

Hallituksen esitys eduskunnalle kilpailukyky sopimuksessa sovittua muutosturvaa, työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä työterveyshuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi

Asia

Hallituksen esitys eduskunnalle kilpailukyky sopimuksessa sovittua muutosturvaa, työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä työterveyshuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 211/2016 vp).

Valiokuntakäsittely

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 11/2016 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

työsopimuslain 7 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 7 §:n 1 momentti sekä
lisätään 7 lukuun uusi 13 ja 14 § seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määrittämisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

14 §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 13 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 2) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 3) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 4) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

- 5) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
6) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
7) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
8) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
9) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
10) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuudesta koskien tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;
11) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
12) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.
- — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 7 luvun 13 ja 14 §:ää ei sovelleta, jos työsopimuksen irtisanomista edeltänyt, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

— — — — —

Laki

merityösopimuslain 8 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 9 §:n 1 momentti sekä *lisätään* 8 lukuun uusi 11 ja 12 § seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 8 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määrittämisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

12 §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 11 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 4 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä;
- 2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-eduista;
- 3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

- 5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
 - 6) 3 luvun 1 §:n 2 momentissa vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä;
 - 7) 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;
 - 8) 6 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
 - 9) 6 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
 - 10) 6 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
 - 11) 7 luvun 9 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
 - 12) 8 luvun 11 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
 - 13) 10 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.
- — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 8 luvun 11 ja 12 §:ää ei sovelleta, jos työsopimuksen irtisanomista edeltänyt, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

— — — — —

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 57 § sekä *lisätään* lakiin uusi 37 b ja 37 c § seuraavasti:

37 b §

Irtisanotun viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 37 §:n perusteella irtisanomalleen, ennen virkasuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleelle viranhaltijalle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Päättämisen jälkeen valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai kou-

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

lutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja viranhaltija voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä viranhaltijoita, joita sopimuksen tehneen viranhaltijoiden edustajan on katsottava edustavan.

37 c §

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 37 b §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan viranhaltijalle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

57 §

Korvausvaatimuksen käsittelyjärjestys

Edellä 3 §:n 3 momentissa, 32 §:n 2 ja 3 momentissa, 37 c §:ssä ja 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 37 b ja 37 c §:ää ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edeltänyt, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 7 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 57 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1059/2016, sekä
lisätään lakiin uusi 27 a ja 27 b § seuraavasti:

27 a §

Virasto on velvollinen tarjoamaan 27 §:n perusteella irtisanomalleen virkamiehelle tilaisuuden osallistua viraston kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) viraston palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) virkamies on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta valtion palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava virkamiehelle yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää riippuen siitä, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava virkamiehen tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Virasto ja virkamies voivat sopia, että virasto täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla virkamiehen itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Virkaehtosopimuksella voidaan sopia toisin kuin mitä tässä pykälässä säädetään.

Virasto ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä edellä 2 momentissa säädetään arvon määrittymisestä. Lisäksi virasto ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä virkamiehiä, joita sopimuksen tehneen virkamiesten edustajan on katsottava edustavan.

27 b §

Virasto, joka ei ole noudattanut 27 a §:ssä olevaa velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan virkamiehelle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

Tällaista korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

57 §

Myös viranomainen saa, siten kuin 1 momentissa säädetään, hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeuden päätökseen, jolla on ratkaistu valitus viranomaisen tämän lain nojalla tekemästä päätöksestä tai jolla on ratkaistu 27 b tai 56 §:ssä tarkoitettu hallintoriita-asia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Lakia ei sovelleta, jos virkasuhteen irtisanomista edeltänyt, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 21 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, annettiin ennen lain voimaantuloa.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 2 ja 16 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 §:n 1 momentti ja 16 §, sellaisena kuin niistä on 16 § laissa 1137/2013, seuraavasti:

2 §

Soveltaisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettävin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottotoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

16 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin;
- 2) keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää;
- 3) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 4) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tässä pykälässä tarkoitetut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävissä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitetun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 16 §:n mukaisia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 a §, sellaisena kuin se on laissa 1138/2013, seuraavasti:

4 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi kunnan koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 5) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvítettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden työntekijöiden ammatillista osaamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 4 a §:n mukaisia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 14 § seuraavasti:

14 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Viraston ja valtion liikelaitoksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi viraston tai valtion liikelaitoksen koko huomioon ottaen ainakin:

- 1) toteutuneiden määräaikaisten virka- ja työsuhteiden määrä ja niiden arvioitu kehitys;
- 2) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden virkamiesten työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten virkamiesten työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä;
- 4) suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Jos viraston palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti virasto hankkii henkilöstölleen työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:n ja valtion virkamieslain (750/1994) 27 a §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

- 1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;
- 2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvitettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämistä vaille jääneiden virkamiesten ammatillista osaamista.

Jos työnantaja irtisanoo henkilöstöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset 5 luvussa tarkoitetun, irtisanomista koskevan yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 14 §:n mukaisia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

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 §, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1050/2013 ja 1236/2013, 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:

1) kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve sekä sovittaa nämä palvelut yhteen työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen kanssa;

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 752/2002, uusi 3 momentti seuraavasti:

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

2 §

Soveltamisala

—————
Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 §:n, merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 3 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:n, valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:n ja kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 52 §:n nojalla irtisanotulle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä tämän lain 6 §:ssä tarkoitetun työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestäväseen määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

—————
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Irtisanomiseen, joka tehdään ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

—————

Laki

sairausvakuutuslain 13 luvun 1 ja 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 1 ja 4 § seuraavasti:

13 luku

Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset

1 §

Työnantajan oikeus työterveyshuollon korvaukseen

Työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (*korvausluokka I*).

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

Jos työnantaja on 1 momentissa tarkoitetun työterveyshuollon lisäksi järjestänyt työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa, työnantajalla on oikeus saada korvausta tästä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (*korvaushuokka II*). Korvausta ei kuitenkaan suoriteta hammashuollosta.

Työnantajalla on sen lisäksi, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, oikeus saada korvausta työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentin mukaisesti järjestämästään työterveyshuollosta.

4 §

Korvattavuuden yleinen periaate

Työterveyshuollon korvaus maksetaan työnantajan työsopimus- tai virkasuhteessa taikka siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöilleen järjestämästä työterveyshuollosta, sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Vastaavasti menetellään työnantajan työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentin mukaisesti järjestämän työterveyshuollon osalta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut kokonaan työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista aiheutuneet kustannukset ja että nämä palvelut ovat olleet työntekijöille tai työterveyshuoltolain 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuille henkilöille maksuttomia.

Työnantajalle maksettavan korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työsuojelutoimikunnalle, työsuojeluvaltuutetulle tai vastaavalle on varattu mahdollisuus lausunnon antamiseen hakemuksesta.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

Laki

työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työttömyysturvalain (1290/2002) 2 luvun 10 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1001/2012 ja 790/2014, uusi 5 momentti seuraavasti:

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

2 luku

Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset

10 §

Opiskelu

Osallistumista työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen ei pidetä päätoimisena opiskeluna. Jos työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain, koulutusta ei pidetä tätä pykälää sovellettaessa työnantajan järjestämänä tai hankkimana.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Laki

tuloverolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään tuloverolakiin (1535/1992) uusi 69 a § seuraavasti:

69 a §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus

Veronalaista tuloa ei synny työllistymiseen edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta, jonka työnantaja on velvollinen tarjoamaan irtisanotulle työntekijälle, viranhaltijalle tai virkamiehelle työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:n, merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 b §:n tai valtion virkamieslain (750/1994) 27 a §:n perusteella.

Mitä 1 momentissa säädetään valmennuksen tai koulutuksen verovapaudesta, ei kuitenkaan koske mainituissa laeissa tarkoitettua tilannetta, jossa työnantaja ja henkilöstö sopivat valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

Työnantajan maksama korvaus työllistämistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönnistä on veronalaista ansiotuloa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Eduskunnan vastaus EV 190/2016 vp

Helsingissä 29.11.2016

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri