

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työ sopimus lakia, merityö sopimus lakia, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia, valtion virkamies lakia, yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettua lakia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, työterveyshuoltolakia, sairausvakuutus lakia, työttömyysturvalakia ja tuloverolakia.

Työnantajalle säädettäisiin velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskisi työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää. Koulutusta tai valmennusta olisi tarjottava työntekijälle, joka olisi työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Koulutuksen tai valmennuksen järjestämistä koskevat periaatteet kirjattaisiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan.

Työnantajalla olisi lisäksi velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantajalla olisi oikeus saada mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta.

Kunnille ja valtiolle säädettäisiin vastaavat velvollisuudet virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi tuloverolakia muutettavaksi siten, että työnantajan kustantamaa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ei pidettäisi työntekijän veronalaisena etuna. Työsuhteen päätyttyä järjestettävä koulutus tai valmennus ei pääsääntöisesti vaikuttaisi työttömäksi jääneen oikeuteen saada työttömyysetuutta. Yhteistoimintalain soveltamisalaa laajennettaisiin ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeisiin, joissa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi säännöllisesti vähintään 20.

Ehdotetut muutokset perustuvat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kilpailukyky sopimukseen.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2017.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	4
1 JOHDANTO.....	4
2 NYKYTILA.....	4
2.1 Lainsäädäntö.....	4
Muutosturva.....	4
Työterveyshuolto.....	5
Yhteistoimintalain soveltamisala.....	6
Työnantajan kustantaman koulutuksen verotus.....	6
2.2 Nykytilan arviointi.....	7
Muutosturvan toimivuus.....	7
Työterveyshuolto.....	8
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	8
3.1 Tavoitteet.....	8
3.2 Keskeiset ehdotukset.....	8
Muutosturva.....	8
Työterveyshuollon laajentaminen.....	9
Työllistymistä edistävän valmennuksen ja koulutuksen verokohtelu.....	10
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	10
4.1 Yleistä.....	10
4.2 Vaikutukset työllisyyteen.....	11
4.3 Taloudelliset vaikutukset.....	12
Muutosturva.....	12
Työterveyshuollon palvelujen laajentaminen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.....	13
Tuloverolakiin ja työttömyysturvalakiin ehdotettujen muutosten vaikutukset.....	13
4.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	13
4.5 Vaikutukset palkansaajiin.....	13
5 ASIAN VALMISTELU.....	13
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	14
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	15
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	15
1.1 Työsopimuslaki.....	15
7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet.....	15
13 luku Erinäisiä säännöksiä.....	17
1.2 Merityösopimuslaki.....	17
8 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet.....	17
13 luku Erinäisiä säännöksiä.....	18
1.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta.....	18
1.4 Valtion virkamieslaki.....	18
1.5 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.....	18
1.6 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa.....	20
1.7 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.....	20
1.8 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.....	20
12 luku Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö.....	20
1.9 Työterveyshuoltolaki.....	20
1.10 Sairausvakuutuslaki.....	21

13 luku	Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset.....	21
1.11	Työttömyysturvalaki	21
2 luku	Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset.....	22
1.12	Tuloverolaki	22
2	VOIMAANTULO.....	24
LAKIEHDOTUKSET		25
1.	Laki työsopimuslain 7 ja 13 luvun muuttamisesta	25
2.	Laki merityösopimuslain 8 ja 13 luvun muuttamisesta.....	27
3.	Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	29
4.	Laki valtion virkamieslain muuttamisesta.....	31
5.	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 2 ja 16 §:n muuttamisesta.....	33
6.	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n muuttamisesta	35
7.	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	36
8.	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta.....	37
9.	Laki työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta	38
10.	Laki sairausvakuutuslain 13 luvun 1 ja 4 §:n muuttamisesta.....	39
11.	Laki työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:n muuttamisesta	40
12.	Laki tuloverolain muuttamisesta	41
LIITE		42
RINNAKKAISTEKSTIT		42
1.	Laki työsopimuslain muuttamisesta	42
2.	Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	45
3.	Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta	48
4.	laki valtion virkamieslain muuttamisesta.....	50
5.	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 2 ja 16 §:n muuttamisesta.....	52
6.	Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 a §:n muuttamisesta	55
7.	Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	57
8.	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta.....	59
9.	Laki työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta	61
10.	Laki sairausvakuutuslain 13 luvun 1 ja 4 §:n muuttamisesta.....	63
11.	Laki työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:n muuttamisesta	65
12.	Laki tuloverolain muuttamisesta	67

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt sopivat 29 päivänä helmikuuta 2016 kilpailukyky sopimuksesta, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua, luoda uusia työpaikkoja, tukea julkisen talouden sopeuttamista ja edistää paikallista sopimista työ- ja virkaehtosopimusten kautta.

Kilpailukyky sopimuksen toteutuminen edellytti sitä, että alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa sovitaan riittävän kattavasti kilpailukyky sopimuksen mukaisista ratkaisuista. Sopimuksen kattavuus on syyskuun 2016 alkuun mennessä ylittänyt 90 prosenttia.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt esittivät kilpailukyky sopimuksessaan, että hallituksen esitysluonnoksessa kustannuskilpailukyky vahvistavista toimista olevat muutosturva koskevat ehdotukset valmistellaan uudestaan kolmikantaisesti ja että valmistelun yhteydessä esitysluonnokseen tehdään seuraavat työ- ja verolainsäädäntöä koskevat muutokset:

— soveltamisala rajataan sellaisiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä työntekijöitä irtisanoitiin työnantajiin, joilla on vähintään 30 työntekijää

— laajennetut oikeudet koskevat tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottuja työntekijöitä, joilla on vähintään 5 vuoden työsuhte irtisanovaan työnantajaan

— koulutuskorvauksen määrän tulee vastata työntekijän henkilökohtaisen palkan määrää, kuitenkin vähintään yrityksen tai julkisen organisaation keskimääräistä palkkaa

— tarpeellisen ja sopivan osaamisen kehittämisen arviointi ja hankinta säädetään viranomaisen tehtäväksi

— osaamista parantavat palvelut on mahdollista korvata vähintään vastaavan tasoilla muilla järjestelyillä

— palvelua ei katsota irtisanotun työntekijän veronalaiseksi tuloksi

— tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanotulla työntekijällä on oikeus työterveyshuollon palveluihin kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä

— työllistymistä edistävään valmennukseen ja koulutukseen liittyvien velvoitteiden laiminlyömisestä sanktiona on yt-lain hyvityksen sijasta vahingonkorvaus

Hallitus on sitoutunut valmistelemaan kilpailukyky sopimuksen edellyttämät muutokset lainsäädäntöön, ja ne on tarkoitus toteuttaa tällä esityksellä. Esitys on valmisteltu kolmikantaisesti kesän ja syksyn 2016 aikana.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö

Muutosturva

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

Muutosturvan toimintamalli koostuu useasta osasta. Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 12 §:ssä säädetään taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotun työntekijän oikeudesta saada vapaata työstä osallistuakseen täydellä palkalla julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun, työssäoppimiseen taikka oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työnantajan velvollisuudesta tukea irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymistä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta mainitun lain 49 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi, jos irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhteistyössä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi muun muassa suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, tulee toimintasuunnitelman sijaan laatia toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) ovat vastaavat säännökset työnantajan velvollisuudesta laatia toimintasuunnitelmat ja toimintaperiaatteet.

Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa (2006, uudistettu vuonna 2012) sisältää yhtenäiset toimintatavat valtionhallinnon organisaatioiden muutostilanteissa sekä periaatteet valtion henkilöstön muutosturvasta. Periaatepäätös koskee sekä virkasuhteista että työsopimussuhteista valtion henkilöstöä. Periaatepäätöksen mukaan rekrytoitaessa valtiolle uutta henkilöstöä on ensin selvitettävä, onko valtionhallinnossa tarjolla muutosten vuoksi vapautuvaa henkilöstöä. Valtio työnantajana tukee myös muulla tavoin henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseksi. Käytävissä oleviin tukitoimiin kuuluvat myös uudelleenkouluttaminen sekä uudelleensijoitusvalmennus, jota annetaan ennen muutoksen toteutumista. Periaatepäätöksen toteuttamisessa valtion virastoja tukee valtiokonttorin valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö, joka tarjoaa asiantuntijapalveluja ja käytännön työvälineitä henkilöstösuunnittelun tueksi ja liikkuvuuden edistämiseksi.

Työterveyshuolto

Työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työterveyshuollon lakisääteisenä tehtävänä on ehkäistä työperäistä sairastumista, tukea työkyvyn ylläpitämistä ja työhön paluuta sekä osallistua työ-

yhteisön kehittämiseen. Työterveyshuoltolain 12 §:ssä työnantajaa veloitetaan kustannuksellaan järjestämään työterveyshuoltolain mukaiset ennaltaehkäisevät ja työkykyä tukevat palvelut työntekijöilleen. Näiden lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen piiriin kuului 1,85 miljoonaa työntekijää vuonna 2012.

Työnantaja voi järjestää myös työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisia sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja työntekijöilleen. Näiden vapaaehtoisten sairaanhoidon palvelujen piiriin kuului 1,75 miljoonaa työntekijää vuonna 2012. Työntekijöiltä ei peritä työterveyshuollon palveluista asiakasmaksuja. Työnantajan tulee järjestää palvelut kaikille työntekijöilleen yhdenvertaisesti. Yrittäjät ja omaa työtään tekevät voivat järjestää itselleen edellä mainitut työterveyshuoltopalvelut.

Työterveyshuollon rahoitus poikkeaa muusta terveydenhuollon rahoituksesta. Palkansaajien työterveyshuollon kustantavat työnantajat yhdessä palkansaajien kanssa. Sairausvakuutuslain perusteella työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolain 12 §:n mukaisista työnantajan velvollisuudeksi säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I). Lisäksi sairausvakuutuslain perusteella työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisesti järjestämänsä sairaanhoidon tai muun terveydenhuollon aiheuttamista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka II). Korvauksen edellytyksenä on, että toiminta on ollut hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista, josta on säädetty hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (708/2013). Korvausprosentti korvausluokassa I on korkeintaan 60 prosenttia ja korvausluokassa II 50 prosenttia työntekijäkohtaisesta laskennallisesta enimmäismäärästä. Jos yrittäjät ja omaa työtään tekevät ovat järjestäneet itselleen työterveyshuoltopalvelut, heillä on vastaavasti oikeus työterveyshuollon korvauksiin.

Yhteistoimintalain soveltamisala

Yhteistoimintalakia sovelletaan eräin laissa säädetyn poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvana yrityksenä. Työneuvoston 9.6.2011 antaman lausunnon 1443-11 mukaan yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa on otettava huomioon kaikki suomalaisen yrityksen palveluksessa olevat työntekijät siitä riippumatta, työskentelevätkö he Suomessa vai yrityksen ulkomailla toimivassa sivuliikkeessä. Ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliike Suomessa ei taas ole oikeushenkilö, eikä sitä näin ollen ole työneuvoston mukaan pidettävä yhteistoimintalaissa tarkoitettuna yrityksenä. Sivuliikkeen rekisteröinnillä ei työneuvoston mukaan ole asiassa merkitystä. Suomessa toimivaan ulkomaisen yrityksen sivuliikkeeseen ei näin ollen sovelleta yhteistoimintalakia.

Työnantajan kustantaman koulutuksen verotus

Työnantajan työntekijälle kustantaman koulutuksen verotuksessa sovelletaan yleisiä tulon veronalaisuutta koskevia säännöksiä. Tuloverolain (1535/1992) 29 §:n yleissäännöksen mukaan veronalaista tuloa ovat verovelvollisen rahana tai rahanarvoisena etuutena saamat tulot, jos niitä ei ole erikseen säädetty verovapaiksi. Tuloverolain 61 §:n mukaan veronalaista ansiotuloa on muun ohessa työsuhteen perusteella saatu palkka. Ennakkoperintälain (1118/1996) 13 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan palkalla tarkoitetaan kaikenlaatuista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Työnantaja voi mainitun lain 15 §:n

nojalla korvata palkansaajalle työstä välittömästi aiheutuneet kustannukset tai vähentää ne palkasta ennen ennakonpidätyksen toimittamista.

Oikeuskäytännön perusteella yleinen lähtökohta on, että työntekijälle ei muodostu verotettavaa etua sellaisesta työnantajan kustantamasta ammattitaidon ylläpitämiseen tai kehittämiseen tähtäävästä koulutuksesta, joka tapahtuu ensisijaisesti työnantajan edun vuoksi. Sen sijaan peruskoulutukseen rinnastettavien opintojen kustannuksia työnantaja ei voi korvata verovapaasti.

Verotuskäytännössä on katsottu, että työnantajan irtisanotuille tai irtisanomisuhan alla oleville työntekijöilleen järjestämästä uudelleensijoittumisvalmennuksesta ei synny verotettavaa etua. Veronalaisuuden kannalta ei ole merkitystä, järjestetäänkö valmennus yksilö- vai ryhmävalmennuksena. Verotuskäytännön mukaan täysin uuteen ammattiin tähtäävä koulutus on kuitenkin eräissä tilanteissa veronalainen etu. Samoin työnantajan irtisanotulle työntekijälle maksuma koulutuskustannusten korvaus ja starttiraha ovat veronalaista palkkatuloa.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työsopimusta ei saa irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla joko samassa yrityksessä tai saman työnantajan määräysvallassa olevassa yrityksessä. Tällaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena, on kuitenkin pidetty verotuskäytännössä työntekijälle verovapaana etuna.

2.2 Nykytilan arviointi

Muutosturvan toimivuus

Muutosturvan toimintamallia on kehitetty vuosien varrella niin valtakunnallisesti, alueellisesti kuin paikallisestikin. Euroopan sosiaalirahaston ja Euroopan globalisaatiorahaston rahoitustuella on onnistuttu vaikuttavuuden ja toimivuuden lisäämisessä irtisanomistilanteiden hallinnassa sekä uudelleentyöllistymisen jatkumahdollisuuksien löytämisessä. Olennaista muutosturvatilanteissa on aktivoituminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ennakoivuus sekä tiivis yritysysteistyö.

Vuodesta 2005 huhtikuuhun 2015 mennessä työ- ja elinkeinoministeriön erillisseurannan mukaan vähintään kymmentä henkilöä koskevia muutosturvatilanteita on ollut 8 500 yrityksellä. Arvioitu vähennystarpeen enimmäismäärä näissä yrityksissä on yhteistoimintaneuvottelujen alussa ollut yli 370 000 henkilöä ja neuvottelujen päättyessä irtisanotuksi on joutunut 126 000 henkilöä. Erillisseurannan lisäksi on huomioitava alle kymmenen henkilön irtisanomistilanteet, jotka ovat arvioiden mukaan kaiken kaikkiaan myös erittäin merkittäviä.

Yleiskuva muutosturvan toimintamallista on myönteinen. Toimintamalli on perustaltaan hyvä ja toimiva ja sen avulla on edistetty hyvin ja suhteellisen nopeasti työstä työhön siirtymistä. Tämä käy ilmi työ- ja elinkeinoministeriön teettämästä tutkimuksesta Yhteistyöllä turvaa muutokseen. Tutkimuksesta käy ilmi, että työ- ja elinkeinopalveluihin kuuluva muutosturva auttaa ihmisiä työllistymään uuteen työhön irtisanomis- ja lomautustilanteissa. Kolmen kuukauden sisällä 35 prosenttia ja puolentoista vuoden kuluessa lähes 56 prosenttia sen piiriin tulleista henkilöistä on työllistynyt.

Muutosturvaan liittyy jalkautuva työskentelytapa. Yritysten henkilöstöön asti ulottuvalla tiiviillä yritysysteistyöllä on voitu paremmin huomioida irtisanottavien tarpeet ja yksilölliset jatkopolut. Muutosturvan toimintamalli on ollut myös esimerkkinä monille yrityksille näiden rakentaessa omia toimintamallejaan rakennemuutostilanteiden hoitamiseksi ja hallitsemiseksi.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon rooli työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on kiistanaton. Panostukset työterveyshuoltoon ovat olleet merkittäviä. Vuonna 2014 työntekijäkohtainen enimmäismäärä korvausluokassa I oli 165,60 euroa ja korvausluokassa II vastaavasti 248,50 euroa. Enimmäismäärän ylittävä osa jää työnantajan kustannukseksi. Vuonna 2013 työnantajille maksetut korvaukset kattoivat työterveyshuollon kustannuksista keskimäärin 44 prosenttia. Korvausluokan I mukaisia korvauksia maksettiin 152,88 miljoonaa euroa ja korvausluokan II mukaisia korvauksia 182,61 miljoonaa euroa. Korvauksia haki vuonna 2013 yhteensä 48 898 työnantajaa, joista korvausta luokassa I haki 48 703 ja korvausluokassa II 37 934. Yrittäjille maksettiin korvauksia vuonna 2014 yhteensä 4,8 miljoonaa euroa, josta korvausluokassa I 4,0 miljoonaa ja korvausluokassa II 0,8 miljoonaa euroa.

Työterveyshuollon korvaukset maksetaan sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta, joka rahoitetaan työnantajien ja palkansaajien maksamilla vakuutusmaksuilla. Vuonna 2014 työnantajat rahoittivat järjestämänsä työterveyshuollon korvauksista 70,7 prosenttia. Palkansaajien ja yrittäjien rahoitusosuus työterveyshuollon korvausten kustannuksista oli 28,7 prosenttia vuonna 2014. Valtion osuus työterveyshuollon rahoituksesta oli pieni, noin 0,6 prosenttia vuonna 2014, ja se kohdentuu yrittäjien ja maatalousyrittäjien työterveyshuollon kustannuksiin. Työterveyshuollon korvauksien lisäksi työtulovakuutuksesta maksetaan sairaus-, kuntoutus- ja vanhempainpäivärahat, joiden menot olivat vuonna 2014 yhteensä 2 074,4 miljoonaa euroa (85 % työtulovakuutuksesta). Työterveyshuollon korvaukset olivat samaan aikaan 362,4 miljoonaa euroa (15 %). Työtulovakuutuksen kokonaisrahoituksesta oli työnantajien osuus 67 prosenttia, työntekijöiden ja yrittäjien 28 prosenttia ja valtion 5 prosenttia.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on parantaa irtisanottavien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä uudelleen.

3.2 Keskeiset ehdotukset

Muutosturva

Esityksessä ehdotetaan muutosturvaa laajennettavaksi siten, että työnantajan, jonka palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 henkilöä, olisi tarjottava tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Tämä oikeus koskisi niitä työntekijöitä, joiden työsuhte on työsuhteen päättymiseen mennessä kestänyt vähintään viisi vuotta.

Valmennuksen tai koulutuksen olisi arvoltaan vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa työnantaja voisi täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvien työnantajien on vuosittain laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstö- ja koulutus suunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstö- ja koulu-

tussuunnitelmaan tulisi sisällyttää nykyisten tietojen lisäksi periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkisi työntekijöille työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta mahdollisessa irtisanomistilanteessa. Nämä periaatteet kirjattaisiin vastaisuuden varalta, vaikka työnantajalla ei olisi henkilöstön vähennyssuunnitelmia. Velvoite koskisi niitä työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Koska lain tasolla ei ole mielekästä säätää tarkemmin valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä tai sen kohdentumisesta, menettelystä sitä hankittaessa tai sen arvon määräytymisestä, työehtosopimuksella voitaisiin sopia näistä asioista laista poikkeavasti. Samoin työnantaja ja henkilöstö voisivat sopia osin laista poikkeavasti, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Laaja sopimusoikeus on tarpeen, jotta valmennuksen tai koulutuksen hankinnassa voidaan huomioida toimiala- ja työpaikkakohtaiset olosuhteet.

Työ- ja elinkeinotoimisto voisi avustaa työnantajaa tämän hankkiessa valmennusta tai koulutusta. Voimassa olevan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvun 1 §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto välittää tietoa ja antaa neuvontaa muun muassa koulutusmahdollisuuksista ja muista osaamisen kehittämismahdollisuuksista sekä työmarkkinoista, aloista ja ammateista.

Lisäksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on voimassa olevan lainsäädännön mukaan muutosturvan toteuttamiseksi kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve. Esityksessä ehdotetaan, että tuossa samassa yhteydessä julkiset työvoima- ja yrityspalvelut sovitettaisiin yhteen työnantajan kustantaman koulutuksen kanssa.

Työterveyshuollon laajentaminen

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajalla olisi velvollisuus järjestää taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien. Tämäkin velvollisuus koskisi työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää. Lisäksi edellytyksenä olisi, että työntekijän työsuhte on kestänyt työsuhteen päättymiseen mennessä viisi vuotta.

Nykymuodossaan työterveyshuoltolaki ja sairausvakuutuslaki edellyttävät palvelussuhteen olemassaoloa työterveyshuoltopalveluiden järjestämiselle ja niistä aiheutuneiden kustannusten korvaamiseksi työnantajalle. Esityksessä ehdotetaan, että työterveyshuollosta johtuvia korvauksia maksettaisiin työnantajille myös niistä työterveyshuoltopalveluiden kustannuksista, jotka aiheutuvat työnantajalle työterveyshuoltolain soveltamisalan laajentamisesta.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden (asetus 708/2013, 7 §:n 9 kohta) mukaan työntekijälle tulee tehdä terveystarkastus ”tarvittaessa ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatkotoimiin ohjaamisesta”. Työterveyshuoltopalveluiden käytön mahdollistamisella pyritään tukemaan irtisanottujen työ- ja toimintakykyä ja työllistymismahdollisuuksia niin, että terveydelliset syyt eivät olisi työllistymisen esteenä. Ehdotettu muutos lisäisi työterveyshuollon mahdollisuuksia tukea sellaisia työntekijöitä työkyvyn parantamisessa ja ylläpitämisessä, joilla on jokin työkykyä alentava sairaus, vika tai vamma. Irtisanominen sinänsä voi vaikuttaa työntekijän terveyteen, etenkin mielenterveyteen. Muutos mahdollistaisi terveyttä ja työkykyä tukevien toimien käynnistämisen välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen ja loisi edellytyksiä pitempiäaikaiselle tilanteen seurannalle.

Työnantajan työterveyshuollon järjestämisvastuun laajentaminen vähentäisi perusterveydenhuoltoon kohdistuvaa kuormituksen lisäystä silloin, kun paikkakunnalla sanotaan irti suuri määrä työntekijöitä lyhyen ajan sisällä.

Työllistymistä edistävän valmennuksen ja koulutuksen verokohtelu

Esityksessä ehdotetaan tuloverolakiin lisättäväksi uusi 69 a §, jonka mukaan irtisanotulle työntekijälle tarjottavaa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta ei pidettäisi työntekijän veronalaisena etuna. Irtisanotulle työntekijälle tarjottava työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus olisi vallitsevan oikeus- ja verotuskäytännön mukaan joko veronalaista tuloa tai verovapaata etua. Veronalaisuus määräytyisi koulutuksen sisällön ja laajuuden perusteella. Koska kysymys on lakiin perustuvasta velvollisuudesta, irtisanotun työntekijän saama koulutus on kuitenkin perusteltua katsoa verovapaaksi eduksi. Verotuskäytännössä on jo nykyisin katsottu verovapaaksi työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitettu uusien tehtävien edellyttämä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus. Nyt säädettyä ehdotettua koulutusta tai valmennusta voi olla kuitenkin sisällöltään tätä laajempi. Koulutuksen veronalaisuutta koskevien tulkintaongelmien välttämiseksi on siten perusteltua, että säännöksessä tarkoitettu koulutus säädetään verovapaaksi eduksi. Ehdotettu säännös vastaisi myös kilpailukykykysymyksen kirjausta siitä, että lakiehdotuksessa tarkoitettua valmennusta tai koulutusta ei katsottaisi irtisanotun työntekijän veronalaiseksi tuloksi.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi, että työnantajan maksama korvaus työllistämistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönnistä on kuitenkin veronalaista ansiotuloa. Tällaista korvausta pidetään palkkatulona.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Yleistä

Tämä esitys perustuu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen neuvottelemaan kilpailukykykysymykseen. Tässä vaikutusarviossa tarkastellaan esitettyjen muutosten vaikutusta ilman laajempaa kilpailukykykysymyksen tuomaa kehikkoa. On kuitenkin otettava huomioon, että esitetyt muutokset ovat olennainen osa kilpailukykykysymystä, jonka vaikutuksia on arvioinut valtionvarainministeriö. Valtionvarainministeriön alustavan arvion mukaan kilpailukykykysymyksen odotetaan luovan 35 000 työpaikkaa.

Ehdotetut muutokset koskevat työntekijöitä, joiden työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta. Lisäksi määräaikaan kohdistettavat irtisanomiset ovat harvinaisia, mistä syystä tässä oletetaan lakimuutoksen vaikutusten koskevan lähinnä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kunta-alan palkansaajista yli viisi vuotta työsuhteessa olleita vakituisia on noin 59 prosenttia, eli noin 310 000 henkilöä.

Valtiosektorin osalta työvoimatutkimuksen tiedot eivät kuitenkaan täysin vastaa lain määritelmää työsuhteen jatkuvuudesta saman työnantajan palveluksessa. Kevan rekisterin mukaan 87 prosenttia valtiosektorin työntekijöistä on ollut työssä valtiolla vähintään viisi vuotta. Työvoimatutkimuksen tietojen avulla voidaan arvioida, että valtiolla työskentelevistä palkansaajista 81 prosenttia on palvellut yli viisi vuotta. Heidän lukumääränsä on siis arviolta 60 000.

Yritysrekisterin perusteella arviolta 59 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä työskentelee vähintään 30 hengen yrityksissä tai järjestöissä. Työvoimatutkimuksen mukaan vain 49 prosenttia yksityisen sektorin vakituisessa työsuhteessa työskentelevistä palkansaajista on

työskennellyt saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta. Jos oletetaan työntekijöiden jakautuvan erikokoisiin yrityksiin tasaisesti, lainmuutoksen piirissä olisi arviolta 29 prosenttia palkansaajista. Työolotutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että pienyritykset työllistävät keskimääräistä enemmän alle viisi vuotta työssä olleita. Työolotutkimuksen luvut eivät ole tarkkoja, sillä ne perustuvat työntekijöiden omiin ilmoituksiin. Silti ne ovat suuntaa-antavia. Työolotutkimuksen perusteella edellisen oletuksen harha on noin kaksi prosenttiyksikköä. Tämän korjauksen myötä lakimuutoksen kattavuuden arvioidaan olevan noin 440 000 yksityisen sektorin työntekijää, eli 31 prosenttia yksityisen sektorin työvoimasta.

Yhteensä lakimuutoksen arvioidaan koskevan siis noin 810 000 palkansaajaa, mikäli he tulisivat irtisanotuksi. Jäljempänä esitettyjen lukujen perusteella voidaan arvioida lakimuutoksen koskevan vuosittain noin 10 000 irtisanottua. Näissä luvuissa ei ole huomioitu lakimuutoksen mahdollisia dynaamisia vaikutuksia, jotka saattavat kohdistaa irtisanomisista alle viisi vuotta työsuhteessa olleisiin. Lisäksi on huomioitava, että luvut perustuvat kyselytutkimuksella kerättyihin tietoihin, joissa työn jatkuvuutta ei välttämättä ole käsitelty samalla tavalla kuin se tässä lakiesityksessä käsitellään. Tämä voi mahdollisesti johtaa lain vaikutuspiiriin lievään aliarviointiin.

Suurin osa irtisanomisista tapahtuu yksityisellä sektorilla, jossa miesten osuus on selvästi naisia suurempi. Vaikka yksityisellä sektorilla työskentelevät miehet ja naiset arvion mukaan hyötyvät muutosturvasta suurin piirtein yhtä usein, seuraa yksityisen sektorin sukupuolirakenteesta se, että suurin osa muutosturvatoimenpiteiden kohteena olevista tulee todennäköisesti olemaan miehiä.

4.2 Vaikutukset työllisyyteen

Esitetyt muutokset vaikuttavat useammalla eri tavalla työmarkkinoiden dynamiikkaan. Irtisanottavien työntekijöiden työllistymisvalmiuksien ja terveydentilan parantumisen odotetaan lyhentävän työttömyysjaksoja sekä kannustavan työnantajia palkkaamaan uusia työntekijöitä. Tämän voidaan arvioida lisäävään työvoiman kysyntää ja lyhentävän työttömyysjaksoja.

Muutosturvan vaikutusta työttömien työllistymiseen on vaikeaa arvioida etukäteen. Kuitenkin työ- ja elinkeinoministeriön aiemmin tuottamien analyysien ja raporttien valossa ammatillisella työvoimakoulutuksella vaikuttaa olevan positiivisia vaikutuksia työttömien työllistymiseen.

Muutosturvan ja irtisanomisen jälkeisen kuuden kuukauden työterveyshuoltovelvoitteen ulottaminen vähintään viisi vuotta kestäneisiin työsuhteisiin luo kuitenkin samaan aikaan uuden irtisanomiskustannuksen. Kustannus vastaa muutosturvan osalta työntekijän yhden kuukauden palkkaa sekä keskimäärin noin 116 euron summaa työterveyshuollon osalta.

Irtisanomiskustannuksen kasvun voidaan olettaa keskittyvän pääasiassa vakituisiin työntekijöihin. Myös määräaikaista on mahdollista irtisanoa taloudellisin ja tuotannollisin syin, jos työ sopimuksessa on siitä sovittu. Tällaiset tapaukset ovat kuitenkin melko harvinaisia, ja työnantaja todennäköisesti mieluummin odottaa määräaikaisuuden päättymistä.

Vähintään viisi vuotta työssä olleiden irtisanomiskustannusten nouseminen lisää jossakin määrin työmarkkinoiden jäykkyyttä. Muutos syventää määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden välistä sääntelykuilua, mikä jossakin määrin voi lisätä työnantajien taloudellisia kannusteita tehdä mieluummin määräaikaista työ sopimuksia. Ehdotettujen muutosten rajaaminen vähintään viisi vuotta työssä olleisiin tarkoittaa sitä, ettei määräaikaisten ja vakituisten välinen kuilu kasva välittömästi, vaan irtisanomiskustannukset kasvavat vasta pidempään

työsuhteessa olleilla. Tämä lieventänee hieman esitettyjen muutosten palkkauskannustimia vääristävää vaikutusta.

Vakituisten työntekijöiden irtisanomiskustannusten kasvun on tutkittu keskimäärin heikentävän työllistämishalukkuutta pitkällä aikavälillä. Lyhyellä aikavälillä muutos voi parantaa työllisyyttä, sillä irtisanomiskynnys kasvaa. Irtisanomiskustannusten nousu kuitenkin nostaa kynnystä vakinaisen työvoiman palkkaukseen, mikä lisää määräraikaisen työvoiman osuutta Suomen työmarkkinoilla. OECD:n kansainvälisessä vertailussa yhden kuukauden palkan suuruinen irtisanomiskustannus yli viisi vuotta työsuhteessa olleille ei silti ole erityisen korkea, eikä se OECD:n luokittelussa ole erityisen merkittävä lisäys irtisanomissuojaan.

Koska vaikuttimet ovat erisuuntaisia, on etukäteen käytännössä mahdotonta arvioida lainmuutoksen konkreettisia työllisyysvaikutuksia. Todennäköistä on kuitenkin, että muutokset lisäävät pitkällä aikavälillä määräraikaisten työntekijöiden käyttöä suhteessa vakituiseen työvoimaan. Koska määräraikainen työ painottuu voimakkaasti naisiin, voi muutos lisätä määräraikaisen työn osuutta erityisesti naisten parissa.

On lisäksi huomioitava, että esityksessä ehdotetut muutokset ovat osa laajempaa työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sopimaa kilpailukyky sopimusta. Siinä mielessä esityksessä ehdotettujen muutosten vaikutusten tarkastelu irrallaan kilpailukyky sopimuksesta ei edes ole tarkoituksenmukaista.

4.3 Taloudelliset vaikutukset

Muutosturva

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän tietojen mukaan viime vuosina on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä vuosittain noin 30 000 henkeä. Luvussa ovat mukana kaikenkokoiset yritykset sekä myös julkinen sektori, jossa irtisanomisten määrä tosin on suhteessa alempi.

Tilastokeskuksen mukaan kokoaikaisten palkansaaajien keskipalkka valtiosektorilla oli vuonna 2015 yhteensä 3882 euroa kuukaudessa. Tarkkaa tietoa valtiosektorin irtisanomisluvuista ei ole keskitetysti saatavilla, mutta muutosturvakyselyn perusteella lukumäärä kasvoi hieman yli 70:stä yli 800:aan vuosina 2013–2014. Jos oletetaan valtiolta irtisanottavan pitkällä aikavälillä vuosittain keskimäärin 100 henkeä, ja irtisanomisien jakautuvan henkilöstöön tasaisesti, olisi muutosturvan aiheuttama kustannus vuosittain noin 310 000 euroa. Vuoden 2014 luvuilla laskettuna (800 irtisanomista) valtiotyönantajaan kohdistuvat muutosturvakustannukset olisivat noin 2,5 miljoonaa euroa vuodessa.

Kunta-alan keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2015 oli 3112 euroa. Kunta-alan irtisanomiset kasvoivat voimakkaasti vuoden 2012 jälkeen. Viimeisen neljän vuoden aikana kunta-alalla irtisanottiin yhteensä keskimäärin 345 henkilöä vuodessa. Työvoimatutkimuksen mukaan 59 prosenttia kuntatyöntekijöistä olisi ehdotettavien muutosten piirissä. Mikäli irtisanomiset jakautuvat henkilöstöön tasaisesti, vaikutus kuntatalouteen olisi noin 630 000 euroa vuodessa.

Jos oletetaan irtisanomisten jakautuvan henkilöstöön tasaisesti, voidaan edellä esitettyjen lukujen perusteella arvioida muutosturvan kustannusten koskevan noin 9000 yksityisen sektorin työntekijää. Tilastokeskuksen mukaan yksityisen sektorin kokoaikaisten kuukausipalkkaisten säännöllisen työajan keskiansio oli 3 574 euroa kuukaudessa vuonna 2015. Näistä luvuista

laskien muutosturvan laajentamisen kustannukset työnantajille olisivat noin 30 miljoonaa euroa vuodessa.

On todennäköistä, että valmennus- tai koulutusvelvoitteesta säätäminen luo markkinoita erilaisille työelämävalmennus ja -konsulttipalveluille. Laissa säädetty valmennuksen tai koulutuksen vähimmäisarvo voi jossain määrin vääristää kilpailua ja ohjata hinnanmuodostusta yli kilpailullisen tason.

Tässä arviossa oletetaan, että kaikki tässä laissa tarkoitettava koulutus ja valmennus tulisivat kokonaan uusina velvoitteina. Niillä työpaikoilla, joissa jo ennestään järjestetään vastaavaa tai kalliimpaa koulutusta tai valmennusta, ei lisäkustannuksia luonnollisesti synny.

Työterveyshuollon palvelujen laajentaminen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan

Kelan korvaustilaston (vuonna 2013) mukaan työterveyshuollon kustannukset, joista korvauksia haettiin korvausluokissa I ja II yhteensä, olivat keskimäärin 417,42 euroa henkilöä kohden. Korvauksia maksettiin keskimäärin 183,53 euroa henkilöä kohden. Tämän lakimuutoksen myötä työterveyshuollon kesto olisi kuusi kuukautta, jolloin kustannusarvio on puolet edellisistä luvuista yhtä irtisanottua kohden.

Edellä olevien lukujen perusteella arvioituna yksityiselle sektorille aiheutuvat kustannukset olisivat yhteensä 1,9 miljoonaa euroa vuodessa, josta korvauksia maksettaisiin 0,8 miljoonaa euroa vuodessa. Yhteensä kustannus yksityiselle sektorille olisi näin ollen 1,1 miljoonaa euroa vuodessa. Kunta- ja valtiosektorin osalta kustannukset olisivat joitain kymmeniä tuhansia euroja vuodessa irtisanottujen määrästä riippuen. Vuoden 2014 irtisanomisluvuilla kustannukset valtiosektorilla olisivat vajaat 100 000 euroa vuodessa.

Tuloverolakiin ja työttömyysturvalakiin ehdotettujen muutosten vaikutukset

Työllistymistä edistävän koulutuksen tai valmennuksen järjestäminen olisi työnantajalle uusi velvollisuus. Koska esityksessä ehdotetaan, ettei koulutus ja valmennus olisi henkilön veronalaista etua, muutoksilla ei olisi vaikutusta verokertymään. Esitetyillä muutoksilla ei olisi myöskään vaikutuksia työttömyysturvamenoihin. Pääsääntöisesti työttömällä henkilöllä olisi oikeus saada työttömyysetuutta työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen ajalta.

4.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Koska työnantajille säädetään velvoite tarjota irtisanomilleen työntekijöille valmennusta tai koulutusta, työnantajat saattavat hyödyntää nykyistä enemmän työ- ja elinkeinotoimiston tieto- ja neuvontapalveluita. Tämä lisää jossain määrin työ- ja elinkeinotoimistojen työtä. Neuvonnan arvioidaan kuitenkin pääosin tapahtuvan samassa yhteydessä, kun työ- ja elinkeinotoimisto kartoittaa irtisanomistilanteessa jo voimassaolevan sääntelyn pohjalta julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarvetta yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Tästä syystä muutosten ei arvioida oleellisesti vaikuttavan työ- ja elinkeinotoimistojen hallinnollisen työn määrään.

4.5 Vaikutukset palkansaajiin

Esityksessä ehdotetut muutokset vahvistavat irtisanottavien yli viisi vuotta työssä olleiden asemaa työmarkkinoilla sekä parantavat heidän oikeuttaan saada terveydenhuoltoa.

5 Asian valmistelu

Esityksessä ehdotetut muutokset muutosturvan parantamiseksi ja työterveyshuollon ulottamiseksi taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä irtisanottuihin henkilöihin sisältyivät pääpiirteissään luonnokseen hallituksen esitykseksi kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista, jonka lausuntokierros järjestettiin 11.11.-9.12.2015 välisenä aikana. Lausuntopalaute on otettu huomioon tätä esitystä valmisteltaessa.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt saavuttivat 29.2.2016 yhteisymmärryksen kilpailukykyso-
pimuksesta. Neuvottelutuloksessa edellytettiin, että kustannuskilpailukykyä koskevan halli-
tuksen esityksen valmistelu keskeytetään. Sopimuksessa sovittiin lisäksi, että esitysluonnok-
sessa olevat muutosturvaa ja työterveyshuoltoa koskevat ehdotukset valmistellaan uudestaan
kolmikantaisesti ja että valmistelun yhteydessä esitysluonnokseen tehdään tarpeellisia muu-
toksia.

Työ- ja elinkeinoministeriö lähetti 29.7.2016 työmarkkinaosapuolille lausuntopyynnön, jolla
pyrittiin tarkentamaan kilpailukykyso-
pimukseen liittyviä kirjauksia muutosturvasta, työterve-
yshuollosta, työttömyysturvasta ja verotuksesta. Kysymyksiä käytiin lävitse kolmikantaisesti
loppukesän ja alkusyksyn 2016 aikana.

Tämä esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toimineessa kolmikantaisessa
työryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina työmarkkinakeskusjärjestöt sekä sosiaali- ja terve-
ysministeriö ja valtiovarainministeriö. Esitysluonnosta on merityölainsäädännön osalta käsi-
telty työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa,
jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, lii-
kenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt.

Esitysluonnos on ollut lausuntokierroksella. Lausuntoaika (3 viikkoa) oli tavanomaista lyhy-
empi lakihankkeen kiireellisyydestä johtuen. Lyhennettyä lausuntoaikaa pidettiin asianmukai-
sena ottaen huomioon se, että keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat olleet tiiviisti mukana asian
valmistelussa ja ratkaistavista kysymyksistä järjestettiin ennakkoon erillinen lausuntokierros.
Lisäksi valmistelussa voitiin ottaa huomioon aiempi lausuntopalaute, joka saatiin esitysluon-
noksesta hallituksen esitykseksi kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista.

Esitysluonnos on lisäksi ollut kunnallistalouden ja -hallinnon neuvottelukunnan käsiteltävänä
27.9.2016.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Eduskunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys laiksi valtion virkamieslain (750/1994)
muuttamisesta (HE 90/2016), jolla ehdotetaan niin ikään muutettavaksi valtion virkamieslain
57 §:ää.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työsopimuslaki

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.* Pykälä olisi uusi. Sen 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta tarjota irtisanotulle työntekijälle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskisi vain sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 henkilöä. Säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin (ks. HE 254/2006).

Työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta olisi velvollisuus järjestää vain sellaiselle työntekijälle, joka olisi irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisella taloudellisella ja tuotannollisella syyllä. Lisäksi edellytyksenä olisi, että työntekijä on työsuhteen päättymiseen mennessä ollut työsuhteessa kyseiseen työnantajaan yhdenjaksoisesti vähintään viiden vuoden ajan. Viiden vuoden aika voisi ylittyä myös tilanteessa, jossa irtisanomisen perusteella päätyvää alle viisi vuotta kestänyttä toistaiseksi voimassa ollutta työsopimusta on yhdenjaksoisesti edeltänyt määräaikainen työsopimus. Yhdenjaksoisuutta on tarkoitettu arvioitavaksi 1 luvun 5 §:ssä säädettyjä periaatteita noudattaen.

Työntekijän oikeus valmennukseen tai koulutukseen voisi kuitenkin syntyä ainoastaan silloin, kun työsuhte irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Määräaikaisen työsopimuksen päättyessä määräajan päättymisen perusteella työntekijällä ei olisi oikeutta koulutukseen tai valmennukseen, vaikka työntekijä olisi työskennellyt peräkkäisten määräaikaisten sopimusten perusteella saman työnantajan palveluksessa yli viiden vuoden ajan.

Lähtökohtana on, että irtisanottavien työntekijöiden valmiuksia työllistyä uudelleen arvioitaisiin valmennuksia tai koulutuksia suunniteltaessa yksilökohtaisesti. Valmennus tai koulutus voitaisiin järjestää joko kullekin irtisanottavalle tarjottavana henkilökohtaisena tai ryhmäkohtaisena palveluna. Sisällöllisenä vaatimuksena olisi, että valmennus tai koulutus edistäisi irtisanotun työntekijän uudelleentyöllistymistä.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen olisi arvoltaan vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Kuukausi- ja viikkopalkkaisuilla työntekijöillä koulutuksen tai valmennuksen arvo on helpposti laskettavissa. Jos kysymys on tuntipalkkaisuista työntekijästä, jonka työaika vaihtelee taikka provisio- tai urakkipalkkaisuista työntekijästä, koulutuksen tai valmennuksen arvo olisi laskettava keskimääräisen palkan perusteella. Palkan käsitteen määrittelyssä otettaisiin huomioon vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet. Siten laskennallista kuukauden ajalta maksettavaa palkkaa laskettaessa ei huomioitaisi esimerkiksi voitonjakoa, käteistä voittopalkkiota, suorituksia henkilöstörahastoon, rojalteja, työsuhteoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella. Myöskään matka- ja muita kulukorvauksia ei otettaisi huomioon.

Työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio saataisiin laskemalla kuukausiansiot yhteen ja jakamalla euromäärä toimipaikan henkilöstöön kuuluvien

henkilöiden määrällä. Toimitusjohtajan palkkaa ei huomioitaisi laskennassa, koska häntä on oikeuskäytännössä pidetty yhtiöoikeudellisena orgaanina. Kuukausiansiota laskettaessa huomioitaisiin samat palkkaerät kuin edellä henkilökohtaista palkkaa laskettaessa eli huomioon tulisi ottaa vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet. Valtion virastojen ja laitosten osalta valmennuksen ja koulutuksen arvon perusteena oleva palkka kuukauden ajalta ja henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio lasketaan poissaoloajan palkkausta koskevaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:ään perustuen.

Kuntien palveluksessa saattaa samassa toimipisteessä työskennellä henkilöitä työsuhteessa ja viranhaltijoina. Keskimääräistä palkkaa laskettaessa huomioidaan koko toimipaikan henkilöstö riippumatta siitä, työskentelevätkö he työsuhteessa vai viranhaltijoina. Irtisanotun viranhaltijan oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen säädettäisiin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 b §:ssä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös valmennuksen tai koulutuksen toteuttamisajankohdasta. Valmennus tai koulutus olisi toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus voisi osittain tai kokonaan kohdistua myöhempään ajankohtaan. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa hankittu koulutus jatkuu koulutuksen toteuttajan aikataulusta johtuen aikarajan ylitse. Painavana syynä pidettäisiin myös sitä, että tarkoituksenmukaista valmennusta tai koulutusta ei ole aikarajan puitteissa saatavissa, järjestetty valmennus tai koulutus peruuntuu työnantajasta johtumattomasta syystä taikka muuta näihin rinnastuvaa syytä.

Irtisanotulla henkilöllä voi olla urasuunnitelmia, joita työnantaja voi pykälän 3 momentin perusteella tukea. Työnantaja voisi lainkohdan mukaan täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin työnantajan ja henkilöstön mahdollisuudesta sopia koulutuksen tai valmennuksen arvon määräytymisestä. Paikallisesti voitaisiin sopia esimerkiksi siitä, että valmennusta tai koulutusta kohdennetaan erityisesti sellaisiin henkilöihin, joiden valmiudet työllistyä uudelleen ovat heikoimmat. Tällöin poikettaisiin pykälän 2 momentissa säädetystä, sillä valmennuksen ja koulutuksen arvo ei tällaisessa tilanteessa välttämättä vastaisi kaikkien osalta henkilökohtaista kuukauden palkan määrää tai yrityksen keskimääräistä palkkatasoa kuukaudesta.

Työnantaja ja henkilöstö voisivat paikallisesti sopia siitäkin, että 1 momentissa tarkoitetun valmennuksen tai koulutuksen sijasta toteutettaisiin muita järjestelyitä, joilla edistettäisiin irtisanottavan työllistymistä. Kysymys voisi olla esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön sopimasta muutosturvaohjelmasta, jonka kautta irtisanotuille työntekijöille pyritäisiin löytämään uutta työtä, avustettaisiin oman yrityksen perustamisessa tai lisäkouluttautumisessa. Pykälän 2 momentissa säädetty valmennuksen tai koulutuksen järjestämistä koskeva ajallinen vaatimus ei koskisi paikalliseen sopimukseen perustuvia muita järjestelyitä.

Työnantajan ja työntekijän sopima valmennuksen tai koulutuksen sijasta toteutettava järjestely perustuu lakiin, eikä kyse sen vuoksi lähtökohtaisesti ole työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 6 §:ssä tarkoitetusta jaksotettavasta etuudesta. Jos työnantajan ja työntekijän sopima järjestely kuitenkin ylittää arvoltaan sen, mihin työnantaja olisi ollut velvollinen työsopimuslain perusteella, kyse voi tältä ylittävältä osalta olla työntekijän saamasta jaksotettavasta etuudesta.

Valtion virastojen ja laitosten osalta paikallisia sopimuksia koskee mitä perustuslain 89 §:ssä on säädetty. Asianomainen valiokunta, joka nykyisin on valtiovarainvaliokunta, hyväksyy val-

tion henkilöstön palvelussuhteen ehtoja koskevan sopimuksen siltä osin kuin eduskunnan suostumus on tarpeen.

Paikallinen sopimus tehtäisiin työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstön edustus määräytyisi yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön pohjalta. Edustajan tekemä sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan voidaan katsoa edustavan. Luontevimmin valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä sovittaisiin henkilöstön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, vaikkakaan säännökseen ei sisälly ajallista rajoitusta. Sen jälkeen kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt, edustaja ei kuitenkaan voi sopimusta enää tehdä ilman nimenomaista valtuutusta.

Pykälä olisi luonteeltaan semidispositiivinen. Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla olisi siten mahdollista poiketa pykälän sisällöstä ja menettelytavoista. Työehtosopimuksen määräyksillä voitaisiin rajata myös työnantajan ja henkilöstön sopimisoikeuden laajuutta.

14 §. Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti. Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin tilanteesta, jossa työnantaja laiminlyö 13 §:ssä säädetyn työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen tai hankinnan. Työnantaja, joka ei olisi noudattanut 13 §:ssä säädettyä velvollisuuttaan, olisi velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus olisi laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuisi vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa koulutuksen arvo on pienempi kuin 13 §:ssä edellyttäisiin.

Esityksessä ehdotettu 7 luvun 13 §:n 4 momentti mahdollistaisi paikallisen sopimuksen, jolla poikettaisiin valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä tai vaihtoehtoisesti työpaikalla voitaisiin sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, jolla työnantajan velvollisuus toteutetaan. Tällöin työnantajan velvollisuus määräytyisi paikallisen sopimuksen perusteella. Myös mahdollista laiminlyöntiä olisi tällöin arvioitava paikallisen sopimuksen määräysten kannalta.

Työnantajan työsopimuslain perusteella maksama korvaus ei lähtökohtaisesti ole työttömyys-turvalain 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettua jaksotettavaa etuutta. Jos laiminlyönnin johdosta maksettava korvaus kuitenkin ylittää sen, mihin työnantaja olisi ollut velvollinen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n 2 momentin perusteella, ylittävä osa voi olla jaksotettavaa etuutta.

13 luku Erinäisiä säännöksiä

7 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentissa säädetään kootusti niistä säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Esityksessä ehdotetaan, että mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella voisi sopia myös 7 luvun 13 §:ssä säädetystä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen. Tämä mahdollistaisi alakohtaisten erityispiirteiden ja –tarpeiden huomioon ottamisen.

Lisäksi momentin sisältö ehdotetaan muutettavaksi luettelomuotoiseksi säännöksen luettavuuden parantamiseksi.

1.2 Merityösopimuslaki

8 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.* Pykälä olisi uusi ja vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 13 §:ää.

12 §. *Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti.* Pykälä olisi uusi ja vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 14 §:ää.

13 luku Erinäisiä säännöksiä

9 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Pykälään ehdotetut muutokset vastaisivat työsopimuslain 13 luvun 7 §:ään ehdotettuja muutoksia.

1.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

37 b §. *Irtisanotun viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.* Pykälä olisi uusi ja vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 13 §:ää. Kunnan palveluksessa saattaa samassa toimipaikassa työskennellä henkilöitä työsuhteessa ja viranhaltijoina. Keskimääräistä palkkaa laskettaessa huomioidaan koko toimipaikan henkilöstö mukaan lukien työsuhteessa työskentelevät henkilöt.

37 c §. *Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti.* Pykälä olisi uusi ja vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 14 §:ää.

57 §. *Korvausvaatimuksen käsittelyjärjestys.* Voimassa olevassa pykälässä säädetään siitä, että eräät kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin perustuvat korvausvaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana. Esityksessä ehdotetaan, että ehdotettuun 37 c §:ään perustuvat korvausvaatimukset käsiteltäisiin niin ikään hallintoriita-asiana.

1.4 Valtion virkamieslaki

27 a §. Pykälä olisi uusi ja vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 13 §:ää. Pykälän 1 momentin mukaiseen 30 henkilön määrään lasketaan mukaan koko viraston henkilöstö palvelussuhdelajista riippumatta. Samoin pykälän 2 momentin mukaista samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä yhden kuukauden ajalta maksettavaa palkan määrää laskettaessa lasketaan mukaan koko samassa toimipaikassa työskentelevä viraston henkilöstö palvelussuhdelajista riippumatta. Valmennuksen ja koulutuksen arvon perusteena oleva kuukauden ajalta maksettava palkan määrä ja koko henkilöstön kuukauden ajalta maksettava palkan määrä lasketaan poissaoloajan palkkausta koskevan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n perusteella. Pykälän 4 momentin mukaan virkaehtosopimuksella voidaan sopia toisin kuin pykälässä säädetään. Pykälän 5 momentissa tarkoitettuja sopimuksia koskee, mitä perustuslain 89 §:ssä on säädetty.

27 b §. Pykälä olisi uusi ja vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 14 §:ää. Pykälässä säädettyä korvausta koskeva vaatimus käsiteltäisiin hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

57 §. Pykälän 2 momenttiin lisätään viittaus 27 b §:ään. Myös viranomaisella olisi mahdollisuus hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeuden päätökseen, jolla on ratkaistu 27 b §:ssä tarkoitettu hallintoriita-asia.

1.5 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

2 §. Soveltamisala. Pykälässä säädetään lain soveltamisalasta. Lakia sovelletaan eräin laissa säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Voimassa olevan tulkintakäytännön mukaan ulkomaisen yhteisön Suomessa toimivaa sivuliikettä ei katsota itsenäiseksi yritykseksi, eikä siihen sovelleta yhteistoimintalakia.

Pykälän *1 momenttia* esitetään muutettavaksi siten, että lain soveltamisalaan kuuluisivat jatkossa myös ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeet, joissa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Sivuliikkeellä tarkoitettaisiin elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (1717/1995) 2 §:ssä tarkoitettua sivuliikettä. Vakuutusyhtiön sekä luotto- ja rahoituslaitoksen sivuliikkeestä säädetään erikseen luottolaitostoiminnasta annetussa laissa (610/2014) ja vakuutusyhtiölaissa (521/2008). Sivuliike on osa ulkomaisen yhteisön tai säätiön organisaatiota; juridisesti ja liikelatoudellisesti ulkomaisen elinkeinonharjoittajan sivuliike on pääliikkeen hallinnon alainen. Sivuliike on pääliikkeen Suomessa toimiva yksikkö, johon kohdistuu Suomen lakiin perustuvia velvollisuuksia. Lakia koskevissa esitöissä (HE 162/1995) todetaan muun muassa, että sivuliikkeen liike- tai ammattitoiminnalle on käytännössä ominaista, että se ulkoapäin tarkasteltuna on itsenäistä. Sivuliikkeellä on paikallinen ja itsenäinen hallinto, jolla tarkoitetaan varsinaisen ja tavanomaisen liike- tai ammattitoiminnan hoitamista varten tarpeellista johtoa ja muuta henkilökuntaa. Sivuliikkeen liike- tai ammattitoiminnan itsenäisyys ilmenee käytännössä siten, ettei sivuliike liike- tai ammattitoiminnassaan ole välittömästi riippuvainen ulkomaisen elinkeinonharjoittajan ohjaus- ja johtamisjärjestelmistä.

Sivuliike ei kuitenkaan ole juridinen henkilö. Sillä ei ole oikeuskelpoisuutta eikä oikeustoimikelpoisuutta. Sivuliike on osa ulkomailla sijaitsevaa yhteisöä tai säätiötä, joten se olisi pikemminkin tämän Suomessa toimiva yksikkö, johon kohdistuu joitakin lakiin perustuvia velvollisuuksia. Sivuliikkeen toiminimenkirjoittajat voisivat käytännössä edustaa ulkomaista elinkeinonharjoittajaa sopimusten teossa, ottaa vastaan haasteita sekä vastata ja kantaa oikeudenkäynnissä. Sivuliike toimii kaikissa tilanteissa ulkomaisen elinkeinonharjoittajan nimiin ja lukuun.

16 §. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Pykälään lisättäisiin uusi *4 momentti*, jonka mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulisi lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja järjestää työntekijöille työsuhteen 7 luvun 13 §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Lainkohta koskisi vain niitä yrityksiä, joiden palveluksessa säännöllisesti työskentelee vähintään 30 työntekijää. Säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa sitä, kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin.

Koulutuksen tai valmennuksen järjestämisperiaatteista olisi neuvoteltava yhteistoimintalain 4 luvun mukaisesti. Tarkoituksena olisi, että periaatteista neuvoteltaisiin, vaikka näköpiirissä ei olisi irtisanomisia. Kun nämä periaatteet on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan vastaisuuden varalta suunniteltu ja kirjattu, vältetään irtisanomisten tullessa ajankohtaisiksi epäselvyyksiltä ja riitaisuuksilta. Periaatteiden sisällön laajuutta tai käsittelytapaa ei tarkemmin säänneltäisi, vaan se riippuisi muun muassa toimialan ja työpaikan olosuhteista sekä henkilöstön koulutustasosta ja valmiuksista työllistyä uudelleen, jos irtisanomisiin ryhdyttäisiin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa voisi olla esimerkiksi periaatteet siitä, minkälaista koulutusta tai valmennusta irtisanomistilanteessa järjestettäisiin, millä tavalla sitä hankittaisiin ja mikä olisi henkilöstön rooli koulutuksissa tai valmennuksissa suunniteltaessa.

1.6 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

4 a §. *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.* Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti ja se vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua yhteistoimintalain 16 §:n muutosta.

1.7 Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

14 §. *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.* Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti ja se vastaisi sisällöltään edellä ehdotettua yhteistoimintalain 16 §:n muutosta.

1.8 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

12 luku Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 §. *Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi.* Pykälän 1 momentissa säädetään työ- ja elinkeinotoimiston tehtävistä muutosturvatilanteissa. Voimassa olevan pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve. Vastaisuudessa työnantajalla olisi tietyin edellytyksin velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle koulutusta tai valmennusta, joka ajoittuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Tämän vuoksi voi syntyä tarve sovittaa yhteen julkiset työvoima- ja yrityspalvelut sekä työnantajan kustantama valmennus tai koulutus. Lainkohtaa muutettaisiin siten, että julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarvekartoituksen lisäksi nämä palvelut sovitettaisiin yhteen työnantajan kustantaman valmennuksen ja koulutuksen kanssa.

Muutoksella varmistetaan työ- ja elinkeinotoimiston, työnantajan ja henkilöstön edustajien välisen yhteistyön sujuminen palvelujen suunnittelussa ja tarjonnassa. Yhteistyön ja palvelujen yhteensovittamisen avulla voidaan välttää päällekkäisyyksiä palvelujen tarjonnassa sekä edesautetaan osuvampaa ja nopeampaa palveluntarjontaa työnhakijoille.

1.9 Työterveyshuoltolaki

2 §. *Soveltamisala.* Pykälässä määritellään työterveyshuoltolain soveltamisala työturvallisuuslain (738/2002) soveltamisalan mukaan. Lisäksi pykälässä on momentti yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisestä. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jolla saatettaisiin työterveyshuoltolain mukaisten palveluiden piiriin myös työsuhteesta työsopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla tai vastaavalla tavalla muiden palvelussuhdelakien nojalla irtisanotut kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus koskisi työnantajia, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää. Lisäksi työterveyspalvelujen järjestämisvelvollisuuden edellytyksenä olisi, että irtisanotut työntekijät ovat olleet työsuhteessa irtisanovaan työnantajaan vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista. Pienempien yritysten osalta henkilöt ohjautuvat työsuhteen päättymisen jälkeen perusterveydenhuoltoon, jossa terveydenhuoltolain (1326/2010) 13 §:n perusteella järjestetään terveysneuvontaa ja vapaaehtoisia terveystarkastuksia työterveyshuollon ulkopuolelle jääville työikäisille työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi.

Henkilöstömäärän ja viiden vuoden ajanjakson laskemista on kuvattu edellä työsopimuslain 7 luvun 13 §:n perusteluiden yhteydessä.

Työnantajan velvollisuus järjestää irtisanomilleen työntekijöille työterveyshuoltopalvelut kestäisi enintään kuusi kuukautta. Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus ei jatkuisi enää sen jälkeen, kun työntekijä on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen ja tämän työnan-

tajan työterveyshuollon piiriin. Jos työntekijän uusi työsuhte on kuitenkin hyvin lyhytaikainen, edellinen työnantaja ei vapautuisi työterveyshuollon järjestämisvelvollisuudesta. Pykälän mukaan työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaisi, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestäväan määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen. Työntekijällä olisi lisäksi velvollisuus ilmoittaa edelliselle työnantajalle, kun hän saa uuden työpaikan ja siirtyy toisen työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Työnantajan työterveyshuollon järjestämisvastuun laajentaminen vähentäisi perusterveydenhuoltoon kohdistuvaa kuormituksen lisäystä silloin, kun paikkakunnalla irtisanotaan suuri määrä työntekijöitä lyhyen ajan sisällä.

1.10 Sairausvakuutuslaki

13 luku Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset

1 §. *Työnantajan oikeus työterveyshuollon korvaukseen.* Pykälän 1 momentissa säädetään työnantajan oikeudesta saada korvausta työterveyshuoltolaissa työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I). Pykälän 2 momentissa säädetään työnantajan oikeudesta korvaukseen, jos työnantaja on järjestänyt työntekijöilleen 1 momentissa tarkoitetun työterveyshuollon lisäksi sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa. Työnantajalla on tällöin oikeus saada korvausta tästä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka II).

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jossa säädettäisiin työnantajan oikeudesta saada korvausta työsuopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla tai muiden palvelussuhtelakien vastaavien säännösten nojalla irtisanomilleen työntekijöille järjestämistään työterveyshuollon palveluista. Työnantajalle maksettaisiin korvausta järjestämistään korvausluokkaan I kuuluvista ennaltaehkäisevistä työterveyshuoltopalveluista ja korvausluokkaan II kuuluvista sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista, kuten pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään.

4 §. *Korvattavuuden yleinen periaate.* Pykälän mukaan työnantajalle korvataan palvelussuhteessa oleville työntekijöilleen järjestämän työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon aiheuttamia tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut kokonaan työterveyshuollosta, sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta aiheutuneet kustannukset, ja että nämä palvelut ovat olleet työntekijöille maksuttomia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi, että työnantajalle maksettaisiin vastaavin edellytyksin korvausta myös tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotuille entisille työntekijöilleen kuuden kuukauden aikana työntekovelvollisuuden päättymisestä järjestämistään työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon aiheuttamista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Työntekijän työntekovelvollisuus päättyy irtisanomisajan päättyessä taikka sitä ennen työnantajan vapauttaessa työntekijän työntekovelvollisuudesta.

Ehdotettu muutos tarkoittaisi sitä, että työterveyshuollosta johtuvia korvauksia maksettaisiin työnantajille myös niistä työterveyshuoltopalveluiden kustannuksista, jotka aiheutuvat työnantajalle työterveyshuoltolain soveltamisalan laajentamisesta.

1.11 Työttömyysturvalaki

2 luku **Etuuden saamisen yleiset työvoimapoliittiset edellytykset**

10 §. Opiskelu. Pykälään lisättäisiin uusi *5 momentti*, jossa säädettäisiin työnhakijan oikeudesta työttömyysetuuteen, jos hän osallistuu työnantajan työsopimuslain 7 luvun 13 §:n tai merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §:n nojalla järjestämään tai hankkimaan koulutukseen. Säännöstä sovellettaisiin myös virkasuhteeseen, koska työttömyysturvalain 1 luvun 5 §:n mukaan virkasuhteessa tehtävä työ ja virkasuhteeseen liittyvä asia rinnastetaan työsuhteeseen ja työsopimusasiaan. Työttömyysturvalain 2 luvun 10 §:ää ei sovelleta erilaisiin valmennuksiin eivätkä työnantajan järjestämät tai hankkimat työllistymistä edistävät valmennukset vaikuttaisi työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta.

Työnantajan järjestämä tai hankkima koulutus ei vaikuttaisi työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta eikä työ- ja elinkeinotoimisto antaisi koulutusta koskevaa työvoimapoliittista lausuntoa työttömyysetuuden maksajalle. Työ- ja elinkeinotoimisto voi kuitenkin tarjota työnantajan järjestämässä tai hankkimassa koulutuksessa olevalle työnhakijalle työtä tai muita työllistymisedellytysten parantamiseen liittyviä palveluja. Palveluja tarjottaessa otettaisiin huomioon julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §, jossa säädettäisiin työ- ja elinkeinotoimiston tehtävästä sovittaa yhteen työnantajan kustantamat ja muut palvelut.

Työnhakijan velvollisuutta hakea ja ottaa vastaan työtä ja osallistua muihin palveluihin työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen aikana arvioitaisiin lain 2 ja 2 a luvussa säädetyllä tavalla. Arvioinnissa otettaisiin huomioon työnantajan järjestämän tai hankkiman koulutuksen vaikutus myöhempään työllistymismahdollisuuksiin.

Työnantaja voi täyttää työsopimuslaissa säädetyn velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen kokonaan tai osittain. Työnantaja voi esimerkiksi maksaa työntekijän lukukausimaksuja ja muita omaehtoisesta opiskelemisesta aiheutuvia kuluja. Tällaiset työnhakijan omaehtoiset opinnot voivat olla pitkäkestoisia. Työnhakijoiden yhdenvertaisen kohtelun takia tällaisten opintojen vaikutusta oikeuteen saada työttömyysetuutta arvioitaisiin pykälän 1 – 4 momentin perusteella. Jos työnhakijan omaehtoiset opinnot ovat päätoimisia, hänellä voi olla oikeus saada omaehtoisen opiskelun tukemiseksi maksettavaa työttömyysetuutta, jos julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 6 luvussa säädetyt edellytykset täyttyvät.

Työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan työnantajan järjestämää tai hankkima koulutusta ei oteta huomioon jaksotettavana etuutena.

1.12 Tuloverolaki

69 a §. Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus. Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin, että työllistymiseen edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta, jonka työnantaja on velvollinen tarjoamaan irtisanotulle työntekijälle, viranhaltijalle tai virkamiehelle työsopimuslain 7 luvun 13 §:n, merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n tai valtion virkamieslain 27 a §:n perusteella, ei synny veronalaista etua työntekijälle, viranhaltijalle tai virkamiehelle. Koulutuksen ja valmennuksen verovapaus ulottuisi siten vain niihin tilanteisiin, joissa työnantaja on ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 13 §:n perusteella velvollinen tarjoamaan irtisanotulle työntekijälle valmennusta tai koulutusta. Vastaavasti verovapaus ulottuisi ainoastaan merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n tai valtion virkamieslain 27 a §:n rajaamiin tilanteisiin.

Ehdotettujen säännösten mukaan velvollisuus tarjota irtisanotulle työntekijälle koulutusta ja valmennusta syntyy, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Lisäksi edellytettäisiin, että työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa, ja että irtisanominen on tapahtunut työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella eli tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Jos työnantaja tarjoaisi koulutusta muissa kuin lain edellyttämässä tilanteissa, määräytyisi koulutuksen veronalaisuus yleisten tulon veronalaisuutta koskevien säännösten perusteella. Tällainen tilanne olisi kysymyksessä esimerkiksi silloin, jos työnantajan palveluksessa on alle 30 työntekijää, tai jos irtisanottu työntekijä ei ole työskennellyt työnantajan palveluksessa säännöksen edellyttämää viittä vuotta ennen työsuhteen päättymistä.

Ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 13 §:n 3 momentin mukaan työnantajan ja työntekijän niin sopiessa työnantaja voi täyttää koulutusvelvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Jos työnantaja korvaa työntekijän itse kokonaan tai osittain maksaman pykälässä tarkoitetun valmennuksen tai koulutuksen, valmennusta tai koulutusta voidaan kuitenkin pitää verovapaana etuna siinä tilanteessa, että korvaaminen tapahtuu laskua ja maksutositetta vastaan. Tositteet on myös liitettävä työnantajan kirjanpitoon. Jos työnantaja maksaisi työntekijälle etukäteen tai ilman tositteita koulutuksen hintaa vastaavaa määrän, olisi suoritus työntekijän veronalaista palkkatuloa.

Pykälän 2 momentti koskee tilannetta, jossa työnantaja ja henkilöstö sopivat valmennuksen ja koulutuksen sijaan muusta järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että 1 momentissa säädetty koulutuksen ja valmennuksen verovapaus ei koskisi tällaisia tilanteita. Jos työnantaja ja henkilöstö sopisivat ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 13 §:n 4 momentin perusteella muusta järjestelystä kuin valmennuksesta tai koulutuksesta, määräytyisi sovitun muun järjestelyn veronalaisuus tulon veronalaisuutta koskevien yleisten säännösten perusteella. Verovapaus ei koskisi myöskään tilanteita, jossa työnantaja ja henkilöstö sopivat ehdotettujen erityisopimuslain 8 luvun 11 §:n 4 momentin, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n 4 momentin tai valtion virkamieslain 27 a §:n 5 momentin perusteella muusta järjestelystä kuin valmennuksesta ja koulutuksesta, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin lisäksi, että työnantajan maksama korvaus työllistämistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönnistä olisi veronalaista ansiotuloa. Esityksessä on ehdotettu, että työsopimuslain 7 lukuun lisätään uusi 14 §. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantaja, joka ei ole noudattanut velvollisuuttaan tarjota irtisanotulle työntekijälleen työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän. Esityksen mukaan työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota riippuen siitä, kumpi on suurempi.

Koulutuksen tai valmennuksen laiminlyönnin perusteella maksettavassa korvauksessa olisi siis kysymys työnantajan rahana työntekijälle maksamasta korvauksesta. Korvauksen suuruus määräytyisi joko työntekijän kuukausipalkan tai työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden keskimääräisen kuukausiansion perusteella. Koulutukseen ja valmennukseen liitettävää verovapautta ei voida ulottaa koskemaan myös laiminlyönnin perusteella maksettavaa korvausta, kun otetaan huomioon, että kysymys on rahana maksettavasta korvauksesta, ja että korvauksen suuruus määräytyy palkan suuruuden perusteella. Tällainen korvaus on tulon veronalaisuutta koskevien säännösten ja periaatteiden mukaisesti työntekijän veronalaista palkkatuloa. Selvyiden vuoksi on kuitenkin perusteltua, että tuloverolakiin ehdotettuun säännök-

seen lisätään myös maininta siitä, että koulutusvelvollisuuden laiminlyönnin perusteella maksettava korvaus on veronalaista ansiotuloa saajalleen. Tällainen korvaus on siten irtisanotun työntekijän veronalaista palkkaa.

2 Voimaantulo

Esityksessä ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1 päivänä tammikuuta 2017.

Työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin, kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin ja valtion virkamieslakiin ehdotetaan muutoksia, joiden perusteella työnantajalla olisi tietyin edellytyksin velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle, viranhaltijalle tai virkamiehelle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Mainittuihin lakeihin ehdotetaan otettavaksi siirtymäsäännös, jonka mukaan uusi velvollisuus ei koskisi työnantajaa, joka on antanut yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamista koskevan neuvottelu-esityksen ennen lain voimaantuloa.

Velvollisuus ei siten koskisi esimerkiksi työnantajaa, joka on käynyt henkilöstön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ennen lain voimaantuloa, vaikka varsinaiset irtisanomiset toteutettaisiin vasta lain voimaantulon jälkeen. Siirtymäsäännös on tarpeen, jotta mahdollistetaan työnantajan ja henkilöstön väliset paikalliset sopimukset valmennuksen tai koulutuksen järjestämisestä. Nämä sopimukset tehtäisiin luontevimmin yhteistoimintaneuvotteluiden aikana.

Yhteistoimintalakeihin ehdotetaan muutosta, jonka mukaan koulutus- ja henkilöstösuunnitelmaan olisi sisällytettävä valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen periaatteet. Koska periaatteista on ensin työnantajan ja henkilöstön välillä neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä, esityksessä ehdotetaan, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 16 §:n vaatimuksia vuoden 2017 aikana. Tämä siirtymäaika koskisi myös ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliikkeitä Suomessa. Niiden tulisi laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sanottuun ajankohtaan mennessä.

Työnantajan olisi järjestettävä irtisanotulle työntekijälle työterveyshuollon palvelut kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä. Lakia sovellettaisiin työnantajaan, joka lain voimaantultua irtisanoisi työntekijän. Velvollisuutta järjestää työterveyshuoltoa ei olisi työntekijälle, jonka työsopimus on irtisanottu ennen lain voimaantuloa, vaikka työsopimussuhde päättyisi vasta lain voimaantulon jälkeen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

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
- 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;
- 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 työ sopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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

2.

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
- 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 määräytymisestä. 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;
 - 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.

3.

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. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen 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.

4.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 57 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 177/2013, 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 määräytymisestä. 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.

57 §

Myös viranomainen saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeuden päätökseen, jolla on ratkaistu valitus viranomaisen tämän lain nojalla tekemästä päätöksestä tai jolla on ratkaistu 27 b §:ssä 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.

5.

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 §

Soveltaamisala

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.

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

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työ-sopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikäänty-neiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakel-poisuutta;
- 4) arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaati-muksissa 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 kou-lutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille työ-sopimuslain 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 järjestettävässä 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. _____

6.

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 kehityksestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen 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 työ sopimuslain 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 kehittämisestä 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.

7.

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 tarkoituksen mukaisella 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.

8.

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 _____.

9.

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:

2 §

Soveltaisala

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 kestävään 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.

10.

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).

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 (korvausluokka 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 työsuojelutokimunnalle, työsuojeluvaltuutetulle tai vastaavalle on varattu mahdollisuus lausunnon antamiseen hakemuksesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

11.

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:

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 ____.

12.

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 lainlyönnistä on veronalaista ansiotuloa.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 20 päivänä lokakuuta 2016

Pääministerin sijainen, ulkoasiainministeri

Timo Soini

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström

*Liite
Rinnakkaistekstit*

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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

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 määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty 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 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (en-

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;

nakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

4) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

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 työnsopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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

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 työpaikassa 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 valmennuk-

sen 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 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 1 luvun 6 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-
edut), 2 luvun 4 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 10 §:ssä (sairausajan palkka) ja 17 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 3 luvun 1 §:n 2 momentissa (vapaat kotimatkat lomautuksen yhteydessä), 6 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomau-

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 työso-
pimuksen solmimisedellytyksistä;
- 2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riip-
puvista työsuhte-eduista;
- 3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuu-
desta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -

tusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 7 luvun 9 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 10 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 1 luvun 4 §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työ-sopimuksen solmimisedellytyksistä ja 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäis-aikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

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 työ-sopimuksen päättämismenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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

3.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 arvotaan 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. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

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

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisistaan siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvonmääräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrättyy työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kun-

nissa 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 ja 46 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

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.

4.

Laki

valtion virkamieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 57 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa
177/2013, sekä
lisätään lakiin uusi 27 a ja 27 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 irtisanomisan 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 määräytymisestä. 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.

57 §

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

57 §

Myös viranomainen saa hakea valittamalla muutosta hallinto-oikeuden päätökseen, jolla on ratkaistu valitus viranomaisen tämän lain nojalla tekemästä päätöksestä tai jolla on ratkaistu 27 b §:ssä 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.

5.

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 §, sellaisina kuin niistä on 16 § laissa 1137/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Soveltamisala

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettyihin poikkeuksiin yrityksessä, jonka työsuhhteissa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettyihin poikkeuksiin yrityksessä, jonka työsuhhteissa 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 §

16 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

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.

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

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.

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 kehittämisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen 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; *sekä*

5) *1–4 kohdassa tarkoitettujen* suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

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 periaateisiin; *sekä*

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 tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

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

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen 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 erityisopimuslain (756/2011) 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 periaateisiin;

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 tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on 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.

6.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 a §

4 a §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamennettelyssä 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 työsuhtemuotojen 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; *sekä*

5) *1–4 kohdassa tarkoitettujen* suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamennettelyssä 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 työsuhtemuotojen 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 työ sopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaisesti työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin; *sekä*

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

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

1) osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin;

2) joustaviin työaikajärjestelyihin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa käsiteltäessä työnantajan on pyydettäessä selvítettävä, miten jatkossa on tarkoitus ylläpitää pidempään osaamisen kehittämisestä 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.

7.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 §

14 §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

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 tarkoituksen mukaisella tavalla ryhmiteltynä; *sekä*
- 4) 1–3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien toteuttaminen ja seurantamenettelyt.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota:

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

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 tarkoituksen mukaisella 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, on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset 5 luvussa tarkoitetun, irtisanomista koskevan yhteistoimintaneuvottelun yhteydessä.

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.

8.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 luku

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö**Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö**

3 §

3 §

*Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi**Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi*

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

1) kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve;

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 §:n 1 ja 2 momentissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:n 1 ja 2 momentissa sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

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.

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 ____ .*

9.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Sovelletamisala

Sovelletamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002).

Yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuollon järjestämisessä noudetaan soveltuvin osin, mitä tässä laissa säädetään.

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 kestävään 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 säännök-
siä.*

10.

Laki**sairausvakuutuslain 13 luvun 1 ja 4 §:n muuttamisesta**

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

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

13 luku

13 luku

Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset**Työterveyshuoltoa koskevat korvaukset**

1 §

1 §

*Työnantajan oikeus työterveyshuollon korvaukseen**Työnantajan oikeus työterveyshuollon korvaukseen*

Työnantajalla on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa (1383/2001) työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I).

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 (korvausluokka II). Korvausta ei kuitenkaan suoriteta hammashuollosta.

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

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 (korvausluokka 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 §

4 §

*Korvattavuuden yleinen periaate**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

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. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja on maksanut kokonaan työterveyshuollon, sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista aiheutuneet kustannukset ja että nämä palvelut ovat olleet työntekijöille maksuttomia.

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

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 .

11.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 luku

2 luku

Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset**Etuuden saamisen yleiset työvoimapolitiittiset edellytykset**

10 §

10 §

*Opiskelu**Opiskelu*

Päätoimisella opiskelijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Rajoitus koskee myös päätoimisen opiskelun lomajaksoja.

Päätoimisina pidetään:

1) opintoja, joiden tavoitteena on ammatti-
korkeakoulututkinnon, ylemmän ammatti-
korkeakoulututkinnon taikka yliopistossa
suoritettavan alemman tai ylemmän korkea-
koulututkinnon suorittaminen;

2) lukio-opintoja, joiden oppimäärän mu-
kainen laajuus on yhteensä vähintään 75
kurssia; sisäoppilaitoksessa järjestetyt lukio-
opinnot katsotaan kuitenkin aina päätoimi-
siksi;

3) muita kuin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuja
opintoja, joiden opintosuunnitelman mukai-
nen laajuus on keskimäärin vähintään viisi
opintopistettä, kolme opintoviikkoa tai 4,5
osaamispistettä opiskelukuukautta kohti; sekä

4) muita kuin 1–3 kohdassa tarkoitettuja
opintoja, joiden opetusohjelman mukainen
laajuus on keskimäärin vähintään 25 viikko-
tuntia.

Työnhakijaa ei pidetä päätoimisena opiske-
lijana, jos opiskeluaikaisen vakiintuneen
työssäolon tai yritystoiminnan harjoittamisen
perusteella voidaan katsoa, ettei opiskelu ole
esteenä kokoaikaisen työn vastaanottamisel-
le.

Jos työvoimakoulutuksena järjestetyt opinnot, työttömyysetuudella tuetut työnhakijan omaehtoiset opinnot tai kotoutumisen edistämisestä annetun lain 22–24 §:ssä tarkoitetut omaehtoiset opinnot on järjestetty jaksoissa, työnhakijaa ei kyseisten opintojen perusteella pidetä päätoimisena opiskelijana jaksojen välisenä aikana.

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 .

12.

Laki

tuloverolain muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 .
