

Asia: VN/29568/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

Työryhmän tehtävänä on ollut valmistella pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman yhteistoimintalain soveltamisalaa ja vähimmäisneuvotteluaikoja koskevien kirjausten edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia. Hallitusohjelmassa todetaan seuraavasti: ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella”.

Pidämme hallitusohjelman kirjausta kannatettavana. Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat keskeinen osa yritysten normaalia toimintaa. Yhteistoiminnan toteuttamistavat kuitenkin vaihtelevat yrityksen koosta ja rakenteesta riippuen. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein varsin vapaamuotoista eikä sitä ole tarkoituksenmukaista säännellä lailla.

Yhteistoimintalain muutosäännösten noudattaminen aiheuttaa etenkin pienissä yrityksissä merkittävää hallinnollista taakkaa ja pitkät vähimmäisneuvotteluaajat hidastavat välttämättömien sopeuttamistoimenpiteiden toteuttamista. Yhteistoimintalain soveltamisrajan nostaminen ja vähimmäisneuvotteluaikojan lyhentäminen ovat tämän vuoksi tarpeellisia muutoksia.

Hallitusohjelman soveltamisalaa koskevan kirjausten ja työryhmän ehdotuksen välillä on kuitenkin selvä ristiriita. Työnantajan yhteistoimintavelvoitteet on yhteistoimintalaissa jaettu jatkuvaan vuoropuheluun, tiedottamisvelvollisuuteen liikkeen luovutuksen yhteydessä ja muutosneuvotteluihin. Työryhmän ehdotuksen mukaan jatkuvaa vuoropuhelua ja tiedottamisvelvollisuutta liikkeen luovutuksen yhteydessä koskeva yhteistoimintavelvoite koskisi lainmuutosten jälkeen edelleen myös alle 50 työntekijän yrityksiä ja ainoastaan muutosneuvottelut jäisivät suurimmalta osin yhteistoimintavelvoitteen ulkopuolelle.

Katsomme, että 50 työntekijän soveltamisraja olisi tullut noudattaa mahdollisimman kattavasti, ja siitä olisi tullut poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n ns. joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä.

## Yleisperustelut

### **Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)**

Tausta ja nykytila on kuvattu asianmukaisesti. EU:n joukkovähentämisdirektiivistä ja liikkeenluovutusdirektiivistä aiheutuvat rajoitteet lainsäädäntömuutoksille on kuitenkin kuvattu liian laajoiksi joukkovähentämisen määritelmän ja liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisrajan osalta. Olemme eri mieltä tavoitteesta säilyttää jatkuva vuoropuhelu 20-49 työntekijän yrityksissä.

### **Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)**

Mielestämme yhteistoimintalain soveltamisraja olisi tullut nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä ehdotettua kattavammin. Soveltamisrajasta olisi tullut poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä. Myös jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisraja olisi siten tullut nostaa 50 työntekijän yrityksiin.

## Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

### **2 § - Soveltamisala**

Kannatamme yhteistoimintalain soveltamisrajan nostamista koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä. Poikkeukset 50 työntekijän soveltamisrajasta olisi kuitenkin pitänyt rajoittaa vain niihin tilanteisiin, joita EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Myös jatkuvaa vuoropuhelua ja liikkeen luovutusta koskeva soveltamisraja olisi tämän vuoksi tullut nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä. Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta olisi tullut koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työ sopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia.

### **7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä**

Vastustamme lakisääteisen vuoropuheluelvoitteen säilyttämistä alle 50 työntekijän yrityksissä. Työnantajan ja henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat keskeinen osa yritysten normaalia toimintaa. Yhteistoiminnan toteuttamistavat kuitenkin vaihtelevat yrityksen koosta ja rakenteesta riippuen. Pienemmissä yrityksissä yhteistoiminta on usein varsin vapaamuotoista eikä sitä ole tarkoituksenmukaista säännellä lailla. Yhteistoimintalain muutosäännösten noudattaminen aiheuttaa etenkin pienissä yrityksissä merkittävää hallinnollista taakkaa.

### **12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat**

Katsomme, että myös muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat olisi tullut rajoittaa koskevaan vain vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

### **16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa**

Muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta olisi tullut koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisen ehdon irtisanomisperusteisia muuttamisia. Pidämme kuitenkin positiivisena, että TSL 5:2.1 momentin 2 kohdan mukaiset tilapäiset lomautukset on rajattu muutosneuvotteluita 20-49 työntekijän yrityksissä koskevan soveltamisalan ulkopuolelle.

### **23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Kannatamme vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä esitetyllä tavalla. Lakiluonnoksen perusteluissa on kuvattu erilaisia soveltamistilanteita selkeästi ja perusteellisesti. Tämä on omiaan vähentämään lainmuutoksen tulkintaa koskevien erimielisyyksien määrää.

### **25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika**

Joukkovähentämisdirektiivistä seuraava epätarkoituksenmukainen velvoite ehdotetaan toteutettavaksi sinänsä lakiteknisesti parhaiten Suomen lainsäädäntöön soveltuvalla tavalla. Säännöksen ehdotettu soveltamisala on kuitenkin liian laaja. Sen pitäisi rajoittua niihin tilanteisiin, joihin joukkovähentämisdirektiivi soveltuu eli vähintään 20 työntekijän irtisanomisiin 10 työntekijän sijasta

### **38 § - Sopimisoikeus**

Viitaten edellä 25 a §:n kohdalla lausuttuun katsomme, että 25 a § koskevan sopimisoikeuden rajoituksen tulisi koskea vain vähintään 20 työntekijän irtisanomista.

### **46 §- Rangaistussäännökset**

Pidämme ongelmallisena rangaistussäännöksen ulottamista koskemaan lakiluonnoksen 7 a §:n rikkomista kyseisessä säännöksessä säädettyjen velvoitteiden yleisluonteisuuden vuoksi. Lakiluonnoksen 25 a §:n rikkomisen seuraamusta pidämme asianmukaisena.

## **Voimaantulo ja siirtymäsäännös**

### **Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä**

Ei huomautettavaa.

Äimälä Markus  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK