



UUSI KOULUTUSVELVOLLISUUS JA TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISEN YHTEYDESSÄ

Työsopimuslaki muuttuu 1.1.2017 voimaantulevalla lailla siten, että tuotannollisella tai taloudellisella perusteella (jäljempänä tuta-peruste) irtisanotuille tulee oikeus työnantajan kustantamaan yhden kuukauden palkan arvoiseen valmennukseen tai koulutukseen. Tähän liittyen muutetaan myös yhteistoimintalakia (jäljempänä yt-laki). Toisena uudistuksena työterveyshuoltolakia muutetaan siten, että tuta-perusteella irtisanotuille tulee oikeus pidennettyyn työterveyshuoltoon.

Lakien valmisteluasiakirjat löytyvät tästä linkistä: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_211+2016.aspx

Lait julkaistaan niiden vahvistamisen jälkeen vuodenvaihteessa Suomen säädöskokoelmassa (<http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/>).

Tuta-irtisanotun työntekijän koulutusvelvollisuus

Työsopimuslakiin lisätään säännös (TSL 7:13 §), jonka mukaan työnantajan on tarjottava TSL 7:3 §:n perusteella tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Soveltamisala

Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Työntekijämäärällä tarkoitetaan koko yrityksen työntekijämäärää eikä esimerkiksi sen toimipaikan työntekijöiden määrää, josta työntekijöitä irtisanotaan. Ilmaisulla ”työskentelee säännöllisesti” tarkoitetaan samaa kuin vastaavalla ilmaisulla yt-lain soveltamisalaa koskevassa säännöksessä.

Valmennukseen tai koulutukseen on oikeus vain työntekijöillä, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työsuhteen päättymiseen mennessä. Yhdenjaksoisuutta tulkitaan niiden periaatteiden mukaisesti, joista säädetään TSL 1:5 §:ssä, eli lyhytaikaisen keskeytyksen kahden työsopimuksen välillä ei katsota katkaisevan yhdenjaksoisuutta.

Oikeus valmennukseen tai koulutukseen on rajattu koskemaan vain taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottuja työntekijöitä. Se ei näin ollen koske työntekijöitä, joiden työsuhde on päättynyt määräaikaisen työsopimuksen päättymisen vuoksi tai jotka on irtisanottu työntekijästä johtuvilla perusteilla.



Valmennuksesta tai koulutuksesta päättäminen

Työnantaja päättää valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä. Työnantajan päätösvaltaa rajoittaa lähinnä kaksi seikkaa. Ensinnäkin valmennuksen tai koulutuksen tulee olla työntekijän työllistymistä edistävää. Lisäksi sen pitää arvoltaan vastata yhden kuukauden palkkaa.

Laissa tai sen valmisteluaineistossa ei ole määritelty yksityiskohtaisemmin, mitä työllistymistä edistävällä valmennuksella tai koulutuksella oikeastaan tarkoitetaan. Työnantajalla on siten varsin suuri harkintavalta valmennuksen tai koulutuksen sisällön suhteen. Kyseessä voi olla esimerkiksi työnhakuvalmennus tai työntekijän ammattitaidon päivittämistä koskeva koulutus tai koulutus uudensuuntaisiin työtehtäviin. Myös työntekijän työkykyä tai työmarkkinakelpoisuutta parantavaa valmennusta tai koulutusta voitaneen pitää työllistymistä edistävänä.

Valmennus tai koulutus voidaan järjestää joko kullekin työntekijälle tarjottavana henkilökohtaisena tai vaihtoehtoisesti ryhmäkohtaisena palveluna. Työnantaja voi halutessaan pyytää TE-toimistosta apua harkitessaan, millaista valmennusta tai koulutusta olisi tarkoituksenmukaista tarjota työntekijöille.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia sellaisesta menettelystä, että työntekijä hankkii itse haluamansa koulutuksen tai valmennuksen ja työnantaja kustantaa sen.

Valmennuksen tai koulutuksen arvo

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vastattava irtisanotun työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai hänen kanssaan samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota. Näistä vaihtoehtoista valitaan suurempi. Käytännössä tämän seurauksena matalapalkkaisten työntekijöiden kohdalla arvo määräytyy useimmiten henkilöstön keskimääräisen kuukausiansion mukaan ja korkeapalkkaisten kohdalla taas työntekijän oman kuukausiansion mukaan.

Jos työntekijän kuukausittainen palkka vaihtelee, valmennuksen tai koulutuksen arvo on määriteltävä keskimääräisen palkan perusteella. Lainmuutosta koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että tällaisessa tilanteessa palkan käsitteen määrittelyssä on otettava huomioon vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet (HE 211/2016 s. 15).



Irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio saadaan laskemalla kuukausiansiot yhteen ja jakamalla euromäärä toimipaikan henkilöstöön kuuluvien henkilöiden määrällä. Toimitusjohtajan palkkaa ei lasketa mukaan, koska hän ei ole juridisesti työsuhteessa yritykseen.

Jos valmennus tai koulutus järjestetään ryhmäkohtaisesti, sen arvon pitää lähtökohtaisesti vastata työntekijöiden kuukausittaisten palkkojen yhteissummaa. Jos ryhmäkoulutukseen osallistuu esimerkiksi 10 työntekijää, joiden palkka on 3.000 euroa/kk, valmennuksen tai koulutuksen arvon tulisi siis olla 30.000 euroa.

Osa-aikaisten työntekijöiden kuukausittaisen palkan suuruus lasketaan samalla tavalla kuin kokoaikaisten työntekijöiden, eikä sitä esimerkiksi muunneta kokoaikaista työtä vastaavaksi palkaksi. Osa-aikaiset työntekijät otetaan huomioon toimipaikan henkilöstön lukumäärässä samoin kuin kokoaikaiset työntekijät. Näin ollen osa-aikaiset työntekijät käytännössä yleensä laskevat toimipaikan työntekijöiden keskimääräisen palkan suuruutta.

Valmennuksen tai koulutuksen ajankohta

Pääsääntönä laissa on, että valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Painavasta syystä valmennus tai koulutus voidaan kuitenkin toteuttaa osittain tai kokonaan tätä myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisajankohta tai arvioitu toteutumisajankohta on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Painavia syitä toteuttaa koulutus tai valmennus myöhemmin esiintyy todennäköisesti varsin usein. Jos kyse on esimerkiksi ulkopuolisen koulutuspalvelujen tarjoajan järjestämästä koulutuksesta, tarkoituksenmukaista valmennusta tai koulutusta ei ehkä ole saatavilla edellä mainitun aikarajan puitteissa. Koulutus voi myös olla niin pitkäkestoista, että se ei ehdi päättyä kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Saattaa myös olla, että työntekijä voi itse haluta nimenomaan tiettyyn koulutukseen, joka järjestetään ehkä vasta huomattavastikin kahden kuukauden aikarajan jälkeen.

Pääsääntönä laissa siis on, että valmennus tai koulutus toteutetaan vasta irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että valmennus tai koulutus toteutetaan jo irtisanomisajan kuluessa. Tämä voi olla tarkoituksenmukaista erityisesti silloin, jos työnantaja on vapauttanut työntekijän työskentelyvelvollisuudesta irtisanomisaikana.



Toisin sopiminen

Valmennuksen tai koulutuksen vähimmäisarvo on määritelty TSL 7:13.2 §:ssä varsin kaavamaisesti ja jopa epätarkoituksenmukaisesti, koska arvo on kytketty kunkin työntekijän palkan suuruuteen eikä esimerkiksi työntekijän tarpeeseen saada valmennusta tai koulutusta työllistyäkseen uudelleen.

Laissa on muun muassa tämän vuoksi annettu mahdollisuus sopia paikallisesti toisin valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä. Voi esimerkiksi olla tarkoituksenmukaista, että sovitaan työntekijälle tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen määräytyvän kunkin työntekijän tarpeen eikä hänen palkkansa suuruuden mukaan. Ei ole estettä sopia myös siitä, että työnantajalle valmennuksesta tai koulutuksesta aiheutuva kokonaiskustannus poikkeaa laissa säädetystä määrästä.

Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Kyse voi olla muun muassa työntekijän oman yrityksen perustamisen tukemisesta esimerkiksi starttirahalla. Jos sovitaan muusta järjestelystä kuin lainmukainen valmennus tai koulutus, myös tuen antamisen ajankohta voi poiketa edellä selostetusta kahden kuukauden säännöstä.

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja henkilöstön välillä. Henkilöstön edustus määräytyy yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön mukaisesti (TSL 7:13.4 §).

Valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa tarjota irtisanotulle työntekijälle valmennusta tai koulutusta, työntekijällä on oikeus saada korvaus laiminlyönnistä (TSL 7:14 §). Korvauksena maksetaan rahasumma, joka vastaa laiminlyödyn valmennuksen tai koulutuksen arvoa. Työnantajaa ei siis esimerkiksi velvoiteta tarjoamaan kyseistä valmennusta tai koulutusta jälkikäteen.

Jos valmennuksen tai koulutuksen antaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus koskee vain laiminlyötyä osuutta. Jos valmennuksesta tai koulutuksesta on sovittu paikallisesti toisin edellä selostetulla tavalla, laiminlyöntiä arvioidaan luonnollisesti suhteessa siihen, mitä on sovittu.



Vaikutus verotukseen ja työttömyysturvaan

Työnantajan TSL 7:13 §:n perusteella tarjoamasta valmennuksesta tai koulutuksesta ei tuloverolain mukaan pääsääntöisesti synny veronalaista tuloa työntekijälle. Valmennuksella tai koulutuksella ei myöskään pääsääntöisesti ole vaikutusta työttömyysturvan saamiseen. Tarkemmat säännökset löytyvät asianomaisesta lainsäädännöstä.

Työehtosopimukset

Työehtosopimuksissa voidaan jatkossa sopia toisin koulutusvelvollisuuden sisällöstä. Nämä määräykset tulevat olemaan ensisijaisia lakiin nähden.

Voimaantulosäännös

Voimaantulosäännöksen mukaan koulutusvelvollisuus tulee sovellettavaksi, jos työsopimuksen irtisanomista edeltänyt, yt-lain 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys annetaan lain voimaantulon jälkeen eli aikaisintaan 1.1.2017.

Muutos yt-lakiin

Työsopimuslain muuttamisen lisäksi uuteen koulutussäännöstöön sisältyy muutos yt-lakiin. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, yt-lain 16 §:n mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää jatkossa periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille TSL 7:13 §:n valmennusta tai koulutusta.

Koulutuksen tai valmennuksen järjestämisperiaatteista on neuvoteltava yt-lain 4 luvun mukaisesti. Tarkoituksena on, että periaatteista neuvotellaan, vaikka näköpiirissä ei olisi irtisanomisia. Kun periaatteet on suunnitelmaan vastaisuuden varalta kirjattu, voidaan välttyä epäselvyyksiltä irtisanomisten tullessa ajankohtaisiksi.

Periaatteiden sisällön laajuutta tai käsittelytapaa ei laissa tai sen perusteluissa tarkemmin säännellä, vaan nämä voivat vaihdella riippuen muun muassa työnantajan toimialan ja työpaikan olosuhteista sekä henkilöstön koulutustasosta ja valmiuksista työllistyä uudelleen. Suunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi periaatteet siitä, minkälaista koulutusta tai valmennusta mahdollisessa irtisanomistilanteessa järjestetään, millä tavalla sitä hankitaan ja mikä on henkilöstön rooli koulutusta tai valmennuksia suunniteltaessa.



Yt-lain muutosta koskevan voimaantulosäännöksen mukaan henkilö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan uusia vaatimuksia vuoden 2017 aikana.

Tuta-irtisanotun työntekijän työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain uuden 2.3 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien.

Kuten yllä selostettu koulutusvelvollisuus, työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus koskee työnantajia, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää. Lisäksi edellytyksenä on, että irtisanotut työntekijät ovat olleet työsuhteessa irtisanovaan työnantajaan vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista.

Työterveyshuollon sisällön ja laajuuden on vastattava työnantajan työterveyshuoltosopimusta.

Työnantajan velvollisuus järjestää irtisanomilleen työntekijöille työterveyshuolto kestää enintään kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä. Velvollisuus lasketaan siis työntekovelvollisuuden, ei työsuhteen päättymisestä.

Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus ei säännöksen mukaan jatku enää sen jälkeen, kun työntekijä on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen ja tämän työnantajan työterveyshuollon piiriin. Jos työntekijän uusi työsuhte on kuitenkin hyvin lyhytaikainen, edellinen työnantaja ei vapaudu työterveyshuollon järjestämisvelvollisuudesta. Työnantajan velvollisuus lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen.

Työntekijällä on säännöksen mukaan velvollisuus ilmoittaa edelliselle työnantajalle, kun hän saa uuden työpaikan ja siirtyy toisen työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Työnantajalla on oikeus normaaleihin Kela-korvauksiin uuden säännöksen nojalla järjestämästään työterveyshuollosta.

Voimaantulosäännös

Voimaantulosäännöksen mukaan uusi työterveyshuoltopalveluiden järjestämisvelvollisuus koskee tilanteita, joissa työntekijän irtisanominen

Muistio



Työelämä / Työlainsäädäntö ja
työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen
Markus Äimälä

14.12.2016

7 (7)

on suoritettu lain voimaantulon jälkeen eli aikaisintaan 1.1.2017. Ratkaisevaa on siis irtisanomishetki, ei esimerkiksi työsuhteen päättymishetki.