka.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	5
2.1 Koeaika	5
2.2 Takaisinottovelvollisuus	6
2.3 Lomauttamisen perusteet	7
2.4 Lomautusilmoitus.....	8
2.5 Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu-aika.....	8
2.6 Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet.....	9
3 Tavoitteet.....	10
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	10
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	10
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	11
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	16
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	16
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	16
6 Lausuntopalaute.....	19
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	19
8 Voimaantulo	24
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	25
LAKIEHDOTUKSET	27
1. Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta	27
2. Laki merityösopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta	29
3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	31
LIITE	33
RINNAKKAISTEKSTIT	33
1. Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta	33
2. Laki merityösopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta	37
3. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta	41

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Kiinassa käynnistyi vuoden 2020 alussa uuden koronaviruksen aiheuttama COVID-19 -tartuntatauti-epidemia. Tauti levisi nopeasti Kiinan ulkopuolelle. Maaliskuun puoleenväliin mennessä tapauksia oli todettu yhteensä yli 150 000 maailmanlaajuisesti. Yhteensä 141 maata on raportoinut tartunnoista. Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020.

Virus tarttuu ihmisestä toiseen pääasiallisesti pisaratartuntana lähikontaktissa. Itämisaika, eli aika altistumisesta ensioireiden alkueen, on arvion mukaan noin 1—12 päivää, keskimäärin noin 5—6 päivää. Raportoiduista tapauksista 80 prosenttia on ollut lieviä. Noin 14 prosentilla tauti on ollut vakavampi, oireina keuhkokuume ja/tai hengenahdistusta, ja kuudella prosentilla tila on ollut kriittinen.

Epidemian leviämisen hidastamiseksi hallitus päätti 12.3.2020 suosituksista ja varautumisesta. Hallitus suositteli muun muassa suurten yleisötilaisuuksien perumista ja pienempienkin tilaisuuksien osalta, että järjestäjät harkitsisivat riskiarvioiden pohjalta tilaisuuksien järjestämistä. Epidemia-alueilta palaavien henkilöiden suositeltiin sopivan työhön paluunsa ajankohdasta ja poissaolosta (kaksi viikkoa) yhdessä työnantajansa kanssa. Etätöitä suositeltiin laajemmaltikin, jos työtehtävät sen mahdollistavat. Lisäksi suositeltiin muiden kuin välttämättömien työmatkojen perumista ja lomamatkojen siirtämistä.

Tartuntojen vähentämiseksi suositeltiin myös rajoittamaan ei-välttämätöntä toimintaa, kuten lähikontakteja harrastetoiminnassa ja muulla vapaa-ajalla. Erityisen tärkeänä tätä pidetään riskiryhmiin kuuluvien suojelemiseksi. Kansalaisten on noudatettava erityistä harkintaa ja varovaisuutta riskiryhmien kanssa asioidessa. Riskiryhmiin kuuluvat ikääntyneet tai perussairaajat.

Hyvin poikkeuksellisen tilanteen vuoksi ulkoministeriö antoi 14.3.2020 suosituksen, jonka mukaan toistaiseksi tulisi välttää matkustamista ulkomaille. Useat maat olivat tässä vaiheessa sulkenneet rajojaan ja asettaneet rajoituksia maan sisällä liikkumiseen.

Maaliskuun puolessavälissä pääministeri kutsui koolle parlamentaarisen neuvottelun toimista epidemiatilanteeseen varautumiseksi ja mahdollisen valmiuslainsäädännön käyttöönottamiseksi. Valtioneuvosto totesi 16.3.2020 yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Tämän perusteella valmiuslain (1552/2011) 6 §:n mukainen valtioneuvoston asetus valmiuslain 86, 88, 93—95 ja 109 §:ssä säädettyjen toimivaltuuksien käyttöönotosta annettiin eduskunnalle 17.3.2020.

Epidemia ja sen rajoittamistoimet sekä kansalaisten kokemana pelko tautia kohtaan vähentävät merkittävästi taloudellista toimintaa yhteiskunnassa. Tällä on ollut merkittävä vaikutus yrityselämään, kun yrityksillä ei ole ollut asiakkaita. Lisäksi useat yritykset ovat riippuvaisia rajat ylittävistä toimitusketjuista, jotka ovat häiriintyneet koronavirusepidemian levittyä maanosasta ja maasta toiseen. Myös yritysten rahoitusasema ja taloudelliset toimintaedellytykset ovat heikentyneet voimakkaasti hyvin lyhyen ajan kuluessa. Edellä sanotun johdosta työnantajan edellytykset tarjota työtä henkilöstölleen ovat heikentyneet nopeassa tahdissa.

Yritykset eivät ole kyenneet sopeuttamaan toimintaansa muuttuneisiin olosuhteisiin ilman työvoiman vähentämistoimia. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä

yhteistoimintalaki) 48 §:ssä tarkoitettujen ilmoitusten määrä työ- ja elinkeinotoimistoille lähti nopeaan kasvuun maaliskuun alkupuoliskolla. Lomautusilmoitusten perusteella lomautettavien määrä oli 19.3.2020 tietojen mukaan 98 000 työntekijää. Lisäksi osa yrityksistä on lomautusten sijasta joutunut turvautumaan irtisanomisiin. Pelkästään Uudenmaan alueella on käynnistetty yhteistoimintaneuvotteluita, joissa vähennystarpeeksi on ilmoitettu yhteensä 4 200 työntekijää. Yhteistoimintalain soveltamisen piirissä ovat vain sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää.

Työmarkkinakeskusjärjestöt EK, KT, SAK, STTK ja Akava tekivät 18.3.2020 esityksen hallitukselle toimenpiteistä yritystoiminnan, työllisyyden ja toimeentulon turvaamiseksi korona-viruksen aiheuttamassa talouden kriisissä. Järjestöjen mukaan koronavirusepidemian seurauksena Suomen talous on ajautunut tilanteeseen, joka vaarantaa yritystoiminnan edellytykset, työllisyyden ja ihmisten toimeentulon. Tämän vuoksi työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat yhdessä tehneet esityksen toimista, joilla alennetaan työllistämisen kustannuksia, joustavoitetaan työlainsäädäntöä ja parannetaan työttömiksi tai lomautetuiksi joutuneiden palkansaajien sosiaaliturvaa. Toimenpidepaketti koostuu muun muassa työnantajan eläkemaksujen tilapäisestä alentamisesta, työeläkevakuutusmaksujen maksamisen lykkäyksestä ja yksityisellä sektorilla sovellettavan työlainsäädännön joustavoittamisesta. Lisäksi järjestöt esittivät toimia lomautetuksi tai työttömäksi joutuvan toimeentuloturvan vahvistamiseksi. Työmarkkinakeskusjärjestöt ehdottivat, että mainitut toimet olisivat voimassa määräajan ja jatkuisivat vuoden 2020 loppuun.

Tämän esityksen tarkoituksena on helpottaa yritysten sopeutumista koronavirusepidemian aiheuttamiin työvoimatarpeen muutoksiin. Muutokset ovat pääosin samoja, joita työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät. Tavoitteisiin pyritään lyhentämällä lomautusilmoitusaikaa ja yhteistoimintalain säädettyä neuvotteluaikaa lomautustilanteissa, mahdollistamalla määräaikaisen työntekijän lomauttaminen sekä sallimalla koeaikapurku tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Näillä väliaikaisilla muutoksilla pyritään auttamaan yrityksiä suurimman kriisin yli.

1.2 Valmistelu

Työmarkkinakeskusjärjestöt EK, KT, SAK, STTK ja Akava tekivät 18.3.2020 esityksen hallitukselle toimista yritystoiminnan, työllisyyden ja toimeentulon turvaamiseksi korona-viruksen aiheuttamassa talouden kriisissä. Työmarkkinajärjestöjen esitykseen sisältyi joukko muutosehdotuksia työlainsäädäntöön. Hallituspuolueiden puheenjohtajista koostuva viisikko linjasi 19.3.2020 ne toimet, joista valmistellaan hallituksen esitys työsopimuslain (55/2001), merityösopimuslain (756/2011) ja yhteistoimintalain muuttamisesta.

Hallituksen esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Esitykseen sisältyviä ehdotuksia on käsitellyt työministeri Tuula Haataisen johtamassa korkean tason ryhmässä, jonka tehtävänä on tehdä esityksiä työmarkkinoiden toiminnan turvaamiseksi, työpaikkojen säilyttämiseksi ja elinkelpoisten yritysten konkurssien välttämiseksi sekä palkansaajien aseman turvaamiseksi. Ryhmässä on edustus työ- ja elinkeinoministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä, valtiovarainministeriöstä, opetus- ja kulttuuriministeriöstä, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksesta, Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistosta, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:sta, STTK ry:stä, Akava ry:stä, Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta KT Kuntatyönantajat, Valtion työmarkkinalaitoksesta, Kirkon työmarkkinalaitoksesta, Suomen Yrittäjät ry:stä ja Suomen Kuntaliitto ry:stä.

Esitysluonnos on toimitettu kirjallisesti työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivalle merimiesasiain neuvottelukunnalle, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Neuvottelukunnan jäsenille on varattu lyhyt kommentointiaika esityksestä.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa työsopimuslain 8 luvussa ja merityösopimuslain 9 luvussa säädetyistä perusteista riippumatta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työssä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia.

Koeajan käytölle ei ole asetettu laissa asiallisia edellytyksiä. Koeaikaehto voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Koeajan pituus on enintään kuusi kuukautta.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Näin ollen esimerkiksi neljän kuukauden pituiseen määräaikaiseen työsopimukseen voi liittyä enintään kahden kuukauden pituinen koeaika.

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa, mutta ei kuitenkaan syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla syillä. Perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuorituksiensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia. Perusteen tulee olla todellinen, sillä aiheettomia epäilyjä esimerkiksi työntekijän terveydentilasta pidetään epäasiallisina perusteina (KKO 1980 II 110). Koeajan tarkoituksen liittyessä toisen osapuolen työsuorituksen arviointiin eivät työnantajayritystä koskevat tuotannolliset ja taloudelliset perusteet ole olleet laillisia koeaikapurun perusteita (HHO 31.5.2007).

Koeajasta sovitaan yleensä nimenomaisesti työsopimuksella. Lisäksi joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä koeajasta. Jos työnantaja sitovassa työehtosopimuksessa on tällainen määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan käyttö on lähtökohtaisesti mahdollista vain työsuhteen alussa. Jos työnantaja ja työntekijä tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkäaikainen aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä (KKO 1986 II 52 ja KKO 1995:103).

Kuten edellä on todettu, koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Koeaikapurku ei ole ollut mahdollista tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

Korona-virusepidemian seurauksena on ajauduttu tilanteeseen, joka vaarantaa yritystoiminnan edellytykset. Tässä tilanteessa on perusteltua laajentaa määräaikaaisesti työnantajan mahdollisuutta purkaa työntekijän työsopimus koeajalla myös tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

2.2 Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetään siitä, että työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Säännösten tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä ja varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Takaisinottovelvollisuus estää lisäksi väärinkäytöstilanteita, joissa työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka irtisanomisen todelliset syyt liittyvät työntekijän henkilöön. Takaisinottovelvollisuus työsuhteen päättymisen jälkeen korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan ja on osa työntekijän työsuhdeturvaa.

Takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsopimus on irtisanottu tai purettu työntekijästä johtuvasta syystä niin sanotulla individuaaliperusteella. Takaisinottovelvollisuus ei ulotu myöskään työntekijöihin, joiden työsopimus on päättynyt koeajan perusteella.

Takaisinottovelvollisuuden soveltumisen kannalta on oleellista, että työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Työtä voidaan yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voidaan olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi.

Työnantajan tulee takaisinottovelvollisuuden täyttääkseen tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta, onko taloudellisin ja tuotannollisin syin aiemmin irtisanottu työntekijä edelleen työnhakijana. Julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain (916/2012) 12 luvun 6 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä maksutta työ- ja elinkeinoviranomaiselta työ- ja virkasuhdetta koskevissa laeissa säädetyn irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan takaisin ottamista koskevan velvollisuuden täyttämiseksi tieto siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että irtisanottu työntekijä on edelleen työttömänä, sillä työnhakijana voi olla muukin kuin työtön henkilö (KKO 1991:24). Jos irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse tarjota samalle työntekijälle takaisinottoajan kuluessa enää uudestaan vastaavanlaista työtä (KKO 1986 II 165).

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin merkitsee irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä syrjäyttää pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäytä sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhde on vielä voimassa. Lomautetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä on siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työsopimuslaissa ja erityisopimuslaissa säädetään myös takaisinottovelvollisuudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on työsopimuslain 13 luvun 7 §:n ja erityisopimuslain 13 luvun 9 §:n nojalla oikeus sopia takaisinottovelvollisuudesta myös työntekijän etuja heikentäen.

Takaisinottovelvollisuutta lyhennettiin vuonna 2017 voimaan tulleilla laeilla 1448 ja 1449/2016 yhdeksästä kuukaudesta neljään tai pitkissä työsuhteissa kuuteen kuukauteen. Tavoitteena oli työllistämiskynnyksen alentaminen ja siten työllisyyden edistäminen.

Joissakin työehtosopimuksissa on kuitenkin yhä määräyksiä yhdeksän kuukauden pituisesta takaisinottovelvollisuudesta.

Koronaviruksesta johtuvien taloudellisten vaikeuksien johdosta irtisanomiset lisääntyvät. Takaisinottovelvollisuutta on tässä tilanteessa perusteltua arvioida uudelleen koronavirusepidemiasta aiheutuvan työttömyyden torjumiseksi.

2.3 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädetään lomauttamisen perusteista. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos hänellä on työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijä voidaan siten lomauttaa, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai kohtuudella koulutettavissa toisiin tehtäviin.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja voi lomauttaa työntekijän myös silloin, kun tarjolla oleva työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Pykälän 2 momentissa säädetään edellytyksistä, joiden täytyessä työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Sopia voidaan myös 4 §:ssä säädettyä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Lomauttamisesta voidaan sopia vain työsuhteen kestäessä tilannekohtaisesti eikä yleisesti esimerkiksi työsopimusta solmittaessa.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen on mahdollista ainoastaan 3 momentissa säädettyihin edellytyksiin. Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Määräaikaisella sopimuksella palkatulla sijaisella ei siten ole parempaa lomautussuojaa, kuin sillä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä, jonka sijaisena hän on. Määräaikaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä, jotka eivät toimi vakituisten työntekijöiden sijaisina, ei voida lomauttaa (KKO 2006:4).

Jos määräaikaisessa sopimussuhteessa oleva työntekijä lomautetaan, työntekijällä on oikeus purkaa sopimus työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan. Lomautuksen kestäessä työntekijällä on myös oikeus irtisanoa sopimus työsopimuslain 5 luvun 7 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

Lomauttamisen perusteista säädetään vastaavasti merityösopimuslain 6 luvun 2 §:ssä.

Korona-virusepidemian yrityksille aiheuttamien taloudellisten vaikeuksien vuoksi on perusteltua laajentaa määräaikaisesti lomautusoikeus koskemaan myös määräaikaisia työsopimuksia samassa laajuudessa kuin se koskee toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.

2.4 Lomautusilmoitus

Työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädetään lomautusilmoituksesta. Pykälän mukaan 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.

Pykälän 2 momentin mukaan ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi. Pykälän 3 momentin mukaan ilmoitus on annettava tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Vastaava lomautusilmoitusta koskeva säännös sisältyy merityösopimuslain 6 luvun 4 §:ään.

Työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädetty lomautusilmoitusta koskeva säännös kuuluu valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen toisin sovittavien asioiden piiriin. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten sopimisoikeus lomautusilmoitusajasta perustuu työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin 8 kohtaan. Työehtosopimuksissa on voitu toistaa laissa säädetty 14 päivän pituinen lomautusilmoitusaika tai viitata tältä osin suoraan työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädettyyn. Mahdollista on myös, että työehtosopimuksissa on sovittu työsopimuslaissa säädettyä 14 päivää lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Mahdollista on niin ikään, että työehtosopimuksessa on annettu valtuutus sopia lomautusilmoitusajasta toisin paikallisella tasolla.

Koronavirusepidemiasta aiheutuvien taloudellisten vaikeuksien vuoksi työnantajien on tarpeen pystyä toteuttamaan lomautuksia nopeammin kuin voimassa oleva sääntely sallii. Laissa säädettyä 14 päivän lomautusilmoitusaikaa olisi siten tarpeen lyhentää.

2.5 Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu-aika

Yhteistoimintalakia sovelletaan eräin siinä säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Lain soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on ennen päätöksen tekemistä asiasta käytävä henkilöstön kanssa yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Neuvottelujen vähimmäiskestosta säädetään neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevassa 51 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan, jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävätkin lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluaikajakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Lisäksi pykälän 3 momentin mukaan yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvotteluaika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Työnantajan harkitessa työntekijöiden lomauttamista edellytetään yhteistoimintalaissa siten neuvottelujen käymistä vähintään 14 päivän tai kuuden viikon ajan. Neuvotteluaajoista voidaan sopia yhteistoimintaneuvotteluissa toisin. Käytännössä neuvotteluja käytäneen kuitenkin usein vähintään laissa edellytettävän vähimmäiskeston verran.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat yhteistoimintalain 61 §:n nojalla poiketa sopimuksin siitä, mitä yhteistoimintalain mukaisista neuvotteluaajoista on säädetty – myös laissa säädetty neuvotteluaajat alittaen. Työehtosopimuksissa on voitu toisaalta sopia vastaavan pituisista neuvotteluaajoista kuin mitä laissa on säädetty.

Koronaviruksen yrityksille aiheuttamat taloudelliset ja tuotannolliset haasteet ovat merkittävästi lisänneet yritysten tarvetta lomauttaa henkilöstöä. Yhteistoimintalaissa säädettyjen neuvotteluaikojen noudattaminen voi kuitenkin johtaa siihen, että neuvottelujen aikana yrityksen taloudelliset edellytykset selviytyä tilanteesta neuvottelujen välisen ajan heikentyvät olennaisesti. Laissa olisi tämän vuoksi mahdollistettava nykyistä nopeampi yhteistoimintaneuvottelujen käynninen silloin, kun kyse on lomautuksista. Tämä tarkoittaisi käytännössä laissa säädettyjen neuvotteluaikojen lyhentämistä.

2.6 Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet

Esityksen kannalta merkityksellisiä reunaehtoja voidaan arvioida liittyvän Kansainvälinen työjärjestö ILO:n yleissopimukseen nro 158 (1982), joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimuksessa säädetään perusteista, jotka oikeuttavat työnantajan päättämään työsuhteen. Sopimuksen mukaan työsuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta. Sopimuksessa luetellaan myös eräitä syitä, joiden perusteella palvelussuhdetta ei voida päättää.

Lisäksi sopimuksessa käsitellään niitä menettelytapoja, joita on noudatettava päätettäessä työsuhde sekä työntekijän valitusoikeutta. Työntekijällä tulee sopimuksen mukaan olla oikeus puolustautua häntä kohtaan esitettyjä väitteitä vastaan ja mahdollisuus saattaa asia ratkaistavaksi puolueettomassa valituselimessä. Palvelussuhteen päättyessä työntekijällä tulee olla tietyn edellytyksin oikeus joko kohtuulliseen hyvitykseen tai muuhun sopivaksi katsottavaan korvaukseen, kuten työttömyysetuuksiin tai muuhun sosiaaliturvaan.

Sopimuksessa käsitellään lisäksi niitä menettelytapoja, joita on noudatettava päätettäessä työsuhte taloudellisista, teknologisista tai tuotannollisista syistä, työntekijäin edustajille ja viranomaisille tällöin annettavia tietoja sekä neuvotteluvollisuutta. Sopimuksen periaatteita edellytetään toteutettavan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisella tavalla. (HE 87/1991 vp.)

Sopimuksen 2 artiklassa sallitaan jäsenvaltion iättävän sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle muun muassa koeaikaa suorittavat työntekijät edellyttäen, että tällainen aika on ennakolta määrätty, eikä se ole kohtuuttoman pitkä.

ILO:n yleissopimuksen nro 158 lisäksi työntekijän oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä koskevaa sääntelyä sisältävyy myös Euroopan neuvoston uusittuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (SopS 80/2002). Myös tässä sallitaan kuitenkin koeajalla olevat jätettäväksi sopimukseen sisältyvien oikeuksien soveltamisalan ulkopuolelle. Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa samoin kuin työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämistä koskevan Euroopan neuvoston direktiivissä 98/59/EY säädetään myös työntekijöiden edustajien tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeuksista joukkoirtisanomismenettelyissä aivan kuten ILO:n sopimuksessa nro 158. Näillä säännöksillä voidaan kuitenkin katsoa olevan merkitystä lähinnä silloin, kun työntekijöitä joukkoirtisanotaan.

3 Tavoitteet

Koronavirusepidemian seuraukset ovat monilla sektoreilla heikentäneet pahasti yritysten kannattavuutta sekä yrityksissä tarjolla olevan työn määrää. Eräät työlainsäädännön vaatimukset eivät ole riittävällä tavalla sallineet toiminnan ja työvoiman määrän sopeuttamista käsillä olevan kaltaiseen erittäin äkilliseen taloudellisen aktiiviteetin hidastumiseen.

Tämän esityksen tavoitteena on toteuttaa väliaikaisesti sellaisia sopeuttamisen sallivia muutoksia työsopimuslakiin, erityisopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin, joiden avulla pyritään parantamaan yritysten mahdollisuuksia selviytyä vaikeuksistaan.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Monien yritysten edellytykset tarjota työtä ovat äkillisesti heikentyneet koronavirusepidemiasta aiheutuvien tapahtumien johdosta. Muun muassa työlainsäädäntöön sisältyvistä ilmoitus- ja neuvotteluaajoista johtuen yritykset eivät ole kyenneet samassa vauhdissa sopeuttamaan toimintaansa ja työvoiman käyttöönsä muuttuneisiin olosuhteisiin. Työnantajan edellytykset lomauttaa työntekijänsä määräytyvät työsopimuslaissa, erityisopimuslaissa ja yhteistoimintalaissa säädettyjen menettelyjen mukaisesti. Menettelyyn kuluu aikaa, vaikka työnantajan työntarjoamis-edellytykset olisivat äkillisesti lakanneet:

- Yhteistoimintalain piirissä olevien yritysten on lomautuksia harkitessaan annettava neuvotteluesitys viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista
- Yhteistoimintalain piirissä olevien yritysten neuvotteluaika on 14 päivää tai kuusi viikkoa riippuen lomautuksen kohteena olevien työntekijöiden lukumäärästä ja lomautuksen kestosta
- Ennen lomautusta on annettava lomautusilmoitus viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista

Yhteistoimintalakiin perustuvan neuvotteluelvoitteen osalta on huomattava, että työnantaja saa tehdä päätöksen lomauttamisesta ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä (yhteistoimintalain 60 §).

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin väliaikaisia muutoksia, joiden perusteella työnantaja voisi nykyistä nopeammin sopeuttaa toimintaansa käsillä olevan koronavirusepidemian aikana. Yhteistoimintalain mukainen neuvotteluaika lyhennettäisiin lomautusten osalta viiteen päivään ja työsopimuslain sekä merityösopimuslain mukainen lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin niin ikään viiteen päivään.

Voimassa olevan lain mukaan määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Koronavirusepidemia ja sen seuraukset ovat olleet ennalta-arvaamattomia. Siten työnantajat eivät ole voineet määräaikaista työsopimusta tehdessään ennakoita virusepidemian aiheuttamia muutoksia työllistämisedellytyksissä. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan väliaikaista muutosta, jonka perusteella myös määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa. Samasta syystä esityksessä ehdotetaan, että työnantaja voisi purkaa työsuhteen koeajan kuluessa tuotannollisella tai taloudellisella perusteella.

Epidemian lientyessä ja yritystoiminnan kysynnän ja taloudellisen tilanteen jälleen parantuessa on perusteltua, että epidemian aikana irtisanotuiksi tulleet työntekijät voisivat mahdollisuuksien mukaan palata entiseen työhönsä, jos työnantajalla olisi jälleen työtä tarjolla. Näin ollen työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädettyä takaisinottovelvollisuusaikaa ehdotetaan pidentäväksi väliaikaisesti neljästä kuukaudesta yhdeksään kuukauteen.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Esityksen tavoitteena on luoda edellytykset sille, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa nykyistä nopeammin koronavirusepidemiasta aiheutuvaan äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen. Tämä tapahtuisi lyhentämällä lomautustilanteissa yhteistoimintaneuvotteluiden kestoaikaa sekä lomautusilmoitusaikaa. Lisäksi työnantajalla olisi nykyistä laajemmat oikeudet lomauttaa määräaikainen työntekijä. Työnantaja voisi myös purkaa työsuhteen koeajan kuluessa taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Esityksessä ehdotettujen toimenpiteiden pääasiallinen vaikutus on työnantajan palkkakustannusrasitteen pienentyminen tilanteessa, jossa työnantaja vähentää työvoiman käyttöä tarjolla olevan työn määrän pienentyessä. Tämän voidaan arvioida auttavan yrityksiä selviytymään akuutin kriisin yli ja välttämään kansantalouden näkökulmasta tarpeettomat konkurssit. Tällä voidaan pidemmällä aikavälillä arvioida olevan talouden toimintakykyä ja työllisyyttä turvaavia vaikutuksia. Vastaavasti muutokset merkitsisivät kuitenkin työttömyysetuusmenojen kasvua, mikä kohdistuisi valtioon, Työllisyysrahastoon ja työttömyyskassoihin.

Koska lomauttamiset alkaisivat nykyistä nopeammin, merkitsisi tämä myös palkansaajan toimentuloon muutoksia. Tässä esityksessä ei ole ehdotuksia työttömyysturvalain muuttamisesta, mutta hallitus on antamassa erillisen esityksen, jolla turvataan tässä esityksessä ehdotetun lain-säädännön perusteella lomautetun työntekijän toimeentuloa.

Yllä kuvattujen vaikutusten suuruusluokkaa on erittäin vaikea arvioida, koska koronavirusepidemian vaikutuksia yrityksiin ei tunneta. Alustavat arviot kriisin seurauksena lomautettavien määrästä liikkuvat tällä hetkellä sadoissa tuhansissa. Oletetaan kaksi skenaariota:

a) 120 000 lomautusta

b) 300 000 lomautusta.

Skenaario (a) vastaa pitkälti finanssikriisin tilannetta vuonna 2008. Skenaario (b) on pessimistisempi. Se voi kuitenkin olla perusteltu, sillä koronavirusepidemia ja siitä seuranneet poikkeus-toimet ovat Suomen työmarkkinahistoriassa ennennäkemättömiä.

Arvion kustannusvaikutukset riippuvat voimakkaasti siitä, pidentääkö aikaistettu lomautus lomautusten kokonaiskestoa vai ei. Näissä laskelmissa lähdetään siitä oletuksesta, että muutosten voimaantulo pidentää lomautusten kestoja täysmääräisesti. Näin ei välttämättä ole aivan kaikissa tapauksissa, vaan osa lomautuksista saattaa myös esityksen myötä päättyä aiemmin. Siten kustannusarvioita voidaan pitää ylärajana toteutuville kustannuksille. Voi myös olla, että osa työnantajista lomauttaisi joka tapauksessa 90 päiväksi. Tällöin lakimuutos ainoastaan aikaistaa lomautuksen alkua. Tältä osin muutoksella ei siis olisi pitkän aikavälin vaikutusta julkiseen talouteen tai Työllisyysrahaston ja työttömyyskassojen menoihin.

Toinen lakimuutoksen vaikuttavuuteen olennaisesti vaikuttava tekijä on työehtosopimukset. Osassa työehtosopimuksia on kirjauksia, jotka rajoittavat tämän lakimuutoksen tosiasiallisia vaikutuksia työmarkkinakentässä. Työehtosopimusten piirissä oli 83,8 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista vuonna 2018 (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62). Tällä lailla vaikutetaan kuitenkin kaikissa tapauksissa vähintään niihin 235 000 yksityisen sektorin palkansaajaan, joihin ei sovelleta mitään työehtosopimusta, sekä niihin palkansaajiin, joiden työehtosopimuksessa ei ole sovittu toisin tässä laissa säädettävistä asioista.

Yhteensä esityksellä arvioidaan olevan satojen miljoonien eurojen suuruisia taloudellisia vaikutuksia työnantajille, palkansaajille ja julkiselle taloudelle. Merkittäviä vaikutuksia kohdistuu myös työttömyyskassoihin ja eläkerahastoihin. Esityksellä voi lisäksi olla jonkin verran vaikutuksia asumistukimenoihin, toimeentulotukimenoihin ja eläkekertymään. Esityksen kielteiset työmarkkinavaikutukset palkansaajille korostuvat erityisesti nuorten kohdalla.

Yhteistoimintaneuvottelun kestoajan ja lomautusilmoitusajan lyhentyminen pienentää Työllisyysrahastolle, Verohallinnolle ja vakuutusyhtiöille tilittävien palkan sivukulujen kokonaismäärää. Alla esitetyissä laskelmissa tätä ei ole huomioitu, mutta sivukulujen yhteenlaskettu määrä lienee joitain miljoonia euroja. Muutoksilla on myös jonkin verran epäsuoria vaikutuksia valtion ja kuntien verokertymään.

Yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentäminen lomautustilanteessa

Oikeusvarmuuden vuoksi on todennäköistä, että huolimatta yhteistoimintalain 60 §:ssä säädetystä mahdollisuudesta toteuttaa kriisitilanteessa lomautustoimenpiteet ilman yhteistoimintaneuvotteluita, suurin osa työntekijöitään lomauttavista yrityksistä käy viiden päivän yhteistoimintaneuvottelut. Tässä vaikutusarviossa oletetaan, että 80 prosenttia lomauttavista työnantajista päättää toimia näin.

Esitys vähentäisi merkittävästi niiden työnantajien kustannusrasitusta, jotka muuten joutuisivat tai oikeusvarmuuden takia päätyisivät soveltamaan yhteistoimintaneuvotteluita. Ehdotus aikais-taa lomautusten toteutumista ja siten lisää valtion, Työllisyysrahaston ja työttömyyskassojen kustannuksia. Sillä on myös kustannusvaikutus lomautettaville palkansaajille.

Yhteistoimintaneuvotteluita koskeva velvoite koskee yli 20 hengen yrityksiä. Tätä pienemmissä yrityksissä on arviolta noin 300 000 palkansaajaa. Neuvotteluelvoitteen piirissä olisi siten noin

1,25 miljoonaa palkansaajaa. Arvio on suuntaa antava, eikä sitä tämän esityksen aikataulujen takia ole mahdollista tarkentaa.

Alle kymmenen työntekijän tai alle 90 päivän lomautustilanteessa lomautus aikaistuisi yhdeksällä päivällä ja vähintään kymmenen työntekijän ja yli 90 päivän lomautuksissa peräti 37 päivällä. Vaikutus olisi siten todennäköisesti keskimäärin merkittävämpi suurille kuin pienille yrityksille. Työ- ja elinkeinotoimistoihin tulleiden ilmoitusten perusteella voidaan arvioida, että 60 prosenttia yhteistoimintalain piirissä olevista lomautuksista koskee alle kymmentä työntekijää, mutta lomautettavista henkilöistä tämä on vain 2—3 prosenttia. On kuitenkin vaikea arvioida, kuinka moni yritys lainmuutosten jälkeen lomauttaisi yli 90 ja kuinka moni alle 90 päiväksi. Tällä hetkellä suurimman osa lomautuksista on ilmoitettu kestävän alle 90 päivää. Tässä laskelmassa oletetaan, että noin 15 prosenttia lomautuksista tehtäisiin ilman lainmuutosta yli 90 päiväksi.

Lisäksi arviossa oletetaan lomautettavien keskipalkaksi noin 3 000 euroa, jonka lisäksi sivukuluja on noin 1 000 euroa. Arviossa oletetaan lakimuutoksen vaikuttavan työehtosopimuksista johtuen 90 prosenttiin yksityisen sektorin palkansaajia.

Skenaariossa (a) yrityksille koitua säästö olisi suuruusluokaltaan noin 110 miljoonaa euroa ja skenaariossa (b) noin 270 miljoonaa euroa.

Tämä ehdotus kasvattaisi vastaavasti työttömyysturvamenoja. Keskimääräinen lomautusajan ansiopäiväraha on suuruusluokkaa 75—80 euroa. Jos oletetaan, että 80 prosenttia näistä on työttömyyskassan jäseniä, niin:

Skenaariossa (a) Työllisyysrahastoon kustannusvaikutus olisi noin 40 miljoonaa euroa. Kassojen osuus olisi noin 1 miljoonaa euroa. Edellä olevilla oletuksilla valtion maksuosuus olisi noin 3 miljoonaa euroa, mutta tosiasiallisesti osuus voi olla selvästi tätäkin pienempi, mikäli työttömyyskassan jäsenyysosuus on korkeampi. Menojen arvioidaan kasvavan yhteensä noin 45 miljoonaa euroa.

Skenaariossa (b) Työllisyysrahastoon kustannusvaikutus on noin 100 miljoonaa, kassojen osuus on noin 6 miljoonaa ja valtion maksuosuus noin 11 miljoonaa euroa. Yhteensä kustannusvaikutus on noin 118 miljoonaa euroa.

Esityksen johdosta myös lomautettavien tulot pienenevät. Lomautettavien palkansaajien tulot pienenisivät esityksen myötä arviolta noin 30—35 miljoonaa euroa skenaariossa (a) ja 80—110 miljoonaa euroa skenaariossa (b). Yhtä yhteistoimintalain piirissä olevaa lomautettavaa työntekijää kohti tulovaikutus on karkean arvion perusteella keskimäärin noin 300—400 euroa alle kymmenen hengen lomautuksissa ja sitä useampaan työntekijään kohdistuvissa lomautuksissa keskimäärin 1 200—1 600 euroa. Lisäksi ehdotuksella on jonkin verran vaikutusta palkansaajien eläkekertymään.

Esityksen arvioidaan pienentävän eläkerahastojen tuloja skenaariossa (a) noin 11 miljoonaa euroa ja skenaariossa (b) noin 30 miljoonaa euroa, mutta samalla se supistaa myös eläkevastuiden määrää vastaavasti.

Hallitus on antamassa erillisen esityksen työttömyysturvalain muuttamisesta, jossa ehdotettujen muutosten vaikutukset jossakin määrin kompensoivat yllä kuvattuja vaikutuksia palkansaajille. Niille palkansaajille, jotka eivät kuulu yhteistoimintalain piiriin, ehdotuksella ei ole vaikutuksia.

Edellä esitettyjen kustannusvaikutusten lisäksi esitettävä muutos vähentää huomattavasti ja olennaisesti yhteistoimintaneuvotteluista koituvaa hallinnollista taakkaa yrityksille. Työ- ja elinkeinoministeriön työnantajavelvoitteita koskevan selvityksen (työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Kilpailukyky 7/2010) mukaan yhteistoimintamenettelystä aiheutuva hallinnollinen taakka yrityksille on normaaleina aikoina noin kaksi miljoonaa euroa vuodessa, joskin vain pieni osuus näistä liittyy lomautuksiin. Massiivisten lomautusten realisoituessa yhteistoimintaneuvottelujen nopeuttaminen voi kuitenkin säästää yritysten hallinnollista taakkaa satojen tuhansien eurojen verran. Jos oletetaan muutosten vähentävän lomautuksiin liittyvän hallinnollisen taakan puoleen, tarkoittaisi se 1 000 yhteistoimintaneuvottelun kohdalla noin 300 000 euron säästöä hallinnollisessa taakassa.

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

Määräaikaisten työsuhteiden osuus palkansaajilla oli vuonna 2019 yhteensä 15,8 prosenttia. Ehdotetut muutokset lisäisivät niiden voimassaolon aikana lomautusten määrää, joka tosin helpotaisi vastaavasti yritysten taloudellista tilannetta. Skenaariossa (a) lomautusten määrän voidaan arvioida lisääntyvän noin 16 000 hengellä ja skenaariossa (b) noin 47 000 hengellä. Nämä vaikutukset on huomioitu lomautettavien kokonaismäärissä molemmissa skenaarioissa. Työehtosopimusten ei arvioida rajaavan tämän muutoksen vaikuttavuutta.

Vaikutukset kohdistuvat eritoten naisiin, koska he työskentelevät miehiä useammin määräaikaisissa työsuhteissa. Myös nuoret ovat huomattavan yliedustettuja määräaikaisissa työsuhteissa, joten muutoksen vaikutukset kohdistuisivat suhteellisesti voimakkaimmin nuoriin.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen viiteen päivään vähentää työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta yhdeksän päivän verran. Lomautusilmoitusajasta on kuitenkin sovittu hyvin monessa työehtosopimuksissa. Oletetaan lakimuutoksen vaikuttavan työehtosopimuksista johtuen 25 prosenttiin yksityisen sektorin palkansaajia.

Skenaariossa (a) yrityksille koitua säästö olisi suuruusluokaltaan noin 35 miljoonaa euroa ja skenaariossa (b) noin 90 miljoonaa euroa.

Tämä esitys kasvattaisi vastaavasti työttömyysturvamenoja kuin yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluajakojen lyhentäminen.

Skenaariossa (a) Työllisyysrahastoon kustannusvaikutus on noin 11 miljoonaa euroa. Kassojen osuus on alle miljoona euroa. Edellä olevilla oletuksilla valtion maksuosuus olisi noin miljoona euroa. Yhteensä kustannusvaikutus olisi noin 13 miljoonaa euroa.

Skenaariossa (b) Työllisyysrahastoon kustannusvaikutus on noin 28 miljoonaa, kassojen osuus noin miljoona euroa ja valtion maksuosuus noin kolme miljoonaa euroa. Yhteensä kustannusvaikutus on noin 32 miljoonaa euroa.

Esitys myös pienentäisi lomautettavien työntekijöiden tuloja. Lomautettavien palkansaajien tulot pienenisivät esityksen myötä arviolta noin 8–10 miljoonaa euroa skenaariossa (a) ja 20–30 miljoonaa euroa skenaariossa (b). Yhtä lomautettavaa työntekijää kohti tulovaikutus on karkean arvion perusteella keskimäärin noin 300–400 euroa. Lisäksi muutos vähentää eläkekeräystä hieman.

Esityksen arvioidaan pienentävän eläkerahastojen tuloja skenaariossa (a) noin 3 miljoonaa euroa ja skenaariossa (b) noin 8 miljoonaa euroa, mutta samalla se supistaa myös eläkevastuiden määrää vastaavasti.

Työsopimuksen purkamisen koeajan kuluessa taloudellisella tai tuotannollisella perusteella

Esitys lisää jossain määrin koeaikapurkujen määrää. Vuoden 2018 Työolotutkimuksen perusteella voidaan arvioida, että palkansaajista noin neljä prosenttia työskentelee koeajalla. Yhteensä se tarkoittaa yksityisellä sektorilla noin 60 000 palkansaajaa. Ennakoidun lomautusten määrän perusteella voidaan arvioida, että akuutissa koronakriisissä yritykset turvautuisivat koeaikapurkuun noin 4 000—11 000 palkansaajan kohdalla. Työehtosopimusten ei arvioida rajaa- van tämän muutoksen vaikuttavuutta.

Esitys helpottaisi yritysten, erityisesti pienten yritysten, mahdollisuuksia sopeuttaa taloudellista asemaansa tilanteessa, jossa yritykseen on hiljattain palkattu uusia työntekijöitä. Kielteiset työmarkkinavaikutukset kohdistuisivat suurella todennäköisyydellä eniten nuoriin palkansaajiin, jotka keskimääräistä useammin ovat aloittaneet työsuhteen hiljattain.

Koeaikapurun helpottamisen johdosta yritykset voivat välttyä viiden päivän lomautusilmoitusajan kuluilta sekä viiden päivän neuvotteluilmoitusajalta ja viiden päivän yhteistoimintaneuvotteluajalta. Koeajalla olevien palkka on todennäköisesti keskimääräistä pienempi. Oletetaan tässä sen olevan 2 500 euroa kuussa. Tämä tarkoittaa yrityksille koeaikapurkujen määrästä riippuen noin 17 miljoonan euron säästöä lomautusilmoitusajan palkkakuluissa. Vastaavasti muutos aiheuttaisi noin 7 miljoonan euron lisäkustannukset julkiselle sektorille (suurimman kustannuksen tästä kantaa Työllisyysrahasto) ja palkansaajille tulonmenetyksinä noin 2 miljoonaa euroa. Lisäksi eläkevakuuttajien tulot pienenevät jonkin verran.

Takaisinottovelvollisuuden pidentäminen

Toimenpiteellä ei ole merkittäviä kustannusvaikutuksia. Muutos turvaa työsuhteiden palautuvuutta työsuhteen poikkeusoloissa päättymisen jälkeen. Vastaavasti se voi jossain määrin vaikeuttaa koronakriisin alkuvaiheessa tai sitä ennen työnsä menettäneiden, esimerkiksi määräaikaisesta työsuhteesta työttömäksi jäävien, paluuta työmarkkinoille kriisin päätyttyä. Esitys voi siis jossain määrin vaikeuttaa nuorten pääsyä työmarkkinoille tulevina kuukausina, mutta vastaavasti se turvaa iäkkäämpien työntekijöiden työsuhteen jatkuvuutta. Koska muutokset on tarkoitettu väliaikaisiksi, sillä ei odoteta olevan olennaisia kansantaloudellisia vaikutuksia. Muutoksen vaikuttavuutta jossain määrin rajaa se, että osassa työehtosopimuksia takaisinottovelvollisuus on tälläkin hetkellä jo yhdeksän kuukautta.

Taloudelliset vaikutukset yhteensä

Yhteensä esityksen taloudelliset vaikutukset olisivat seuraavat:

Skenaariossa (a) yritykset säästävät noin 160 miljoonaa euroa. Työttömyysturvamenot kasvavat yhteensä noin 65 miljoonaa euroa. Lomautettavien palkansaajien tulot supistuvat arviolta noin 40—47 miljoonaa euroa. Eläkevakuuttajien tulot supistuvat noin 15 miljoonaa.

Skenaariossa (b) yritykset säästävät noin 370 miljoonaa euroa. Työttömyysturvamenot kasvavat yhteensä noin 160 miljoonaa euroa. Lomautettavien palkansaajien tulot supistuvat arviolta 100—140 miljoonaa euroa. Eläkevakuuttajien tulot supistuvat noin 40 miljoonaa.

Lisäksi muutokset supistavat jossain määrin valtion ja kuntien verotuloja sekä työttömyys-, sairaus- ja tapaturmavakuutusmaksutuloja

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Esityksen toimintalinjaksi on valittu se, että väliaikaisesti voimassa oleviksi ehdotetuissa laeissa säädettäisiin muutokset lomautusilmoitus- ja neuvotteluaikeisiin, takaisinottovelvollisuusaikeisiin sekä mahdollisuuksiin lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa oleva ja käyttää koeaikapurkua tuotannollisin tai taloudellisin perustein.

Tällä esityksellä ei ehdoteta muutettavaksi työsopimuslain 13 luvun 7 §:ää, merityösopimuslain 13 luvun 9 §:ää eikä yhteistoimintalain 61 §:ää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliitot ovat oikeutettuja poikkeamaan lakien muutoin pakottavista säännöksistä ja siten näillä työehtosopimusmääräyksillä on etusija lain säännöksiin nähden.

Kyseessä olevien muutosesitysten osalta työehtosopimuksilla voidaan sopia laista poiketen lomautusilmoitusajasta, takaisinottovelvollisuusajasta ja yhteistoimintalain mukaisista neuvotteluajoista. Näin ollen, jos työehtosopimuksissa on näitä asiaryhmiä koskevia määräyksiä ja niitä ei tässä yhteydessä muuteta, työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoimintalain muutoksilla ei ole sellaista vaikutusta, jota tässä yhteydessä tavoitellaan. Hallituksen tiedossa kuitenkin on, että työehtosopimuksia on tarkoitus muuttaa vastaamaan työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimia esityksiä.

Lakimuutosten suora vaikutus on täysimääräinen siinä työmarkkinakentässä, jossa ei sovelleta työehtosopimuksia työehtosopimuslain (436/1946) mukaisen sidottuisuuden tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisen yleissitovuuden perusteella tai jossa työehtosopimukseen ei sisälly määräyksiä säädettävistä asioista. Keino lainmuutosten toteuttamiseen koko työmarkkinakentässä olisi ollut säätää lain enimmäispakottavuudesta suhteessa työehtosopimuksiin. Kysymys olisi ollut siitä, että työehtosopimusosallisten kelpoisuutta sopia työntekijän kannalta lakia paremmista eduista, kuten pidemmistä lomautusilmoitusajoista tai neuvotteluajoista olisi rajoitettu. Tämä olisi ollut toteutettavissa niin, että työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä olisi säädetty esimerkiksi lomautusilmoitusajan osalta, että työehtosopimuksella ei saa sopia viittä päivää pidemmistä lomautusilmoitusajasta, mutta sitä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta tai sen poistamisesta sopiminen olisi ollut edelleen mahdollista. Tässä tilanteessa ei ole katsottu olevan perusteltua puuttua työehtosopimusautonomiaan.

Tässä esityksessä valittu linja korostaa työehtosopimusosallisten asemaa vastuullisina työmarkkinatoimijoina. Valittu linja perustuu myös siihen, että tavoitellut muutokset saadaan sovellettaviksi työehtosopimusteitse nopeammin kuin yksinomaan lailla.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Ruotsi

Lomauttamiseen on vaikea hakea vaikutteita Pohjoismaiden ulkopuolelta. Ruotsissa säädetään lomautuspalkasta työsuhdeturvallaissa (lag om anställningsskydd, 1982:80) ja lomautusajan palkallisuus ehkäisee lomautuksen käyttämistä. Yritysten palkkakustannusten vähentämiseksi hal-

litus on koronavirustilanteessa lieventänyt lomautusta koskevia säännöksiä osa-aikaista lomautamista koskevalla sääntelyllä. Säännökset tulevat voimaan 7.4.2020, mutta niitä sovelletaan jo 16.3.2020 alkaen ja ne ovat voimassa vuoden 2020 loppuun.

Ruotsin hallitus on esittänyt koronavirusepidemian johdosta 300 miljardin kruunun tukipakettia elinkeinoelämän tilanteen helpottamiseksi ja työpaikkojen säilyttämiseksi.

Osana tukipakettia esitetään, että valtio vastaa tilapäisesti kahden kuukauden ajalta (huhtikuu ja toukokuu) kaikista työnantajille aiheutuvista sairausajan palkkakustannuksista. Tarkoituksena on helpottaa työnantajien ja yritysten taloudellista tilannetta. Järjestely koskee kaikkia työnantajia sekä yksityisyrittäjiä (egenföretagare), jotka saavat korvauksen sairauspäivärahana. Lisäksi tartuntatautipäivärahan (smittbärrpenning) määrää esitetään korotettavaksi.

Ruotsissa on ollut käytössä sairausajan toimeentulon osalta järjestelmä, jossa sairauspoissaolon johdosta maksettavasta sairausajan palkasta tai sairauspäivärahasta tehdään niin sanottu karensivähennys (karensavdrag). Karensivähennys on 20 prosenttia työntekijälle maksettavasta sairausajan palkasta tai sairauspäivärahasta. Koronavirusepidemian johdosta Ruotsin hallitus on päättänyt luopua karensivähennyksistä tilapäisesti. Työnantaja maksaa työntekijälle edelleen sairausloman 2—14 päivältä sairausajan palkkana 80 prosenttia tämän keskimääräisestä viikkoansioista, mutta työntekijä voi hakea 20 prosentin suuruista osuutta jälkikäteen korvauksena valtiolta (Försäkringskassan). Lisäksi hallitus on päättänyt, että valtio vastaa tilapäisesti sairausajan palkan maksusta ensimmäinen sairauspäivän osalta. Voimassaolevan lainsäädännön mukaan ensimmäinen sairauspäivä on palkaton. Tarkoituksena on kannustaa ihmisiä jäämään kotiin sairaustapauksissa.

Terveystieteiden järjestelmän kuormittumisen estämiseksi esitetään, ettei työntekijää vaadittaisi esittämään palkallisen sairauslomakauden aikana lääkärintodistusta. Työntekijä voisi näin ollen jäädä palkalliselle sairauslomalle 14 kalenteripäivän ajaksi. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työntekijän on esitettävä lääkärintodistus sairausloman kahdeksantena kalenteripäivänä, jotta hänellä olisi oikeus sairausajan palkkaan. Lääkärintodistuksen edellyttämistä koskeva muutos on voimassa tilapäisesti.

Osa-aikaisten lomautusten (korttidspermittering) osalta hallitus esittää tukipakettia. Tarkoituksena on, että lomauttaminen voidaan toteuttaa työaikaa vähentämällä, mutta silti työntekijä voi saada noin 90 prosenttia palkastaan. Työnantajan palkkakustannukset vähentyvät, sillä valtio kattaa osan työntekijälle maksettavasta palkasta. Järjestelyllä turvataan työpaikkojen säilyminen ja edellytykset yritysten kasvulle, kun tilanne sen jälkeen sallii.

Tanska

Tanskassa hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat kolmikantaisesti sopineet tilapäisestä palkkatukijärjestelmästä irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille. Sopimuksen palkkatukijärjestelmä on voimassa 9.3.—9.6.2020 välisenä aikana.

Sopimus koskee kaikkia yksityisen alan yrityksiä, joihin koronavirusepidemia on vaikuttanut erityisen raskaasti taloudellisesti (ekstraordinært hårdt økonomisk ramt), ja jotka joutuisivat sen johdosta irtisanomaan vähintään 30 prosenttia työntekijöistään tai yhteensä yli 50 työntekijää. Tällaiseen tilanteeseen joutuneet yritykset saavat valtiolta tukea palkanmaksuun siten, että valtio maksaa 75 prosenttia kokoaikaisten työntekijöiden palkoista, korkeintaan kuitenkin 23 000 kruunua (DKK) kuukaudessa yhdelle henkilölle. Niille työntekijöille, joille palkka maksetaan tehtyjen työtuntien perusteella, maksaa valtio palkasta 90 prosenttia, mutta korkeintaan 26 000 kruunua kuukaudessa.

Irtisanomisuhan alla olevat työntekijät lomautetaan, ja yritykset jatkavat heille palkan maksamista heille täysimääräisenä. Palkkatukijärjestelmän käyttö edellyttää sitä, ettei yritys irtisano työntekijöitä taloudellisin perustein sopimuskauden aikana. Lomautettavien työntekijöiden on oltava ollut työsuhteessa ennen 9.3.2020. Yrityksen on dokumentoitava tilintarkastajien kanssa, että määriteltyjen työntekijöiden lomautus tapahtui eriteltyä ajanjaksona. Yritykset saavat hyödyntää palkkatukijärjestelmää myös silloin, jos ne jättävät käyttämättä mahdollisuuden lomauttaa työntekijänsä palkatta. Asiakirjasta on käytävä myös ilmi, mikäli lomautettujen työntekijöiden joukossa on yrityksen henkilöstön edustaja. Mikäli tämä ei käy ilmi, on asianosaisella ammattiyhdistyksellä oikeus antaa vastalause.

Yksittäisen työntekijän, jonka palkanmaksuun työnantaja on hakenut palkkatukea valtiolta, on käytettävä sopimuskauden aikana vuosilomapäiviä tai saldovapaata yhteensä viiden päivän verran. Mikäli työntekijällä ei ole vuosilomaa tai saldovapaata käytettävissään, on hänen pidettävä viisi päivää palkatonta vapaata, tai käytettävä viisi vuosilomapäivää seuraavalta vuodelta. Työnantaja ei voi vastaanottaa palkkatukea näiltä päiviltä.

Valtio maksaa työnantajille palkkatukea yrityksen työntekijöiden siitä määrästä, jotka työnantaja koronavirusepidemian aiheuttaman tilanteen vuoksi lomauttaa irtisanomisen sijasta. Palkkatuki maksetaan perustuen yrityksen omaan ilmoitukseen siitä, kuinka monta työntekijää yritys olisi irtisanonut koronavirusepidemian aiheuttaman tilanteen vuoksi. Yrityksen on myös eriteltävä ja perusteltava kuinka pitkäksi ajanjaksoksi se odottaa työn vähentyvän, kuitenkin korkeintaan sopimuskauden verran.

Norja

Norjassa hallitus ja eduskunta ovat sopineet erillisestä kriisipaketista koronavirusepidemian aiheuttamien taloudellisten vaikutusten pehmentämiseksi. Sopimus sisältää useita työoikeudellisia toimenpiteitä.

Työnantajan lomautusilmoitusaikaa lyhennetään 15 päivästä kahteen päivään. Muutokset koskevat myös jo toteutuneita lomautuksia, jolloin työnantajan ilmoitusaika katkeaa, mikäli se on ylittänyt kaksi päivää lain tullessa voimaan. Sopimuksen mukaan työnantaja maksaa työntekijälle täyden palkan kahdelta päivältä. Sen jälkeen valtio maksaa työntekijälle 18 päivän palkan, joka vastaa kansaneläkejärjestelmän perusosaa kerrottuna kuudella. Työntekijä voi 20 päivän jälkeen saada korkeintaan 80 prosenttia palkastaan, kuitenkin korkeintaan kolme kertaa kansaneläkejärjestelmän perusosan verran tai 62,4 prosenttia palkasta, mutta korkeintaan kuusi kertaa kansaneläkejärjestelmän perusosan verran. Palkat, jotka ylittävät kansaneläkejärjestelmän perusosan kerrottuna kuudella, eivät sisälly laskelmaan.

Norjassa lomautus voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Aikaisemmin oikeus päivärahaan on ollut vain niillä työntekijöillä, joiden työaikaa on vähennetty vähintään 50 prosenttia. Sopimuksen mukaan tätä vaatimusta alennetaan 40 prosenttiin.

Työnantajan velvollisuutta maksaa sairaspäivärahaa työntekijälle, jonka sairaspöissaolo liittyy koronaviruspandemiaan, vähennetään 16 päivästä kolmeen päivään.

Työttömyyspäivärahaan oikeuttavaa tulorajaa lasketaan 75 prosenttiin kansaneläkejärjestelmän perusosasta.

6 Lausuntopalaute

Esitys on laadittu kiireellisesti (valtioneuvoston päätöksellä todettujen valmiuslain 3 §:n 3 ja 5 kohdassa tarkoitettujen poikkeusolojen vallitessa) helpottamaan yritysten mahdollisuuksia selviytyä koronavirusepidemian äkillisesti aiheuttamista merkittävistä taloudellisista vaikeuksista. Varsinaista lausuntokierrosta ei ole ollut koronavirusepidemiasta johtuvien poikkeuksellisten olosuhteiden vaatiman nopean valmistelun vuoksi mahdollista järjestää. Säädösvalmistelun kuulemisohjeen mukaan säädösehdotuksesta voidaan jättää kirjalliset lausunnot pyytämättä vain perustellusta syystä. Käsillä olevia olosuhteita on pidettävä niin poikkeuksellisina, että lausuntokierroksesta poikkeamiselle on olemassa perustellut syyt.

Esityksen taustalla on työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen esitys. Esityksen päälinjaukset esiteltiin työministeri Tuula Haataisen vetämässä korkean tason ryhmässä, jossa edustettuina ovat työmarkkinajärjestöjen ohella työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, valtiovarainministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö.

Merimiesasiain neuvottelukunnan jäsenille on varattu sähköpostitse tilaisuus lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi.

Ahvenanmaan maakunnan hallitusta on kuultu.

7 Säännöskohtaiset perustelut

Työsopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

4 §. Koeaika. Pykälän 4 momentissa säädetään työsopimuksen päättämisestä koeaikana. Momentin mukaan sekä työnantaja että työntekijä saavat koeaikana purkaa työsopimuksen noudattamatta lain 7 luvussa säädettyjä irtisanomisperusteita tai 8 luvun purkuperusteita. Rajoituksetonta koeaikapurku ei kuitenkaan ole, vaan työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Koeajan tarkoituksena on antaa työsuhteen osapuolille mahdollisuus arvioida, vastaako työsuhde sopijapuolten odotuksia. Koeajan tarkoituksen toteutumista arvioidaan ennen muuta vastapuolen toiminnan ja käyttäytymisen perusteella.

Voimassa olevaa lakia koskevan tulkinnan mukaan työnantajan toimittaman koeaikapurun perusteena eivät ole voineet olla työnantajan toiminnasta johtuvat tuotannolliset tai taloudelliset perusteet. Näillä perusteilla työsuhde on voitu päättää ainoastaan irtisanomalla vähintään laissa säädettyä 14 päivän tai sopimuksessa sovittua irtisanomisaikaa noudattaen. Koronavirusepidemiasta johtuen yritykset ovat joutuneet huomattavan vaikeaan taloudelliseen tilanteeseen. Tästä syystä on perusteltua helpottaa taloudellisissa vaikeuksissa olevien työnantajien asemaa sallimalla väliaikaisesti työsopimuksen purkaminen koeaikana myös 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Tästä säädetäisiin pykälän 5 momentissa. Edellä mainittu oikeus ei kuitenkaan koskisi työnantajana toimivaa valtiota, kuntaa, kuntayhtymää, Kansaneläkelaitosta, Ahvenanmaan maakunnan hallitusta, evankelis-luterilaista kirkkoa tai ortodoksista kirkkoa.

Purkamisen edellytyksenä olisi, että työnantajan tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti

ja pysyvästi. Oikeutta työsopimuksen purkamiseen ei kuitenkaan olisi, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 7 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Koeaikapurku tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla ei olisi sallittua myöskään silloin, kun työnantaja on joko ennen koeaikapurkua tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Niin ikään silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä, koeaikapurulle ei olisi 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta.

Koeaikapurun kynnystä arvioitaisiin siten samoin perustein kuin työsopimuksen irtisanomisen perusteena olevaa tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta. Erona on ainoastaan se, että irtisanottaessa työsopimus on noudatettava lain tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, kun taas koeaikapurussa työsuhde päättyy purkamisilmoituksen toimittamisen jälkeen välittömmin vaikutuksin.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 75 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työsopimukseen perustuva oppisopimus voidaan purkaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetyillä perusteilla. Edellä ehdotettua 5 momenttia voitaisiin siten soveltaa myös työsopimukseen perustuvan oppisopimuksen purkamiseen.

5 luku **Lomauttaminen**

2 §. *Lomauttamisen perusteet.* Pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään perusteista, joilla toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työntekijä voidaan lomauttaa. Lisäksi 3 momentissa on erityissäännös siitä, milloin myös määräaikainen työntekijä on lomautettavissa. Voimassa olevan lain mukaan näin saadaan tehdä ainoastaan silloin, kun määräaikainen työntekijä on palkattu sijaiseksi ja kun toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva sijaistettava saataisiin lomauttaa.

Koronavirusepidemian aiheuttama vaikea taloudellinen tilanne on aiheuttanut ongelmia erityisesti aloilla ja yrityksissä, joilla on alan luonteesta johtuen paljon määräaikaisia työntekijöitä. Tilanteen helpottamiseksi ehdotetaan, että väliaikaisesti sallitaan myös määräaikaisen työntekijän lomauttaminen vastaavilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä voidaan lomauttaa.

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen olisi siten mahdollista, kun työnantajalla on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai työ ja työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työn vähentymisen katsotaan olevan tilapäistä, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää. Lisäksi työnantaja ja työntekijä saavat sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Edellä ehdotettua 3 momenttia voitaisiin soveltaa myös määräaikaiseen työsopimukseen perustuvaan oppisopimukseen. Sen sijaan julkisen sektorin työsuhteessa oleviin määräaikaisiin työntekijöihin sitä ei sovellettaisi. Valtioon, kuntaan, kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen, Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon tai ortodoksiseen kirkkoon määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä voitaisiin jatkossakin lomauttaa vain, jos tämä tekisi työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa kyseinen vakituinen työntekijä.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen esityksen perusteella hallitus linjasi, että määräaikaisella työntekijällä on oltava oikeus purkaa työsopimus lomautuksen perusteella. Lomautuksen aikana

työntekijällä olisi voimassa olevan lain 5 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan oikeus irtisanoa työ-sopimus sen kestosta riippumatta välittömin vaikutuksin.

4 §. Lomautusilmoitus. Pykälässä säädetään lomautusilmoituksen antamisen ajankohdasta, lomautusilmoituksen sisällöstä ja lomautusilmoituksen antamisen tavoista. Voimassa olevan lain mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Vaikeaan taloudelliseen tilanteeseen viitaten säännöstä lomautusilmoituksen antamisajankohdasta ehdotetaan muutettavaksi väliaikaisesti siten, että se olisi annettava viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista. Valtion, kunnan, kuntayhtymän, Kansaneläkelaitoksen, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, evankelis-luterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkon osalta lomautusilmoitusaika olisi kuitenkin jatkossakin 14 päivää.

Lain 13 luvun 7 §:n 8 kohdan mukaan lomautusilmoitusajasta saadaan sopia laista poiketen valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisellä työehtosopimuksella. Tähän säännökseen ei ehdoteta muutoksia. Joillakin aloilla on tehty alakohtaisia työehtosopimuksia, joilla lomautusilmoitusaika on lyhennetty kolmeen päivään. Näitä määräyksiä sovelletaan yrityksissä, jotka ovat työehtosopimuslain 4 §:n mukaan sidottuja työehtosopimukseen sekä järjestäytymättömissä yrityksissä, jotka ovat sidottuja työ-sopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissitovuussäännöksen perusteella työehtosopimukseen. Toisaalta jos työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuk-sessa on sovittu viittä päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, sitä sovelletaan edelleen.

6 luku **Yleiset säännökset työ-sopimuksen päättämisestä**

6 §. Työntekijän takaisin ottaminen. Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edel-leen työtä hakevalle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samaan tai samankaltaisiin työtehtäviin, joita irtisa-nottu työntekijä on tehnyt. Pidemmässä, vähintään 12 vuotta jatkuneissa työsuhteissa, takaisin-ottovelvollisuus on kuitenkin kuusi kuukautta. Takaisinottovelvollisuus koskee myös lain 1 lu-vun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työn-tekijän työ-sopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Koronavirusepidemiasta aiheutuvat merkittävät taloudelliset vaikutukset lisäävät todennäköi-sesti työnantajien tarvetta irtisanoa työntekijöitä taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomis-perusteilla. Epidemian lientyessä ja yritystoiminnan kysynnän ja taloudellisen tilanteen jälleen parantuessa on perusteltua, että epidemian aikana irtisanotuksi tulleet työntekijät voisivat mah-dollisuuksien mukaan palata entiseen työhönsä, jos työnantajalla olisi jälleen työtä tarjolla. Näin ollen pykälän 1 momentissa säädettävää takaisinottovelvollisuusaikaa ehdotetaan pidennettä-väksi väliaikaisesti neljästä kuukaudesta yhdeksään kuukauteen. Pidempi takaisinottovelvoli-suusaika koskisi kaikkia lain voimassa olon aikana irtisanottuja työntekijöitä riippumatta työn-tekijän työsuhteen kestosta. Poikkeuksena näistä olisivat kuitenkin valtion, kunnan, kuntayhty-män, Kansaneläkelaitoksen, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, evankelis-luterilaisen kir-kon tai ortodoksisen kirkon toteuttamat irtisanomiset. Näiden työnantajien irtisanomien työntekijöiden osalta takaisinottovelvollisuusaika olisi jatkossakin joko neljä tai kuusi kuukautta.

Pykälän 2 momenttiin ei esitetä muutoksia. Näin ollen edellä 1 momenttiin ehdotettu pidempi yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuusaika koskisi vastaavalla tavalla myös liikkeen luovutuksensaajaa.

Pykälässä ehdotettavat muutokset koskisivat ainoastaan takaisinottovelvollisuuden keston pi-dentämistä. Ehdotuksella ei ole siten tarkoitus muuttaa sitä työn tarjoamisessa noudatettavaa

menettelyä tai takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvia työntekijöitä koskevaa nykytilaa, jota edellä jaksossa 2.2 on selostettu.

Takaisinottovelvollisuutta koskevasta säännöksestä voidaan sopia lain 13 luvun 7 §:n 11 kohdan nojalla toisin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisellä työehtosopimuksella. Kuten edellä lomautusilmoitusta koskevan ehdotuksen yhteydessä, ei myöskään 13 luvun 7 §:n 11 kohtaan ehdoteta tässä yhteydessä muutoksia. Joidenkin alojen työehtosopimuksissa takaisinottovelvollisuuden kestoksi on voitu sopia yhdeksän kuukautta ja joillakin aloilla se voi olla tätä lyhyempi. Näitäkin työehtosopimuksiin sisältyviä määräyksiä sovelletaan yrityksissä, jotka ovat työehtosopimuslain 4 §:n mukaan sidottuja työehtosopimukseen sekä järjestäytymättömissä yrityksissä, jotka ovat sidottuja työsopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissitovuussäännöksen perusteella työehtosopimukseen.

Merityösopimuslaki

1 luku Yleiset säännökset

5 §. *Koeaika.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 momentti, jossa säädettäisiin väliaikaisesta mahdollisuudesta purkaa työsopimus koeajalla lain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla vastaavalla tavalla kuin edellä työsopimuslain osalta on ehdotettu. Edellä mainittu ei kuitenkaan koskisi valtiota, Ahvenanmaan maakunnan hallitusta, kuntaa tai kuntayhtymää työnantajana.

6 luku Lomauttaminen

2 §. *Lomauttamisen perusteet.* Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työsopimuslain 5 luvun 2 §:ää vastaavalla tavalla, että määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän voisi lomauttaa vastaavilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän. Edellä mainittu ei kuitenkaan koskisi sellaisia määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, joiden työnantaja olisi valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä. Näiden työnantajien palveluksessa oleva määräaikainen työntekijä voitaisiin lomauttaa ainoastaan silloin, jos työntekijän sijaistama vakituksessa työsuhteessa oleva työntekijä voitaisiin lomauttaa.

4 §. *Lomautusilmoitus.* Pykälässä säädettäisiin lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viiteen päivään vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä. Jos työnantaja olisi valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä, olisi niiden noudatettava lomautusilmoitusaika kuitenkin jatkossakin 14 päivää.

7 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättymisestä

9 §. *Työntekijän takaisin ottaminen.* Pykälässä säädettäisiin takaisinottovelvollisuusajan pidentämisestä yhdeksään kuukauteen vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 6 luvun 6 §:n osalta on ehdotettu. Työnantajan ollessa valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä olisi sen noudatettava takaisinottovelvollisuus aika kuitenkin neljä tai kuusi kuukautta.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

8 luku Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

51 §. *Neuvotteluvaiheen täytyminen.* Pykälässä säädetään työvoiman käytön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskestosta eli ajasta, jonka jälkeen työnantajan

katsotaan toteuttaneen lain 8 luvun mukaisen neuvotteluvollisuutensa. Työnantajan harkitseminen toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä tai harkinnassa olevien lomautusten kestosta riippuen neuvottelu-aika on vähintään 14 päivää tai kuusi viikkoa. Neuvotteluajasta voidaan myös sopia yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

Koronavirusepidemian aiheuttamien taloudellisten vaikeuksien vuoksi moni yritys joutuu harkitsemaan työntekijöiden lomauttamista ja käynnistämään siten työvoiman käytön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Koska neuvotteluiden kestoksi on laissa säädetty vähintään 14 päivää tai kuusi viikkoa, on riskinä, että monen yrityksen toimintaedellytykset heikkenevät entisestään sinä aikana, kun yhteistoimintaneuvotteluja käydään. Tästä syystä ehdotetaan, että työnantajan harkitessa yhden tai useamman työntekijän lomauttamista katsottaisiin työnantajan täyttäneen tässä luvussa säädetyn neuvotteluvollisuutensa silloin, kun neuvotteluja olisi käyty vähintään viisi päivää neuvottelujen aloittamisesta. Asiasta säädettäisiin väliaikaisesti pykälän uudessa 4 momentissa. Vähimmäiskeston lisäksi neuvotteluvollisuuden täyttyminen edellyttäisi, että neuvotteluita olisi käyty luvussa muutoin säädetty tavalla. Viiden päivän vähimmäisneuvotteluajasta voitaisiin myös sopia toisin yhteistoimintaneuvotteluissa neuvottelujen osapuolten välillä.

Ehdotettu viiden päivän pituinen vähimmäisneuvottelu-aika koskisi kaikkia työnantajan harkitsemissa lomautuksissa niiden suunnitellusta kestosta tai kohteena olevien työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Voimassa olevasta laista poiketen säännöksessä ei siten enää tehtäisi neuvottelu-aikojen osalta eroa sen suhteen, olisiko kyseessä toistaiseksi voimassa olevista lomautuksista vai 90 päivää kestävästä lomautuksesta, tai kuinka montaa työntekijää harkittavat lomautukset koskisivat.

Koska lomautuksia koskevista vähimmäisneuvotteluajoista säädettäisiin jatkossa uudessa 4 momentissa, muutettaisiin pykälän 1 ja 2 momenttia siten, että niissä säädettäisiin jatkossa ainoastaan irtisanomisia ja osa-aikaistamisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskestosta. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuisivat alle kymmeneen työntekijään, olisi laissa säädetty vähimmäisneuvottelu-aika 14 päivää, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Jos taas työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuisivat vähintään kymmeneen työntekijään, olisi lain mukainen vähimmäisneuvottelu-aika kuusi viikkoa, jollei neuvotteluissa toisin sovita. Lisäksi neuvotteluajanjakso olisi jatkossakin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30. Myös pykälän 3 momentissa säädettävä saneerausmenettelyn kohteena olevia yrityksiä koskeva neuvottelu-aika säilyisi ennallaan.

Ehdotetun 4 momentin ei olisi tarkoitus koskea Kansaneläkelaitosta. Tämän vuoksi pykälän 5 momentissa säädettäisiin siitä, että Kansaneläkelaitoksen harkitessa työntekijöiden lomauttamista olisi sen noudatettava vähimmäisneuvottelu-aika lomauttamisen kohteena olevien työntekijöiden lukumäärästä tai lomautusten harkitusta kestosta riippuen joko 14 päivää tai kuusi viikkoa.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat lain 61 §:n nojalla poiketa työehtosopimuksissa sopien siitä, mitä muun muassa lomautuksista koskevista vähimmäisneuvotteluajoista on säädetty. Sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain mukaan. Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten sopimisoikeutta koskevaan 61 §:ään ei esitetä muutoksia. Mikäli eri alojen työehtosopimukseen sisältyisi lomautusten osalta viittä päivää pidempiä tai lyhyempiä vähimmäisneuvottelu-aikoja, noudatettaisiin kyseisillä aloilla näitä neuvottelu-aikoja koskevia määräyksiä. Myöskään Kansaneläkelaitoksen sopimisoikeutta koskevaan 61 §:n 2 momenttiin ei tässä esityksessä ehdotettaisi muutosta.

8 Voimaantulo

Kysymyksessä olisi määräaikainen laki, joka olisi voimassa kesäkuun 2020 loppuun. Lain tavoitteena on helpottaa yksityisellä sektorilla toimivien työnantajien asemaa koronavirusepidemian aiheuttamissa äkillisissä muutostilanteissa. Lain valmistelussa on otaksuttu, että lainmuutostarpeet olisivat väliaikaisia eivätkä ne ulottuisi kesäkuun jälkeiseen aikaan.

Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Siirtymäsäännöksen 2 momentin mukaan lain 5 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin soveltaa vielä lain voimassaolon päättymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomautus on alkanut tämän lain voimassa ollessa. Säännöksellä otetaan kantaa siihen, että lain voimassa ollessa alkanut lomautus jatkuu alkuperäisen tarkoituksensa mukaan vielä sen jälkeen, kun lain voimassaolo on päättynyt. Näin ollen lain voimassaolon jälkeisenä aikana määräaikaisen työntekijän lomautus jatkuu enintään siihen saakka, kun lomautukselle ei enää ole 5 luvun 2 §:ssä tarkoitettuja perusteita. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lain voimassaoloajan jälkeen lain voimassaoloaikana alkanut määräaikaisen työntekijän lomautus on edelleen oikeutettua 2 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjen edellytysten vallitessa. Lomauttamisen perusteiden olemassaolon jatkuvuudesta säättäminen olisi tärkeää, jotta lain voimassaolon aikana lomautettu määräaikainen työntekijä säilyttäisi oikeutensa työttömyysturvaan, jos sen saamisen edellytykset muutoin olisivat olemassa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin lomautusilmoitusaikaa koskevan säännöksen soveltamisesta tilanteesta, jossa lomautusilmoitus on annettu ennen lain voimaantuloa ja toisaalta siitä, että lomautusilmoitus on annettu lain voimassa ollessa, mutta lomautusilmoitusaika ulottuu lain voimassaoloajan jälkeiseen aikaan.

Muu työnantaja kuin valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän lain voimaantuloa, saisi tämän lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Näin ollen, vaikka työnantaja ennen lain voimaantuloa olisi ilmoittanut lomautuksesta 14 päivän ilmoitusaikaa käyttäen, työnantaja voisi lain voimaantultua lyhentää lomautusilmoitusajan viiteen päivään, kunhan ilmoittaa tästä työntekijälle viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä. Työnantajan alkuperäisesti antama 14 päivän ilmoitusaika ei siis sido työnantajaa, kunhan lomautus alkaa tämän lain voimassa ollessa.

Toisaalta momentissa säädettäisiin, että työnantaja, joka ennen tämän lain voimassaolon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän viiden päivän ilmoitusaikaa käyttäen, vaikka ilmoitusaika ulottuu lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

Siirtymäsäännöksen 4 momentissa säädettäisiin lain 6 luvun 6 §:ssä säädettävän yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuusajan soveltamisesta tämän lain voimassaolon aikana irtisanottuihin työntekijöihin. Säännöksen mukaan tässä laissa säädettyä 6 luvun 6 §:n mukaista takaisinottoaikaa sovelletaan silloin, kun työsopimus on irtisanottu tämän lain voimassa ollessa. Säännöksessä ei siis edellytetä, että työsuhde on päättynyt lain voimassa ollessa. Näin ollen tässä laissa tarkoitettu pidempi takaisinottoaika voisi tulla sovellettavaksi irtisanomisajan jälkeen yhdeksän kuukauden ajan.

Silloin kun työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla tai 7 luvun 7 §:ssä tarkoi-

tetun yrityssaneerauksen yhteydessä ennen tämän lain voimaantuloa tai tämän lain voimassaoloajan päättymisen jälkeen, olisi työnantajan noudatettava neljän kuukauden, tai vähintään 12 vuotta kestäneiden työsuhteiden osalta, kuuden kuukauden pituista takaisinottovelvollisuusai-
kaa.

Laki merityösopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Lain voimaantulon ja voimassaoloajan lisäksi siirtymäsäännöksellä säädettäisiin vastaavista asi-
oista kuin edellä työ sopimuslain muuttamisesta annetun lain osalta on todettu. Näistä säädettäi-
siin siirtymäsäännöksen 2—4 momentissa.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Lain voimaantulosta säädettäisiin samoin kuin työ sopimuslain ja merityösopimuslain väliai-
kaista muuttamista koskevissa laeissa.

Lain siirtymäsäännöksessä todettaisiin, että jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoi-
mintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa, työnantajan katsottaisiin täyttä-
neen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei
yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovittaisi. Työnantaja saisi näin ollen hyväksyä sen neu-
votteluajan, jolloin neuvotteluja on käyty ennen lain voimaantuloa. Toisaalta jos työntekijän
lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet tämän lain voimassa ollessa,
mutta neuvottelut jatkuvat tämän lain voimassaolon päätyttyä, työnantajan katsotaan täyttäneen
neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana. Yhteistoi-
mintaneuvotteluissa voitaisiin kuitenkin sopia neuvotteluajasta.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetut koeaikaa ja määräaikaisen työntekijän lomauttamista koskevat säännök-
set koskisivat myös sellaisia koeajan sisältäviä ja määräaikaisia työ sopimuksia, joista on sovittu
ennen lain voimaantuloa. Ehdotettu sääntely puuttuu näiden säännösten osalta olemassa olevien
sopimussuhteiden sisältöön.

Koeaika edellyttää työ sopimuslain mukaan sopimusta. Kyse on nimenomaisesti erikseen sovit-
tavasta työsuhteen ehdosta, jonka sisältö on määräytynyt työ sopimuslain ja sopimussuhteessa
sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Määräaikaisen työ sopimuksen tehdessään työnteki-
jä on työ sopimuslain sääntelyn nojalla voinut perustellusti luottaa sopimussuhteen pysyvyy-
teen sovitun määräajan. Muutokset heikentäisivät työ sopimuksen osapuolena olevan työnteki-
jän asemaa sopimusosapuolena.

Ehdotetun sääntelyn kannalta merkityksellisenä voidaan pitää perustuslain (731/1999) 15 §:ssä
säädettyä omaisuuden suojaa, joka turvaa myös oikeussubjektien perusteltuja odotuksia talou-
dellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on perustuslakivaliokunnan käytännössä kat-
sottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia
sääntelvän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla,
joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (esimerkiksi PeVL 41/2013
vp, s. 3). Vakiintuneen käsityksen mukaan kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden kos-
kemattomuuteen ei ole kuitenkaan muodostunut ehdottomaksi (PeVL 57/2014 vp). Omaisuuden
suojaan puuttuvaa sääntelyä on arvioitava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kan-
nalta, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden (suhteel-
isuusperiaate) kannalta (PeVL 21/2004 vp, 37/2004 vp, 27/2004 vp ja 5/2002 vp).

Koeaikapurkua tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla sekä määräaikaisen työntekijän lomauttamista koskevien määräaikaisten lainmuutosten tavoitteena on helpottaa yritysten asemaa koronavirusepidemian äkillisesti aiheuttamissa talousvaikeuksissa, jolloin työnantajalla ei ole tarjota työntekijöille enää työtä. Ehdotuksilla pyritään helpottamaan yritysten mahdollisuuksia sopeuttaa työvoiman määräänsä äkillisesti muuttuneisiin työvoiman tarpeisiin ja siten estämään yritysten konkurssseja. Edellä mainituilla perusteilla sopimusvapauden taannehtivalle rajoittamiselle arvioidaan olevan hyväksyttävät syyt.

Koeaikaa koskeva lainmuutos tarkoittaisi sitä, että koeajan ollessa vielä kesken työnantaja voisi taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen nojalla purkaa työsopimuksen tarvitsematta noudattaa irtisanomisaikaa. Koska kyse on tällöin alle vuoden kestäneestä työsuhteesta, työntekijä menettäisi näissä tilanteissa palkan työsopimuslain mukaiselta 14 vuorokauden irtisanomisajalta tai työsuhteessa sovellettavan sopimuksen mukaiselta ajalta.

Lomauttamisen tarkoituksena on pitää työsuhteet voimassa lomautuksen aikana ilman työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta ja työntekijän työntekovelvollisuutta. Lomauttamisella voidaan siten turvata työsuhteiden jatkuvuutta sen kautta, että yrityksellä on paremmat mahdollisuudet selviytyä käsillä olevista poikkeuksellisista olosuhteista. Työttömyysturvainsäädäntöön ehdotettavilla muutoksilla lievennetään ehdotettujen muutosten vaikutuksia lomautettaville ja työttömäksi jääville työntekijöille. Suhteellisuusperiaatteen kannalta olennaista on myös se, että ehdotetut säännökset olisivat voimassa vain lyhyen, koronavirusepidemian aiheuttamien taloudellisten vaikeuksien helpottamiseksi välttämättömän määräajan. Ehdotuksen ei voida katsoa heikentävän työntekijöiden asemaa kohtuuttomasti ottaen huomioon ehdotettujen muutosten tavoitteet ja koronavirusepidemian aiheuttamat poikkeukselliset olosuhteet.

Esitystä valmisteltaessa on arvioitu myös esityksen suhdetta Suomen kansainvälisiin sitoumuksiin. Muutokset rakentuvat olemassa olevalle järjestelmälle, eikä esityksessä ehdoteta näihin kokonaisuuksiin kovinkaan merkittäviä muutoksia. Ehdotusten ei tämän vuoksi katsota olevan ristiriidassa Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden kanssa.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §, 5 luvun 2 ja 4 § ja 6 luvun 6 §, sellaisina kuin niistä ovat, 1 luvun 4 § laissa 1448/2016, 5 luvun 4 § laissa 204/2017 ja 6 luvun 6 § laissa 1448/2016, seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

4 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöön aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

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 syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Muun kuin valtion, kunnan, kuntayhtymän, Kansaneläkelaitoksen, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, evankelis-luterilaisen kirkon tai ortodoksisen kirkon palveluksessa olevan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

5 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen; tai

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

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

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Työnantaja saa lomauttaa valtioon, kuntaan, kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen, Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon tai ortodoksisen kirkkoon määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän kuitenkin vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 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.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, takaisinottoaika on neljä kuukautta, tai, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, kuusi kuukautta.

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Lain 5 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin soveltaa lain voimassaolon päättymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomautus on alkanut tämän lain voimassa ollessa.

Muu työnantaja kuin valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän lain voimaantuloa, saa tämän lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä. Työnantaja, joka ennen tämän lain voimassa olon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää.

Lain 6 luvun 6 §:n mukaista takaisinottoaika sovelletaan silloin, kun työsopimus on irtisanoitu tämän lain voimassa ollessa.

2.

Laki

merityösopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 5 §, 6 luvun 2 ja 4 § ja 7 luvun 9 §, sellaisina kuin niistä ovat, 1 luvun 5 § laissa 1449/2016, 6 luvun 4 § laissa 205/2017 ja 7 luvun 9 § laissa 390/2017, seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

5 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaika kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidentymään enintään kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 momentissa tarkoitettuna käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai

samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

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 syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Muun kuin valtion, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

6 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;

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

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

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Työnantaja saa lomauttaa valtioon, Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen, kuntaan tai kuntayhtymään määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän kuitenkin vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos työnantaja on valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 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.

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työnantaja on valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus kunta tai kuntayhtymä, takaisinottoaika on neljä kuukautta, tai, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, kuusi kuukautta.

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 päättämään ennen luovutushetkeä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Lain 6 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin soveltaa vielä lain voimassaolon päättymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomautus on alkanut tämän lain voimassa ollessa.

Muu työnantaja kuin valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä, joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän lain voimaantuloa, saa tämän lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä. Työnantaja, joka ennen tämän lain voimassa olon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää.

Tämän lain 7 luvun 9 §:n mukaista takaisinottoaikaa sovelletaan silloin, kun työsopimus on irtisanottu tämän lain voimassa ollessa.

3.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 51 § seuraavasti:

51 §

31

Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Työnantajan harkitessa työntekijän lomauttamista, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla viiden päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Kansaneläkelaitoksen osalta neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää, jos lomauttamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. Muissa tapauksissa neuvottelu-aika on kuusi viikkoa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet tämän lain voimassa ollessa, mutta neuvottelut jatkuvat tämän lain voimassaolon päätyttyä, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Helsingissä 26.3.2020

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

1.

Laki

työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §, 5 luvun 2 ja 4 § ja 6 luvun 6 §, sellaisina kuin niistä ovat, 1 luvun 4 § laissa 1448/2016, 5 luvun 4 § laissa 204/2017 ja 6 luvun 6 § laissa 1448/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

4 §

4 §

Koeaika

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn teon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättämistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn teon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättämistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Voimassa oleva laki

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 syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

5 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

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

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

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

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja

Ehdotus

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 syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Muun kuin valtion, kunnan, kuntayhtymän, Kansaneläkelaitoksen, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, evankelis-luterilaisen kirkon tai ortodoksisen kirkon palveluksessa olevan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

5 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

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

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

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

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös määräaikaisiin työsopimuksiin. Työnantaja saa lomauttaa valtioon, kuntaan,

Voimassa oleva laki

työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

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.

6 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Ehdotus

kuntayhtymään, Kansaneläkelaitokseen, Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen, evankelis-luterilaiseen kirkkoon tai ortodoksisen kirkkoon määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän *kuitenkin* vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään *viisi* päivää ennen lomautuksen alkamista. *Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 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.

6 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Voimassa oleva laki

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

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.

Ehdotus

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä *yhdeksän* kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. *Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, takaisinottoaika on neljä kuukautta, tai, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, kuusi kuukautta.*

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Lain 5 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin soveltaa lain voimassaolon päätymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomautus on alkanut tämän lain voimassa ollessa.

Muu työnantaja kuin valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän lain voimaantuloa, saa tämän lain voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä. Työnantaja, joka ennen tämän lain voimassaolon päättymistä on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää.

Lain 6 luvun 6 §:n mukaista takaisinottoaika sovelletaan silloin, kun työsopimus on irtisanottu tämän lain voimassa ollessa.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2.

Laki

merityösopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 5 §, 6 luvun 2 ja 4 § ja 7 luvun 9 §, sellaisina kuin niistä ovat, 1 luvun 5 § laissa 1449/2016, 6 luvun 4 § laissa 205/2017 ja 7 luvun 9 § laissa 390/2017, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

5 §

5 §

Koeaika

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn-
teon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden
kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä
on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai per-
hevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla
on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella ku-
takin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoi-
hin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.
Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koe-
ajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa
pidennyksineen olla korkeintaan puolet työso-
pimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää
kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokra-
työsuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 mo-
mentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palve-
lukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtä-
viin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta
koeajan enimmäispituudesta vähennetään se

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn-
teon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden
kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä
on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai per-
hevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla
on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella ku-
takin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoi-
hin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.
Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koe-
ajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa
pidennyksineen olla korkeintaan puolet työso-
pimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää
kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokra-
työsuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 mo-
mentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palve-
lukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtä-
viin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta
koeajan enimmäispituudesta vähennetään se

Voimassa oleva laki

aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjärytykseen.

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 syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

6 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;

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

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

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä

Ehdotus

aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjärytykseen.

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 syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Muun kuin valtion, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevan työsopimus saadaan purkaa koeaikana myös 8 luvun 3 §:ssä tarkoitulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

6 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;

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

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

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös määräaikaisiin työsopimuksiin.

Voimassa oleva laki

tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. 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.

7 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen,

Ehdotus

Työnantaja saa lomauttaa *valtioon, Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen, kuntaan tai kuntayhtymään* määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän *kuitenkin* vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään *viisi* päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. *Jos työnantaja on valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 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.

7 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen,

Voimassa oleva laki

työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä ha-
kevalle entiselle työntekijälleen, jos työnan-
taja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden
kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin
tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu
työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poike-
ten tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös
1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovu-
tuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisa-
nonnut työntekijän työsopimuksen päättymään
ennen luovutushetkeä.

Ehdotus

työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä ha-
kevalle entiselle työntekijälleen, jos työnan-
taja tarvitsee työntekijöitä *yhdeksän* kuukau-
den kuluessa työsuhteen päättymisestä samoi-
hin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisa-
nottu työntekijä oli tehnyt. *Jos työnantaja on
valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus,
kunta tai kuntayhtymä, takaisinottoaika on
neljä kuukautta, tai, jos työsuhde on jatkunut
keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vä-
hintään 12 vuotta, kuusi kuukautta.*

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poike-
ten tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös
1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovu-
tuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisa-
nonnut työntekijän työsopimuksen päättymään
ennen luovutushetkeä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 lop-
puun.*

*Lain 6 luvun 2 §:ää saadaan kuitenkin so-
veltaa vielä lain voimassaolon päättymisen
jälkeen jatkuvaan lomautukseen, kun lomau-
tus on alkanut tämän lain voimassa olleessa.*

*Muu työnantaja kuin valtio, Ahvenanmaan
maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä,
joka on ilmoittanut työntekijälle lomauttami-
sesta ennen tämän lain voimaantuloa, saa tä-
män lain voimassa ollessa lomauttaa työnte-
kijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään
viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoi-
tettava työntekijälle lomautusilmoitusajan ly-
hentämisestä viimeistään lomautuksen alka-
mista edeltävänä päivänä. Työnantaja, joka
ennen tämän lain voimassa olon päättymistä
on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta,
saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta
on kulunut vähintään viisi päivää.*

*Tämän lain 7 luvun 9 §:n mukaista takaisin-
ottoaika sovelletaan silloin, kun työsopimus
on irtisanottu tämän lain voimassa ollessa.*

3.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan väliaikaisesti yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 51 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

51 §

51 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovi toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovi toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovi toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovi toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Työnantajan harkitessa työntekijän lomauttamista, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoit-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

teensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitettulla tavalla viiden päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Kansaneläkelaitoksen osalta neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos lomauttamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. Muissa tapauksissa neuvotteluaika on kuusi viikkoa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2020 loppuun.

Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet tämän lain voimassa ollessa, mutta neuvottelut jatkuvat tämän lain voimassaolon päätyttyä, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.
