

Väliaikaiset yksityistä sektoria koskevat työläinsäädännön muutosesitykset

Koronaviruksen seurauksena työläinsäädäntöön tehdään väliaikaisia lakimuutoksia, jotka koskevat vain yksityistä sektoria.

Lakimuutokset koskevat etenkin työntekijöiden lomauttamiseen liittyviä yhteistoiminta- ja muita menettelyvelvoitteita. Lakimuutoksia koskevat hallituksen esitykset on annettu eduskunnalle tänään 26.3.2020. Muutosten on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian ja ne olisivat voimassa 30.6.2020 saakka.

Lakimuutosten lisäksi on syytä tarkistaa alakohtaisen työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset. On myös mahdollista, että työehtosopimusosapuolet sopivat koronaviruksen vuoksi työehtosopimusmääräysten väliaikaisista muutoksista.

Merityösopimuslakiin on tarkoitus tehdä vastaavat muutokset kuin työsopimuslakiin.

1. Yt-neuvotteluita nopeutetaan lomautusten osalta

Yhteistoimintalain työvoiman vähentämisneuvotteluita koskevat velvoitteet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää. Lakimuutosten myötä yhteistoimintalain mukaiset neuvotteluajat lyhenevät lomautusten osalta 14 päivästä tai 6 viikosta 5 päivään. Osa-aikaistamisissa ja irtisanomisissa säilyvät 14 päivän ja 6 viikon neuvotteluajat.

Harkitessaan lomautuksia, työnantajan on annettava henkilöstön edustajalle neuvotteluesitys. Yt-lain mukaan neuvotteluesitys tulee edelleen antaa viimeistään 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Työehtosopimuksessa voi olla tästä poikkeavia määräyksiä, joita työnantajan tulee noudattaa lain sijaan.

YT-neuvotteluja tulee neuvotteluesityksen antamisen jälkeen käydä 5 päivän ajan. Työehtosopimuksessa voi olla tästä poikkeavia määräyksiä, joita työnantajan tulee noudattaa väliaikaisten lakimuutosten ajanakin, ellei työehtosopimusosapuolet sovi toisin. Yhteistoimintalain mukaisista 14 päivän tai 6 viikon mukaisista neuvotteluajoista voidaan työpaikoilla nytkin sopia toisin voimassa olevan lain mukaan.

2. Lomautusilmoitusaika lyhenee 5 päivään

YT-neuvottelujen päättymisen jälkeen työnantajan tulee antaa lomautettaville työntekijöille ja näiden luottamusmiehille työsopimuslain 5 luvun 4 §:n tai työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukainen lomautusilmoitus.

Lakimuutoksen myötä työsopimuslain mukainen lomautusilmoitusaika lyhenee 14 päivästä 5 päivään. Useissa työehtosopimuksissa on kuitenkin laista poikkeavia lomautusilmoitusta koskevia määräyksiä, joita on noudatettava tämän lainmuutoksen jälkeenkin, ellei työehtosopimusosapuolet sovi toisin.

Lomautusilmoitus on voimassa olevan lain mukaisesti annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Lomautusilmoitukset on voimassa olevan lain mukaan annettava tiedoksi myöskin työntekijää edustavalle luottamusmiehelle.

3. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

Lakimuutosten myötä työnantaja voi lomauttaa myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän samassa laajuudessa kuin toistaiseksi voimassa työsuhteessa olevan työntekijän.

Lomautustilanteessa määräaikaisella työntekijällä olisi oikeus työttömyysturvaan ja päättää työsuhteensa määräaikaisuudesta huolimatta, kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijälläkin.

4. Työntekijän takaisinottovelvollisuus pitenee 9 kuukauteen

Jos työntekijä on irtisanottu taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä määräaikaisten lakimuutosten aikana, työnantajan on palkattava työntekijä takaisin, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Työehtosopimuksessa voi kuitenkin olla tästä poikkeavia määräyksiä, joita työnantajan tulee noudattaa lain sijaan.

5. Työsopimuksen koeaikapurku

Työnantaja voi purkaa koeajalla olevan työntekijän työsuhteen koronaviruksen vuoksi myös tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Työehtosopimuksessa voi kuitenkin olla tästä poikkeavia määräyksiä, joita työnantajan tulee noudattaa tämän lakimuutoksen jälkeenkin, ellei työehtosopimuspuolet sovi toisin.

Purkamisen edellytyksenä olisi myös tässä tapauksessa, että työnantajan tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi eikä työnantajalla ole tarjota työntekijälle hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

6. Mahdollisuus lomauttaa ennen yt-neuvottelujen päättymistä

Yhteistoimintalain 60 §:n mukainen poikkeustilanne voi syntyä, kun koronavirus aiheuttaa äkillisen ja voimakkaan heikkenemisen yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnässä, ja tämän seurauksena yritykselle tulee tarve lomauttaa merkittävä osa yrityksen työntekijöistä. Arvio tulee kuitenkin tehdä yrityksissä aina tapauskohtaisesti. Kun perusteita poiketa yt-velvoitteista ei enää ole, työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä yt-neuvottelut.

Yhteistoimintalain 60 §:ään ei ole esitetty lakimuutoksia.