



Työmarkkinakeskusjärjestöjen ehdottamat muutokset työlainsäädäntöön voimaan 1.4. täsmennettynä



Riikka Autio
Partner, Head of Employment,
Finland

Työmarkkinakeskusjärjestöjen ehdottamat määräaikaiset muutokset yksityisellä yhteistoiminta- ja työopimuslakiin sopeuttamistoimien helpottamiseksi tulivat voimaan pääasiassa ehdotetun sisältöisinä 1.4.2020. Muutokset ovat voimassa ehdotetusta poiketen vain 30.6.2020 saakka. Työehtosopimusten piiriin kuuluvassa työssä lomautusilmoitus- ja neuvotteluaikeihin sovelletaan työehtosopimusten määräyksiä ja niiden voimassaoloa säännöksiä.

- Yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluajat *lomautusten* yhteydessä lyhenivät 5 päivään. Lain voimaantullessa käynnissä olleiden neuvottelujen osalta työnantaja saa hyväksyä sen neuvotteluajan, jolloin neuvotteluja on jo käyty. Ennen 30.6. alkaneisiin, mutta lain voimaantulon päätyttyä jatkuviin neuvotteluihin voidaan myös soveltaa lyhyempää neuvotteluaikaa. Mikäli työnantaja harkitsee irtisanomisia, tulee noudattaa 14 päivän tai 6 viikon neuvotteluaikaa, ellei lyhyemmästä neuvotteluajasta päästä sopimukseen.
- Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa ilman rajoituksia, ja näin ollen myös määräaikainen lomautettu työntekijä voi päättää työsuhteensa lomautuksen aikana välittömästi.
- Työsopimuslain mukainen lomautusilmoitus aika lyheni 5 päivään. Lyhyempää ilmoitus aikaa saadaan soveltaa vielä lain voimaantulon päättymisen jälkeen jatkuvaan lomautukseen, jos lomautusilmoitus on annettu ennen 30.6.2020. Lisäksi työnantaja on voinut lain voimaantultua lyhentää lomautusilmoitusajan 5 päivään ilmoittamalla siitä lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä.
- Koeaikapurku sallitaan poikkeustilanteessa työopimuslain 7:3 §:n tuotannollisilla, taloudellisilla ja uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä. Oikeutta työopimuksen purkamiseen ei kuitenkaan ole, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin tai jos työnantaja on joko ennen koeaikapurkua tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole

vastaavana aikana muuttuneet. Jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä, koeaikapurulle ei olisi perusteita. Näin ollen koeaikapurku ns. normaaleilla perusteilla voi olla varteenotettava vaihtoehto.

- Tuotannollis-taloudellisten irtisanomisten yhteydessä takaisinottovelvollisuus pitenee 9 kuukauteen työsuhteen kestosta riippumatta. Ratkaisevaa on irtisanominen tilapäisten lakimuutosten voimassaoloaikana, vaikka työsuhde päättyisi vasta 30.6.2020 jälkeen.
- Keskusjärjestöjen esittämä työnantajan velvollisuus ilmoittaa lomautuksista TE-toimistolle ei sisällynyt lakiehdotukseen eikä siten tullut voimaan. Kuitenkin jo aikaisemman erillisen lainvalmistelutyön tuloksena työnantajien tulee jatkossa ja väliaikaisten lakimuutosten voimassaolon jälkeenkin ilmoittaa TE-toimistolle vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Työttömyysturvaan on jo tullut ja tulee myöhemmin voimaan helpotuksia koskemaan 16.3.2020 alkaen lomautettuja ja irtisanottuja työntekijöitä. Muun muassa työntekijä ei menetä oikeutta työttömyyspäivärahaan, mikäli työntekijä sopii lomautuksesta määräajaksi ja työnantajan aloitteesta taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Myös opiskelijoiden oikeutta päivärahaan helpotetaan.

Lisäksi työnantajan työeläkemaksuja alennetaan 2.6 %-yksiköllä hallituksen esityksen mukaan ajalla 1.5.-31.12.2020, mutta vähennys peritään takaisin korottamalla eläkemaksuja tulevina vuosina. Eläkeyhtiön kanssa on myös mahdollista sopia eläkemaksujen lykkäämisestä.

PDF

[Lataa pdf-versio tästä](#)
