

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

*Asia*

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (HE 26/2020 vp).

*Valiokuntakäsittely*

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 2/2020 vp).

*Päätös*

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

## **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 § ja 6 luvun 6 § laissa 1448/2016 sekä 5 luvun 4 § laissa 204/2017, 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.

## Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp

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 tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

## Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp

### 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 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 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 voimassaolon päättymistä on ilmoittanut

## Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp

työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut vähintään viisi päivää.

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

---

# 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 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 8 §: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 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 tarkoitetulla taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

## Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp

### 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 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.

## Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp

### 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 päättymään 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 voimassaolon 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.

---

## Laki

### **yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta**

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

## Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp

### 51 §

#### *Neuvotteluelvoitteen täytyminen*

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. Neuvotteluaianjakso 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.

**Eduskunnan vastaus EV 15/2020 vp**

Helsingissä 30.3.2020

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri