

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia, valtion virkamieslakia, yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettua lakia sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on poistaa eräitä lomauttamiseen ja irtisanomiseen liittyviä työnantajan ilmoitusvelvollisuuksia.

Ehdotuksen mukaan luovuttaisiin työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin perustuvista työnantajan velvollisuuksista ilmoittaa työntekijöiden irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle sekä velvollisuudesta tiedottaa julkisista työvoimapalveluista taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanotuille työntekijöille. Lisäksi mainituista laeista sekä valtion virkamieslaista ehdotetaan poistettavaksi työnantajan velvollisuus ilmoittaa työntekijöiden lomauttamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

PERUSTELUT

1 Johdanto

Työmarkkinajärjestöjen keskusjärjestöt sopivat työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin käyttöönotosta tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005–2007. Tavoitteena oli parantaa tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanotun työntekijän asemaa, tehostaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa vähennettäessä työvoimaa taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja edistää irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä.

Yhtenä tavoitteena muutosturvan toimintamallissa on ollut työ- ja elinkeinotoimiston aktiivisen roolin korostaminen yritysten vähentäessä työvoimaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Yhteistoimintamallin mukaisesti vastuuta ja oikeuksia on eri osapuolilla. Myös työnantajille on asetettu muun muassa erilaisia ilmoitusvelvollisuuksia työ- ja elinkeinotoimistoille. Työnantajalta saatavien tietojen perusteella työ- ja elinkeinotoimistojen on arvioitu voivan paremmin valmistautua ja kohdentaa resurssejaan irtisanottavien työllistämiseksi uudelleen. Toimintamalliin liittyviä säädöksiä on palvelussuhdelakien lisäksi myös työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa koskevissa laeissa sekä julkisia työvoima- ja yrityspalveluita sääntelevässä laissa.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö

Työlainsäädäntöön sisältyy työnantajan ja työntekijän keskinäisiä oikeuksia ja velvollisuuksia koskevien säännösten lisäksi myös säännöksiä, jotka velvoittavat työnantajan tekemään erilaisia ilmoituksia työvoimaviranomaisille. Lisäksi on säännöksiä, jotka velvoittavat työnantajaa selvittämään tarjolla olevia julkisia työvoimapalveluja työntekijöille.

Työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta selvittää irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteita ja vaihtoehtoja sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavia palveluja. Selvitys on annettava niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Merityön osalta vastaava säännös on merityösopimuslain (756/2011) 10 luvun 3 §:ssä. Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole mainituissa laeissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

Jos irtisanomisen perusteena on konkurssi tai työnantajan kuolema, konkurssi- tai kuolinpesä on velvollinen selvittämään irtisanomisen perusteet työntekijöille mahdollisimman pian. Konkurssi- tai kuolinpesällä ei siis ole velvollisuutta selvittää tarjolla olevia julkisia työvoimapalveluja työntekijöitä irtisanottaessa, vaan heidän osaltaan selvitysvelvollisuus rajoittuu vain irtisanomisen perusteisiin.

Työsopimuslain 9 luvun 3 a §:n ja merityösopimuslain 10 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos konkurssin, yrityssaneerauksen tai muulla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat. Työnantajalla on myös velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan tilanteissa, joissa irtisanottavia työntekijöitä on vähintään tuo edellä mainittu kymmenen. Työnantajan velvollisuudesta tiedottaa irtisanottavalle työntekijälle tämän oikeudesta työvoima- ja yritys-

palvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan säädetään työsopimuslain 9 luvun 3 b §:ssä ja merityösopimuslain 10 luvun 5 §:ssä.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 a §:n mukaan työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

Edellä selostettujen työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin sisältyvien ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuksien lisäksi työnantajalla on jo ennen mainitun toimintamallin käyttöön ottoa ollut velvollisuus ilmoittaa lomautuksista työvoimaviranomaisille. Työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 3 momentin, merityösopimuslain 6 luvun 4 §:n 3 momentin ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava lomautuksista myös työvoimaviranomaiselle, jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään. Jos työnantajalla on muun lain, esimerkiksi yhteistoimintalain perusteella jo vastaava velvollisuus, ei työsopimuslain, merityösopimuslain tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaista ilmoitusta tarvitse tehdä.

Valtion virkamieslain (750/1994) 38 ja 39 §:ssä säädetään lomauttamisen yhteydessä virastolle kuuluvasta ilmoitusvelvollisuudesta. Lain 38 §:n mukaan viranomaisella on ennakkoilmoitusvelvollisuus lomauttamisesta myös työvoimaviranomaiselle, jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään. Ennakkoilmoitus on tehtävä välittömästi lomautustarpeen tultua viranomaisen tietoon, ja jos mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin. Valtion virkamieslain 39 § puolestaan velvoittaa viranomaista antamaan lomautusilmoituksen tiedoksi lomautettavan virkamiehen lisäksi muun muassa myös työvoimaviranomaiselle lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §:n 3 kohdassa säädetään työ- ja elinkeinotoimiston tehtävistä muutosturvan toteuttamiseksi. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on varata riittävät resurssit ja varautua tarpeellisiin toimenpiteisiin saatuaan työnantajalta työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä, merityösopimuslain 10 luvun 4 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 a §:ssä tarkoitettua ilmoituksen vähintään kymmenen työntekijän tai viranhaltijan irtisanomisesta.

3 Nykytilan arviointi

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia koskeva lainsäädäntö tuli voimaan heinäkuussa 2005. Toimintamalli koostuu useasta eri osasta ja eri laeissa olevista säännöksistä. Muutosturvan toimintamalli toteutetaan työnantajan, työntekijän ja työ- ja elinkeinotoimiston yhteistyönä.

Muutosturvan piiriin kuuluvilla työnhakijoilla oli alun perin oikeus työllistymisohjelmallisella korotettuun työttömyysetuuteen. Työllistymisohjelmallisää maksettiin 20 päivän omatoimisen työnhaun sekä eräiden työvoimapalveluiden ajalta. Saadaksean työllistymisohjelmallisella korotettua työttömyysetuutta työttömäksi jäävän henkilön tuli ilmoittautua työnhakijaksi silloiseen työvoimatoimistoon ja pyytää työllistymisohjelman laatimista 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työllistymisohjelmallisä korvattiin myöhemmin peruspäivärahaan ja työmarkkinatukeen maksettavalla muutosturvalisällä ja ansiopäivärahaan maksettavalla muutosturvan ansio-osalla.

Työnantajan tehtävänä oli tiedottaa muutosturvan piiriin kuuluvaa työntekijää tämän oikeudesta työvoimatoimiston kanssa laadittavaan työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisiin. Työnantajan tiedottamisvelvollisuudella pyrittiin varmistamaan se, että työntekijä oli tietoinen oikeuksistaan ja pyysi työvoimatoimistolta työllistymisohjelman laatimista määräjän kuluessa.

Työmarkkinajärjestöt sopivat 22.3.2012 työurien pidentämistä koskevassa sopimuksessaan työttömyysturvan korvaustasojen vähentämisestä kahteen, perustasoon ja aktiivitoimenpiteiden ajalta maksettavaan tasoon. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että muutosturvalisästä ja muutosturvan ansio-osasta luovuttiin eikä muutosturvan piiriin kuulumisella enää ollut vaikutusta työttömyysetuuden määrään.

Muutosturvaan liittyvien työttömyysetuuden korotusosien muutosten jälkeen työnantajan tiedottamisvelvollisuudella ei enää ole ollut sillä alun perin ollut merkitystä. Työntekijän tiedättämättömyydestä ei enää voi aiheutua työttömyysetuuden tai sen korotusosien menettämistä, jos työntekijä vain ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon.

Eri palvelussuhdelaeissa työnantajalle on asetettu velvollisuus ilmoittaa työntekijöiden lomauttamisesta työvoimaviranomaiselle. Tämän velvollisuuden käytännön merkitys on nykyään vähäinen. Aiemmin lomautettujen työntekijöiden katsottiin ilmoittautuneen työnhakijoiksi työ- ja elinkeinotoimistoon työnantajan tekemän ilmoituksen perusteella. Tästä niin sanotusta ryhmälomautusmenettelystä luovuttiin 1.7.2013 alkaen. Mainitusta päivästä lukien jokaisen lomautetun on työttömyysetuutta saadakseen tullut itse ilmoittautua työnhakijaksi.

4 Ehdotetut muutokset

Pääministeri Sipilän hallitusohjelmaan sisältyy kirjaus, jonka mukaan turhaa sääntelyä purkamalla ja hallinnollista taakkaa vähentämällä helpotetaan merkittävästi muun muassa yritystoimintaa. Säädösten sujuvoittaminen on yksi hallitusohjelman kärkihankkeista. Tavoitteena on sääntelyn nettomääräinen keventäminen ja säädöksille vaihtoehtoisten ohjauskeinojen käytön lisääminen.

Esityksessä ehdotetaan poistettavaksi eräitä työnantajan ilmoitusvelvollisuuksia työ- ja elinkeinotoimistolle. Esityksen tavoitteena on vähentää erityisesti yksityissektorin työnantajille, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, työntekijöiden irtisanomisesta aiheutuvaa työtä ja hallinnollista taakkaa.

Ehdotuksen mukaan luovuttaisiin työntekijöiden irtisanomisiin liittyvistä ilmoitusvelvollisuuksista työ- ja elinkeinotoimistolle kumoamalla työsopimuslain 9 luvun 3 a § ja merityösopimuslain 10 luvun 4 §. Lisäksi ehdotetaan kumottavaksi työsopimuslain 9 luvun 3 b §:ään ja merityösopimuslain 10 luvun 5 §:ään sisältyvä velvollisuus tiedottaa julkisista työvoimapalveluista taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanotuille työntekijöille. Vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi myös kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin ja lain 37 a §:n 2 momentti kumottavaksi.

Yhteistoimintalakien mukaisia velvoitteita ei sen sijaan ehdoteta muutettavaksi. Näin ollen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalan piiriin kuuluva työnantaja olisi jatkossakin velvollinen käymään työvoiman vähentämiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut, ilmoittamaan työvoimaa koskevista vähentämissuunnitelmistaan työ- ja elinkeinotoimistolle sekä laatimaan yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa toimintasuunnitelman tai esittämään toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanottavien työntekijöiden uudelleen

työllistymistä tuetaan. Vastaava velvollisuus säilyisi myös kunnilla, valtion virastoilla ja laitoksilla näiden vähentäessä työvoimaa.

Lisäksi esitetään luovuttavaksi niin sanottuun ryhmälomautukseen liittyvästä työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 3 momentin, merityösopimuslain 6 luvun 4 §:n 3 momentin ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 §:n 2 momentin mukaisesta työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa lomautuksista työvoimaviranomaisille silloin, kun lomautettavia on vähintään kymmenen. Yhteistoimintalakien soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta lomautuksiin liittyvät ilmoitusvelvollisuudet työ- ja elinkeinotoimistolle säilyisivät muuttumattomina.

Työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 2 momenttiin, merityösopimuslain 6 luvun 4 §:n 2 momenttiin ja kunnallisista viranhaltijoista annetun lain 31 §:n 2 momenttiin ehdotetaan ruotsinkieliseen lakitekstiin tehtäväksi kielellinen täsmennys säännösten asiasisältöä kuitenkin muutamatta.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 48 §:ään ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 8 §:ään ehdotetaan tehtäväksi tekniset muutokset ja säännöksissä mainittu työvoimatoimisto korvattavaksi työ- ja elinkeinotoimistolla.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n 3 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi tarvittavat muutokset työsopimuslain 9 luvun 3 a §:n ja merityösopimuslain 10 luvun 4 §:n kumoamisen sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 a §:n muuttamisen johdosta. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n 3 kohdassa olevat viittaukset edellä mainittuihin säännöksiin ehdotetaan poistettavaksi.

5 Esityksen vaikutukset

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvia työntekijöiden irtisanomisia ei Suomessa tilastoida kattavasti. Osana muutosturvan toimintamallin toimivuuden seurantaan työ- ja elinkeinoministeriö on vuodesta 2006 lähtien seurannut vähintään 10 työntekijää koskevia taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvia irtisanomisia. Vuonna 2015 reilut 450 työnantajaa ilmoitti työ- ja elinkeinotoimistolle irtisanovansa vähintään 10 työntekijää mainituilla perusteilla. Vuotta aikaisemmin vastaava luku oli hieman yli 2 000. Vuonna 2015 irtisanomiset koskivat yli 11 500 työntekijää. Vähennystä edelliseen vuoteen oli hieman alle 4 000 työntekijää.

Erillisseurannasta ei käy ilmi, mikä osuus irtisanotuista työntekijöistä olisi ollut nyt kumottavaksi ehdotettujen säännösten soveltamisalan piirissä. Tilastokeskuksen yritystilastosta vuodelta 2014 ilmenee kuitenkin, että yrityksiä, joiden palveluksessa on 10—19 työntekijää, oli 2,8 prosenttia Suomen yrityskannasta, 10 209 kappaletta. Tällaisten yritysten palveluksessa oli kaikkiaan 136 000 työntekijää, 9,5 prosenttia kaikista yritysten palveluksessa olevista työntekijöistä. Nyt poistettavaksi ehdotetut työsopimus- ja merityösopimuslain säännökset työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle vähintään 10 työntekijää koskevista irtisanomisista tai lomautuksista koskevat juuri näitä yrityksiä ja niiden palveluksessa olevia työntekijöitä.

Irtisanoessaan työntekijöitä työnantajan on ilmoitettava työ- ja elinkeinotoimistolle irtisanotavien työntekijöiden lukumäärä, ammatti, työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat. Lomautustilanteessa tulee ilmoittaa arvio lomautettavien määrästä, lomautuksen kestosta ja alkamisajankohdasta. Näiden tietojen täyttämisen lisäksi työnantajalta kuluu aikaa sen selvittämiseen, missä muodossa ja minne tarkkaan ottaen ilmoitukset pitää toimittaa.

Ilmoituksen tekemiseen liittyvä hallinnollinen taakka riippuu irtisanottavien määrästä, koska tiedot tulee täyttää työntekijäkohtaisesti. Karkeasti voidaan arvioida, että työnantajalta menee ilmoituksen tekemiseen muutama minuutti työntekijää kohden.

Lomautusilmoituksessa ei tarvitse ilmoittaa työntekijäkohtaista tietoa. Vuonna 2014 noin 168 työnantajaa ilmoitti mahdollisista tulevista lomautuksista.

Työnantajan tulee myös kertoa kaikille irtisanottaville työntekijöilleen muun muassa, että heillä on oikeus työllistymissuunnitelmaan ja työttömyyspäivärahan korotusosaan tai korotettuun ansio-osaan työllistymistä edistävien palveluihin osallistumisen ajalta. Työnantaja todennäköisesti kertoo tämän informaation samassa tilanteessa, kun työntekijälle ilmoitetaan irtisanomisesta. Näin ollen suurin hallinnollinen taakka työnantajalle syntyy sen selvittämisestä, mitä hän on velvollinen työntekijälle kertomaan ja toisaalta varautumaan mahdollisiin tarkennettuihin kysymyksiin, mitä esimerkiksi työllistymissuunnitelma tai korotettu ansio-osa käytännössä tarkoittaa.

Esitys yksinkertaistaa työnantajan sääntely-ympäristöä. Yrityksen hallinnollista taakkaa katsotaan olevan myös se aika, jonka yritys käyttää sen selvittämiseen, mitkä hänen velvoitteensa ylipäättään ovat. Yksittäiset eri lainsäädännöstä tulevat velvoitteet saattavat muodostaa työnantajalle hankalasti hahmotettavan velvoitekokonaisuuden. Siksi on tarkoituksenmukaista karsia myös pieniä ilmoitusvelvollisuuksia ja siten yksinkertaistaa sääntelyä.

6 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä. Esityksestä on pyydetty lausunnot Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:ltä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä ja Akava ry:ltä sekä merenkulun työmarkkinajärjestöiltä, Suomen Merimies-Unioni SMU ry:ltä, Suomen Konepäällystöliitto ry:ltä, Suomen Laivanpäällystöliitto ry:ltä, Suomen Varustamot ry:ltä ja Suomen Matkustajalaivayhdistys SMLY ry:ltä sekä Ahvenanmaan maakuntahallitukselta.

Palkansaajajärjestöistä SAK, STTK ja Akava eivät sinällään ole vastustaneet ehdotettuja muutoksia, mutta ovat yhteisessä lausunnossaan katsoneet, että vähintäänkin työnsä menettävälle tulee antaa ohje ottaa mahdollisimman pian yhteyttä työ- ja elinkeinotoimistoon työllistämismahdollisuuksien, soveltuvien työvoimapalvelujen ja työttömyysturvan selvittelyä varten. Yksinkertaisimmillaan tämän voisi palkansaajajärjestöjen käsityksen mukaan toteuttaa lomautus- tai irtisanomisilmoitukseen liitettyllä kehotuksella. Työ- ja elinkeinoministeriö ei pidä ehdotetun kaltaisen kehoitusmenettelyn käyttöönottoa tarkoituksenmukaisena.

7 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian niiden hyväksymisen jälkeen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 a ja 3 b §, sellaisina kuin ne ovat laissa 1051/2013, sekä
muutetaan 5 luvun 4 § ja 9 luvun 3 §, sellaisena kuin niistä on 9 luvun 3 § osaksi laissa 920/2012, seuraavasti:

5 luku

Lomauttaminen

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.

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

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

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan merityösopimuslain (756/2011) 10 luvun 4 ja 5 §, sellaisina kuin ne ovat laissa 1053/2013, sekä
muutetaan 6 luvun 4 § ja 10 luvun 3 §, sellaisena kuin niistä on 10 luvun 3 § osaksi laissa 921/2012, seuraavasti:

6 luku

Lomauttaminen

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.

10 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työ sopimuksen 8 luvun 3 tai 6 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työ sopimus irtisanotaan 8 luvun 7 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

3.

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 ja 37 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 31 §:n 2 momentti ja 37 a §, sellaisena kuin niistä on 37 a § laeissa 450/2007 ja 1052/2013, seuraavasti:

31 §

Lomautusmenettely

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaan noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle.

37 a §

Työllistymisvapaa

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

4.

Laki

valtion virkamieslain 38 ja 39 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 38 ja 39 § seuraavasti:

38 §

Lomautuksen välttämättömyyden tultua viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle. Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

39 §

Edellä 36 §:n 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus lomautuksesta annetaan virkamiehelle henkilökohtaisesti, jollei viranomaisen ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on lisäksi annettava tiedoksi asianomaiselle luottamusmiehelle.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa viranomaisella muun syyn kuin lomautuksen vuoksi ei ole lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

Viranomainen voi virkamiehen suostumuksella muuttaa lomautuksen alkamis- tai päättymisaikaa tai peruuttaa lomautuksen. Jos virkamies on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 48 § seuraavasti:

48 §

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

6.

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 8 § seuraavasti:

8 §

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

7.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §:n 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1050/2013, seuraavasti:

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 §

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

3) varata riittävät resurssit 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen toimien toteuttamiseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 8 päivänä joulukuuta 2016

Pääministeri

Juha Sipilä

Valtiovarainministeri Petteri Orpo

1.

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 3 a ja 3 b §, sellaisina kuin ne ovat laissa 1051/2013, sekä
muutetaan 5 luvun 4 § ja 9 luvun 3 §, sellaisena kuin niistä on 9 luvun 3 § osaksi laissa 920/2012, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

5 luku

5 luku

Lomauttaminen**Lomauttaminen**

4 §

4 §

*Lomautusilmoitus**Lomautusilmoitus*

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

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

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

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.

9 luku

9 luku

Työsopimuksen päättämismenettely**Työsopimuksen päättämismenettely**

3 §

3 §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Työnantajan selvitysvelvollisuus**Työnantajan selvitysvelvollisuus*

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa.

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

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

3 a §

Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

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

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

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

3 a §

Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

(kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 b §

3 b §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan. (kumotaan)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan merityösopimuslain (756/2011) 10 luvun 4 ja 5 §, sellaisina kuin ne ovat laissa 1053/2013, sekä
muutetaan 6 luvun 4 § ja 10 luvun 3 §, sellaisena kuin niistä on 10 luvun 3 § laissa 921/2012, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 luku

6 luku

Lomauttaminen

Lomauttaminen

4 §

4 §

Lomautusilmoitus

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuk-

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuk-

Voimassa oleva laki

sen 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. *Jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.*

10 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työ sopimuksen 8 luvun 3 tai 6 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työ sopimus irtisanotaan 8 luvun 7 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. *Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa.*

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

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisa-

Ehdotus

sen 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.

10 luku

Työsopimuksen päättämismenettely

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työ sopimuksen 8 luvun 3 tai 6 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Jos työ sopimus irtisanotaan 8 luvun 7 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

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

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisa-

<i>Voimassa oleva laki</i>	<i>Ehdotus</i>
nomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.	nomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.
4 §	4 §
<i>Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle</i>	<i>Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle</i>
<i>Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 8 luvun 3, 4, 6 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.</i>	(kumotaan)
<i>Edellä 1 momentissa tarkoitetusta ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.</i>	
5 §	5 §
<i>Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta</i>	<i>Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta</i>
<i>Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.</i>	(kumotaan)
	Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu- ta 20 . _____

3.

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 31 ja 37 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 31 §:n 2 momentti ja 37 a §, sellaisena kuin niistä on 37 a § laissa 450/2007, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

31 §

31 §

*Lomautusmenettely**Lomautusmenettely*

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaa noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle *ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.*

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaikaa noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle.

37 a §

37 a §

*Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus**Työllistymisvapaa*

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

4.

Laki

valtion virkamieslain 38 ja 39 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 38 ja 39 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Lomauttaminen

38 §

Lomautuksen välttämättömyyden tultua viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakkoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle *ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle*. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

39 §

Edellä 36 §:n 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus lomautuksesta annetaan virkamiehelle henkilökohtaisesti, jollei viranomaisen ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on lisäksi annettava tiedoksi asianomaiselle luottamusmiehelle *ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen virkamieheen myös työvoimaviranomaiselle*.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa viranomaisella muun syyn kuin lomautuksen vuoksi ei ole lomautusaikaan kohdis-

Lomauttaminen

38 §

Lomautuksen välttämättömyyden tultua viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakkoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien virkamiesten arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

39 §

Edellä 36 §:n 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus lomautuksesta annetaan virkamiehelle henkilökohtaisesti, jollei viranomaisen ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Viranomaisen on virkamiehen pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on lisäksi annettava tiedoksi asianomaiselle luottamusmiehelle.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa viranomaisella muun syyn kuin lomautuksen vuoksi ei ole lomautusaikaan kohdis-

tuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

Viranomaisen voi virkamiehen suostumuksella muuttaa lomautuksen alkamis- tai päättymisaikaa tai peruuttaa lomautuksen. Jos virkamies on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen.

tuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

Viranomaisen voi virkamiehen suostumuksella muuttaa lomautuksen alkamis- tai päättymisaikaa tai peruuttaa lomautuksen. Jos virkamies on lomautettu toistaiseksi, on työn alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
ta 20 .

5.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 48 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 48 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

48 §

48 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
ta 20 .

6.

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 8 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

8 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Ehdotus

8 §

Ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .*

7.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §:n 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1050/2013, seuraavasti:

<i>Voimassa oleva laki</i>	<i>Ehdotus</i>
12 luku	12 luku
Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö	Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö
3 §	3 §
<i>Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi</i>	<i>Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi</i>
Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on: 3) varata riittävät resurssit ja varautua tarpeellisiin toimenpiteisiin saatuaan työnantajalta työsopimuslain 9 luvun 3 a §:ssä, merityösopimuslain 10 luvun 4 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 a §:ssä tarkoitetun ilmoituksen. 	Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on: 3) varata riittävät resurssit <i>1 ja 2 kohdassa</i> tarkoitettujen toimien toteuttamiseen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .
