

Lakialoite LA 14/2021 vp

Kai Mykkänen kok ym.

Lakialoite laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa esitetään, että vuonna 2020 voimassa olleet lomautusmenettelyä koskevat säädökset säädetään uudelleen koronapandemian pitkittymisen vuoksi. Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian. Lakialoitteessa ehdotetaan, että nopeutetut menettelyt olisivat voimassa kesäkuun 2021 loppuun asti samoin kuin majoitus- ja ravitsemistoimintaa koskevat rajoitukset.

PERUSTELUT

Covid-19-pandemia on kurittanut maamme jo reilun vuoden. Erityisen ahtaalla ovat olleet eri alojen yrittäjät, jotka ovat joutuneet sopeutumaan äkillisiin, yllättäviin ja monin paikoin rajuihin-kin rajoitustoimenpiteisiin. Jälkikäteen haettava kustannustuki on parhaimmillaankin laastarointia. Viime keväänä ahdinkoa helpotti se, että lomautusmenettelyä nopeutettiin poikkeustoimena viiteen päivään. Sulkeutuvien alojen työntekijät pääsivät työttömyysturvalle ilman omavastuupäiviä, ja yritykset välttivät konkurseja. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ja hallitus ymmärsivät tuolloin vastuunsa, ja lomautusmenettelyä nopeuttava lakimuutos saatiin silloin nopeasti eduskuntaan.

Valtioneuvosto antoi maaliskuussa 2020 esityksen (HE 26/2020 vp), jolla lomautusmenettelyä nopeutettiin ratkaisuna äkilliseen koronatilanteen aiheuttamaan muutokseen. Hallitus esitti menettelyn jatkoa (HE 92/2020 vp) vuoden 2020 loppuun asti.

Tämä lakialoite vastaa sisällöltään hallituksen alkuperäistä esitystä (HE 26/2020 vp), jossa on käyty läpi lakiehdotusten tarkemmat perustelut sekä niiden vaikutukset. Alkuperäisestä ehdotuksesta on myös selostettu työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kannanotoissa TyVM 2/2020 vp sekä TyVM 10/2020 vp.

Lakialoitteessa esitetään, että nopeutettu lomautusmenettely olisi voimassa kesäkuun 2021 loppuun asti. Ravitsemisliikkeiden toiminnan rajoittamista koskeva väliaikainen tartuntatautilain

Lakialoite LA 14/2021 vp

58 a § (165/2021) on voimassa 30.6.2021 asti. Onkin perusteltua, että myös nopeutettu väliaikainen lomautusmenettely vastaisi ajallisen voimassaolon osalta samaa aikaa.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

1.

Laki

työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

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

1 luku

Yleiset säännökset

4 §

Koeaika

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

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

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työn-

Lakialoite LA 14/2021 vp

antaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

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

5 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

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

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

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

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

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

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työnantaja on valtio, kunta, kuntayhtymä, Kansaneläkelaitos, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, evankelis-luterilainen kirkko tai ortodoksinen kirkko, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Lakialoite LA 14/2021 vp

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

6 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

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

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2021 loppuun.

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

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

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

2.

Laki

merityösopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta

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

1 luku

Yleiset säännökset

5 §

Koeaika

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

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

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

Lakialoite LA 14/2021 vp

6 luku

Lomauttaminen

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

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

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

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

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

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

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos työnantaja on valtio, Ahvenanmaan maakunnan hallitus, kunta tai kuntayhtymä, ilmoitus on kuitenkin tehtävä 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

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

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Lakialoite LA 14/2021 vp

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

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

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2021 loppuun.

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

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

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

3.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta

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

51 §

Neuvotteluvetoa koskeva määräys

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

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

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

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Tämä laki on voimassa kesäkuun 2021 loppuun. Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvetoa koskevaan, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

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

Lakialoite LA 14/2021 vp

Helsingissä 12.4.2021

Kai Mykkänen kok
Saara-Sofia Sirén kok
Pihla Keto-Huovinen kok
Sinuhe Wallinheimo kok
Ilkka Kanerva kok
Pauli Kiuru kok
Peter Östman kd
Kalle Jokinen kok
Matias Marttinen kok
Janne Heikkinen kok
Timo Heinonen kok
Vilhelm Junnila ps
Ville Kaunisto kok
Sanni Grahn-Laasonen kok
Marko Kilpi kok
Heikki Autto kok
Mari-Leena Talvitie kok
Sari Sarkomaa kok
Sari Multala kok
Wille Rydman kok
Päivi Räsänen kd
Ben Zyskowicz kok