

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Työnantajaorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

Henkilöstön hallintoedustuksen uudistamistarpeita kartoitettiin yhteistoimintalain kokonaisuudistuksen yhteydessä vain muutama vuosi sitten. Tässä yhteydessä hallintoedustusta koskeva sääntely siirrettiin osaksi yhteistoimintalakia ja tehtiin tarvittavat muutokset hallintoedustusta koskeviin säännöksiin. Näkemyksemme mukaan hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ole tarpeen uudistaa tässä vaiheessa.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

-

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Vastustamme soveltamisrajan laskemista 150 henkilöstä 100 henkilöön. Pienemmissä yrityksissä päätöksenteko on yleensä epämuodollisempaa ja henkilöstön kanssa käydään vuoropuhelua kyseisistä asioista jo mahdollisesti muilla foorumeilla. Henkilöstön hallintoedustuksen ulottaminen vähintään 100 työntekijää koskeviin yrityksiin lisää yritysten tarvetta muokata mahdollisia yritysten hallintoon liittyviä toimintamalleja, joka lisää erityisesti pienempien yritysten hallinnollista taakkaa.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 julkaistussa hallintoedustusta koskevassa selvityksessä ensisijaisesti sopimiseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä on koettu yleisesti ottaen hyödylliseksi. Lakiehdotuksessa kuitenkin esitetään hallintoedustuksen sopimismahdollisuuden poistamista. Vastustamme hallintoedustuksen sopimismahdollisuuden poistamista emmekä näe perusteita rajoittaa yritysten mahdollisuuksia sopia kullekin yritykselle sopivimmasta järjestelystä. Nykylainsäädännön mukaan henkilöstöllä on aina mahdollisuus vaatia hallintoedustuksen toteuttamista yhteistoimintalain 31 §:n mukaisesti, jos henkilöstön hallintoedustuksesta ei päättä sopimukseen. Emme näe järkevänä, että jatkossa osapuolet eivät voisi sopia itselleen parhaiten soveltuvasta hallintoedustusmallista.

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Tällä hetkellä lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus on mahdollista järjestää työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä taikka niissä vastaavissa toimielimissä, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Näemme, että jatkossakin hallintoedustus tulisi olla mahdollista järjestää myös yrityksen hallintoneuvostossa.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Pidämme erittäin tärkeänä, että henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta voidaan myöntää hakemuksesta lupa poiketa. Jos sopimukseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä poistetaan, tulee yrityksille väistämättä tarve hakea poikkeuslupaa niissä tilanteissa, joissa toimiva järjestelmä ei täytä lakiin perustuvan hallintoedustuksen vaatimuksia.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Isossa osassa yrityksissä on käytössä toimiva sopimukseen perustuva hallintoedustus. Lakiehdotuksen mukaan sopimukseen perustuvaa hallintoedustusta voitaisiin noudattaa vain 31.12.2027 saakka, jonka jälkeen sopimukseen perustuvaa järjestelmää ei enää pidettäisi yhteistoimintalain tarkoittamana hallintoedustuksena.

Katsomme, että ennen lain voimaantuloa tehty sopimukseen perustuva hallintoedustus pitäisi olla mahdollista katsoa jatkossakin yhteistoimintalain mukaiseksi hallintoedustukseksi, jos kumpikaan osapuoli ei irtisano sopimusta. Ei ole tarkoituksenmukaista, että toimiva sopimukseen perustuva hallintoedustusjärjestelmä ei 31.12.2027 jälkeen katsottaisi täyttävän yhteistoimintalain mukaisen

hallintoedustuksen kriteerejä, johon sovellettaisiin yhteistoimintalaissa olevia erityisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Siirtymäsäännöstä tulisi muokata siten, että lainmuutokset eivät koske ennen lain voimaantuloa tehtyjä sopimuksia.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

-

Tirri Katariina
Kiinteistöyönantajat ry