



Työlainsäädäntöön tehtävät muutokset

Pääministeri Sannan Marinin hallitus päätti perjantaina 20.3.2020 muutosten valmistelusta työlainsäädäntöön. Toimet ovat määräaikaista ja ne ovat voimassa kolme kuukautta. Työlainsäädäntöä koskevat muutokset koskevat kaikkia yrityksiä ja järjestöjä. Muutosten voimaantuloajankohdasta kerrotaan heti, kun ajankohta on selvillä.

Yritysten on tärkeää huomioida, että voimassa olevissa työehtosopimuksissa voi olla poikkeavia määräyksiä. Työehtosopimuksen määräystä on noudatettava lain sijaan.

Työlainsäädäntöön on valmisteilla seuraavat muutokset:

1. Lomautusmahdollisuus laajennetaan koskemaan myös määräaikaista työsopimuksia samassa laajuudessa kuin se koskee toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Lomautustilanteessa työntekijälle tulee oikeus työttömyysturvaan sekä oikeus purkaa työsopimus määräaikaaisuudesta huolimatta.
2. Yhteistoimintalain vähimmäisneuvotteluaikoja lomautustilanteessa lyhennetään viiteen päivään nykyisestä 14 päivästä tai 6 viikosta. Neuvotteluesitys (YT-kutsu) on annettava jatkossakin viiden päivän ilmoitusajalla. Tämän lisäksi neuvotteluja käydään siis nyt esitetty 5 päivää. Lomautusilmoitusaika esitetään lyhennettäväksi niin ikään 5 päivään. Neuvottelukutsusta lomautuksen alkuun kuluisi jatkossa siis yhteensä 15 kalenteripäivää.
3. Koeaikapurku sallitaan myös tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Samalla säädetään siitä, että koeaikapurussa ei tule työttömyysturvan karenssia eikä omavastuupäiviä.
4. Mikäli työntekijä on irtisanottu koronasta johtuvasta taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä, työnantajan on jatkossa palkattava työntekijä takaisin, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.
5. Työnantajan mahdollisuutta lomauttaa ennen YT-neuvottelujen päättymistä täsmennetään. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että koronaviruksesta aiheutuva yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnän äkillinen ja voimakas heikkeneminen, jonka seurauksena yritykselle syntyy tarve lomauttaa merkittävä osa yrityksen työntekijöistä, muodostaa yhteistoimintalain 60 §:ssä säädetyn poikkeustilanteen. Arvio tehdään tapauskohtaisesti. Kun perusteita poiketa YT-velvoitteista ei enää ole, työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä YT-neuvottelut.