

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

## ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on palauttaa lainsäädäntöön eräät tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomistilanteisiin liittyvät työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuudet. Lisäksi työsopimuslakiin ehdotetaan tehtäväksi teknisluonteinen viittaussäännöksen muutos, jossa laissa oleva viittaus hallintolainkäyttölakiin ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin.

Esityksen tavoitteena on parantaa työ- ja elinkeinotoimistojen mahdollisuuksia ennakoida vähintään kymmentä työntekijää koskevia irtisanomistilanteita ja niistä mahdollisesti seuraavia tarpeita työvoimapalveluille sekä lisätä irtisanottavien työntekijöiden tietoa julkisista työvoima- ja yrityspalveluista ja siten edesauttaa irtisanottavien henkilöiden nopeampaa uudelleen työllistymistä. Esityksen taustalla on työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kesäkuussa 2019 julkaisema sopimus vuoden 2017 eläkeuudistuksen jatkoneuvotteluihin liittyvistä asioista.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian. Työsopimuslakiin ehdotettava viittaussäännös oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin on kuitenkin tarkoitettu tulemaan voimaan aikaisintaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

## PERUSTELUT

### 1 Asian tausta ja valmistelu

#### 1.1 Asian tausta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt julkaisivat 11 päivänä kesäkuuta 2019 sopimuksen vuoden 2017 eläkeuudistuksen jatkoneuvotteluihin liittyvistä asioista. Sopimus on järjestöjen ehdotus valtiovalle ja eräille muille toimijoille säädösmuutosten ja selvitysten tekemisestä sekä toiminnan kehittämisestä. Muiden ehdotusten ohella sopimukseen sisältyy kirjaus, jonka mukaan työsopimuslakiin (55/2001) palautetaan työnantajan ilmoitusvelvollisuus työ- ja elinkeinotoimistolle sekä työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta lain 1051/2013 sisällön mukaisesti.

Keskusjärjestösopimuksessa mainittu laki 1051/2013 koski asiallisesti vuoden 2017 toukokuun alusta työsopimuslaista kumottua 9 luvun 3a ja 3b §:ää. Näistä ensimmäisessä säädettiin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa konkurssin, yrityssaneerauksen tai muulla tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottavien työntekijöiden irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle, jos irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä oli vähintään kymmenen. Säännöksen mukaan ilmoituksesta oli käytävä ilmi irti irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat. Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä säädettiin lisäksi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa mainituissa 3a §:n kattamissa tilanteissa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Työsopimuslain lisäksi työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuutta koskevat säännökset sisältyivät myös erityyppisiksi (756/2011) ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin (304/2003).

Työntekijöiden irtisanomista koskevat työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuutta koskevat säännökset, samoin kuin eri palvelussuhdelakeihin sisältyneet työntekijöiden lomauttamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle ilmoittamista koskevat säännökset kumottiin lainsäädännöstä vuonna 2017. Säännösten kumoamisen tavoitteena oli erityisesti vähentää säännöllisesti alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien työntekijöiden irtisanomisesta aiheutuvaa työtä ja hallinnollista taakkaa. Lisäksi työnantajan velvollisuudella tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan ei enää nähty olevan säännöksellä alun perin ollutta merkitystä muutosturvaan liittyneiden työttömyysetuuden korostusosien muutosten vuoksi. Muutosten johdosta työntekijän tietämättömyydestä työllistymissuunnitelmasta ei enää voinut seurata työntekijälle ansionmenetyksiä, jos tämä vain ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. (HE 257/2016 vp.) Työ- ja elinkeinotoimistoissa tehtävän työn ennakoitavuus sekä irtisanottavien työntekijöiden mahdollisimman nopea työvoimapalveluiden piiriin siirtyminen ja sitä kautta mahdollisesti nopeampi uudelleen työllistyminen puoltavat kuitenkin säännösten palauttamista lainsäädäntöön. Tässä hallituksen esityksessä ehdotetaan mainittujen työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuutta koskevien säännösten palauttamista.

#### 1.2 Asian valmistelu

Esitysluonnos on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä virkatyönä. Lisäksi esitysluonnosta on käsitelty kolmikantaisesti yhdessä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän alaisessa sääntelytyöryhmä –alaryhmässä.

Esitysluonnoksesta on järjestetty lausuntokierros ajanjaksolla x.x.2019 – x.xx.2019. Lausuntoja pyydettiin...[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

## 2 Nykytila ja sen arviointi

Työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuksia koskevien säännösten tausta on niin sanotussa muutosturvan toimintamallissa. Muutosturvan toimintamallin juuret ovat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005 – 2007, ja sen 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 uudelleen työllistymistä. Muutosturvan toimintamallia on vuosien varrella kehitetty niin valtakunnallisesti, alueellisesti kuin paikallisestikin. Toimintamalli koostuu useasta eri osasta. Muutosturvaa koskevaa sääntelyä on työsopimuslain lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa.

Ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuutta koskevien säännösten kumoamisen jälkeen säännöllisesti alle 20 työntekijää työllistäville työnantajille ei ole asetettu enää laissa säädettyä velvoitetta ilmoittaa taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tapahtuvista irtisanomisista etukäteen työ- ja elinkeinotoimistoille. Työ- ja elinkeinotoimisto saa pääsääntöisesti tiedon alueellaan tapahtuvista 10 – 19 työntekijää koskevista irtisanomisista siinä vaiheessa, kun irtisanotut työntekijät ilmoittautuvat itse työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon.

Säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviä työnantajia sen sijaan koskevat yhteistoimintalain säännökset työvoiman käytön vähentämistä koskevista yhteistoimintaneuvotteluista ja neuvotteluiden aikana tehtävästä yhteistyöstä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa. Yhteistoimintalain 48 §:n mukaan työnantajan on esimerkiksi toimitettava lain 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä. Tässä yhteydessä työ- ja elinkeinotoimisto saa alustavana arviona työnantajalta tiedon muun muassa irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten määrästä sekä arvion ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen. Edelleen yhteistoimintalain 49 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhteistyössä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, joilla työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen, ja siten uudelleen työllistymistä, tuetaan. Kuntasektorilla vastaavat säännökset sisältyvät työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin (449/2007).

Työnantajan ilmoitusvelvollisuutta työ- ja elinkeinotoimistolle koskevan säännöksen kumoamisen johdosta työ- ja elinkeinotoimistoilla on aiempaa vähäisemmät mahdollisuudet ennakoida niiden toimialueella tapahtuvia 10 – 19 työntekijää koskevia irtisanomistilanteita. Työnantajaa koskevan ilmoitusvelvollisuuden palauttaminen lainsäädäntöön parantaisi työ- ja elinkeinotoimistojen mahdollisuuksia ennakoida työvoimapalveluiden piiriin tulossa olevia asiakkaita, heidän lukumääräänsä sekä ammattitautaa. Työntekijän oikeutta työllistymissuunnitelmaan koskevan työnantajan tiedottamisvelvollisuuden palauttamisella voidaan puolestaan nähdä olevan positiivista informaatiomerkitystä, jolla on mahdollista edesauttaa irtisanottavia työntekijöitä hakeutumaan julkisten työvoimapalveluiden piiriin.

### 3 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

#### 3.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan palautettavaksi työntajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuutta koskevat säännökset työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin. Esityksen tavoitteena on parantaa työ- ja elinkeinotoimistojen mahdollisuuksia ennakoida 10 – 19 työntekijää työllistävien työnantajien toteuttamia irtisanomistilanteita ja lisätä irtisanottavien työntekijöiden tietoa julkisista työvoimapalveluista ja heidän oikeudestaan työllistymissuunnitelmaan. Keskeisenä tavoitteena on, että työ- ja elinkeinotoimistojen ennakointimahdollisuuksia parantamalla ja irtisanottaville henkilöille annettavalla tiedolla työllistymissuunnitelmasta voitaisiin edistää irtisanottujen työntekijöiden mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä.

Esityksessä ehdotetaan, että työsopimuslain 9 lukuun palautettaisiin siitä lailla 204/2017 kumottu 3 a §, joka vastaisi sanamuodoltaan ja sisällöltään laissa aikaisemmin ollutta pykälää. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi viipymättä ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle, jos työnantajan konkurssista, yrityssaneerauksesta tai muulla taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä olisi vähintään kymmenen. Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan työ- ja elinkeinotoimistolle tehtävästä ilmoituksesta olisi käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat. Kuten aiemminkaan voimassa olleen lain mukaan, ilmoituksen ei olisi tarkoitus sisältää yksittäistä työntekijää koskevaa tietoa, kuten nimitieto. Työ- ja elinkeinotoimistot saisivat yksittäistä irtisanottua työntekijää koskevat tiedot tämän ilmoittautuessa itse työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon.

Työsopimuslain 9 lukuun ehdotetaan niin ikään palautettavaksi siitä lailla 204/2017 kumottu 3 b §, jossa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta huolehtia siitä, että työntekijä saisi edellä 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tiedon hänen oikeudestaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Työsopimuslain 11 a luvun 7 §:ään ehdotetaan lisäksi tehtäväksi tekninen muutos, jossa viittaus hallintolainkäyttölakiin (586/1996) muutettaisiin viittaukseksi oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin (808/2019), joka tulee voimaan vuoden 2020 alusta. Lisäksi säännöksestä poistettaisiin erityislainsäädännössä tarpeettomana pidettävä maininta siitä, että hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan. Valittamisesta hallintotuomioistuimen päätöksestä säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasiassa annettussa laissa.

Merityösopimuslakiin ehdotetaan tehtäväksi edellä todettuja työsopimuslain 9 luvun 3 a ja 3 b §:ää vastaavat muutokset. Työnantajan ilmoituksesta työ- ja elinkeinotoimistolle säädettäisiin merityösopimuslain 10 luvun 4 §:ssä. Työnantajan tiedottamisvelvollisuutta työllistymissuunnitelmasta säädettäisiin mainitun luvun 5 §:ssä. Pykälät vastaisivat lailla 204/2017 kumottuja merityösopimuslain 10 luvun 4 ja 5 §:ää.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 a §:ään ehdotetaan palautettavaksi siitä lailla 206/2017 kumottu 2 momentti, jossa säädettäisiin työntajan velvollisuudesta ilmoittaa työ- ja elinkeinotoi-



Työ- ja elinkeinotoimistojen näkökulmasta esityksessä ehdotettavat muutokset vahvistaisivat työ- ja elinkeinotoimistoissa tehtävää muutosturvatyötä mahdollistamalla paremman ennakoitavuuden tulos- ja asiakkaista ja heidän palvelutarpeistaan. Esitykseen sisältyvät ehdotukset voisivat merkitä työ- ja elinkeinotoimistoille jossakin määrin myös lisää työtä, joskin lisätyön määrä riippuu säännösten soveltamisalan piiriin kuuluvien yritysten ja niissä olevien irtisanomistilanteiden määrästä. Irtisanottavien työntekijöiden kannalta ehdotukset voisivat joissakin tilanteissa nopeuttaa julkisiin työvoimapalveluihin siirtymistä sekä edesauttaa heidän uudelleen työllistymistään.

#### **4 Muut toteuttamisvaihtoehdot**

Esityksessä ehdotetaan eräiden työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuksien palauttamista työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin sekä kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin. Sopimuksessaan vuoden 2017 eläkeuudistuksen jatkoneuvotteluihin liittyvistä asioista työmarkkinoiden keskusjärjestöt ehdottivat vain työsopimuslaisissa säädettyjen työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuksien palauttamista. Ottaen huomioon esityksen tavoite ja palvelussuhteita koskevan lainsäädännön yhdenmukaisuus olisi mainitut työnantajavelvoitteet perusteltua palauttaa myös merityötä ja kunnallisia viranhaltijoita koskevaan lainsäädäntöön. Valtion virkamiehiä koskien vastaavan kaltaisia säännöksiä ei ole ollut.

#### **5 Lausuntopalaute**

[täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

#### **6 Voimaantulo**

Ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuuksien palauttamista koskevat lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian niiden hyväksymisen jälkeen, kuitenkin niin, että viittaussäännös oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin tulisi voimaan aikaisintaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

## Laki

### työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 7 §, sellaisena kuin se on laissa 73/2017, sekä  
*lisätään* lakiin siitä lailla 204/2017 kumotun 9 luvun 3 a ja 3 b §:n tilalle uusi 9 luvun 3 a ja 3 b § seuraavasti:

9 luku

#### Työsopimuksen päättämismenettely

3 a §

##### *Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle*

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

3 b §

##### *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta*

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

11 a luku

#### Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä

7 §

##### *Muutoksenhaku*

Tässä luvussa tarkoitettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Muutoksenhausta säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 11 a luvun 7 § tulee kuitenkin voimaan 1 päivänä tammikuuta 2020.

## 2.

### **Laki**

#### **merityösopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*lisätään* merityösopimuslakiin (756/2011) siitä lailla 205/2017 kumotun 10 luvun 4 ja 5 §:n tilalle uusi 10 luvun 4 ja 5 § seuraavasti:

#### 10 luku

#### **Työsopimuksen päättämismenettely**

#### 4 §

##### *Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle*

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 8 luvun 3, 4, 6 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Edellä 1 momentissa tarkoitettusta ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

#### 5 §

##### *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta*

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .



**3.****Laki****kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 a §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 a §, sellaisena kuin se on laissa 206/2017 seuraavasti:

**37 a §****Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus**

-----

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle viranhaltijan taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

**4.****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§:n 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 210/2017, 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:

-----

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.

\_\_\_\_\_

Liite  
*Rinnakkaistekstit*