

Asia: VN/29568/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esitysluonnoksesta

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry haluaa kunnioittavasti esittää lausuntonaan luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta seuraavaa:

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää hyvänä lähtökohtana sitä, että esityksen tavoitteena on keventää erityisesti alle 50 työntekijän yrityksille lainsäädännöstä aiheutuvaa hallinnollista taakkaa huomioiden EU-lainsäädännöstä tulevat reunaehdot. Sen mukaisesti yhteistoimintalain soveltamisalan työntekijämäärää ehdotetaan nostettavaksi, mutta valitettavasti vain osan lain sisältämien velvoitteiden osalta.

Hallituksen esitysluonnos johtaisi monelta osin sekavaan lopputulokseen ja vaikeuttaisi yhteistoimintalain soveltamista alle 50 työntekijän yrityksissä. Se ei myöskään nykyisessä muodossaan toteuta kaikilta osin hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan: ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle, 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella.”

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää erittäin hyvänä hallitusohjelman mukaista esitystä työvoimankäytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden kuuden viikon ja 14 päivän neuvotteluaikojen lyhentämisestä kolmeen viikkoon ja seitsemään päivään.

Yleisperustelut

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

-

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

2 § - Soveltamisala

Esityksen mukaan yhteistoimintalain soveltamisala nostettaisiin lähtökohtaisesti vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Uusi 2 momentti sisältäisi kuitenkin luettelon niistä yhteistoimintalain säännöksistä, joita sovellettaisiin 20-49 työntekijän yrityksissä. Luettelo sisältää velvoitteita vuoropuhelusta, muutosneuvotteluista sekä tiedottamisesta liikkeen luovutuksen, sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä.

EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi (2002/14/EY) ei aseta vuoropuheluelvoitetta alle 50 työntekijän yrityksille. EU:n liikkeenluovutusdirektiivi (2001/23/EY) ei aseta tiedottamis- tai vastaamisvelvoitteita liikkeen luovutustilanteissa alle 50 työntekijän yrityksille. EU:n joukkovähentämisdirektiivi (98/59/EY) asettaa neuvotteluelvoitteen yrityksen työntekijämäärästä riippumatta silloin, kun työnantaja olisi irtisanomassa vähintään 20 työntekijää 90 päivän aikana, mutta ei työnantajan harkitessa muita toimenpiteitä.

Katsomme, että 50 työntekijän soveltamisrajaa tulisi noudattaa mahdollisimman kattavasti ja siitä tulisi poiketa vain niissä poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa joukkovähentämisdirektiivi edellyttää neuvotteluita myös alle 50 työntekijän yrityksissä.

Yhteistoimintalain soveltamisrajan muuttaminen hallituksen esitysluonnoksessa esitetyllä tavalla johtaisi hyvin sekavaan lopputulokseen. Alle 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalakia ei sovellettaisi lainkaan. Yrityksissä, joissa on 20-29 työntekijää, sovellettaisiin muutosneuvotteluiden osalta seitsemän päivän neuvotteluaikaa lain 23 §:n 2 momentin 3-kohdan mukaisesti. Yrityksissä, joissa on 20-49 työntekijää, lakia sovellettaisiin osassa asioita ja kaiken lisäksi eräiden asioiden osalta vielä eri tavalla kuin suuremmissa yrityksissä. Vähintään 50 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalakia sovellettaisiin täysimääräisesti.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry esittää, että yhteistoimintalain soveltamisrajaksi asetettaisiin kaikkienensä vähintään 50 työntekijän yritykset ja tähän soveltamisrajaan tehtäisiin vain se vähintään 20 työntekijän irtisanomista koskeva poikkeus, jonka joukkovähentämisdirektiivi edellyttää. Tällä poistettaisiin esitysluonnoksen sekavuus ja epä johdonmukaisuus sekä yhtenäistettäisiin yhteistoimintalaki EU:n joukkovähentämisdirektiivin, yhteistoimintamenettelydirektiivin ja liikkeenluovutusdirektiivin kanssa.

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

Esityksen mukaan 20-49 työntekijän yrityksissä pitäisi käydä säännönmukaisesti vuoropuhelua, jonka kohteet ja toteutustavat määriteltäisiin yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla.

Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä tapahtuvat muutokset olisi kirjattava ja työnantajan olisi tiedotettava niistä henkilöstöä. Tämän ns. kevennetyn vuoropuhelun laiminlyönti sanktioitaisiin työnantajan tai tämän edustajan osalta 46 §:ssä yhteistoimintalain rikkomisena.

EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi ei koske alle 50 työntekijän yrityksiä, joten EU:n lainsäädännöstä ei tule velvoitetta ja perustetta ulottaa vuoropuheluelvoitetta alle 50 työntekijän yrityksiin. Kuten esitysluonnoksen nykytilan arvioinnin osaltakin on todettu kappaleessa 2.2.1, jatkuva vuoropuhelu aiheuttaa yrityksille hallinnollista taakkaa erityisesti pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa ei ole useinkaan erillistä HR-kysymyksiin perehtynyttä ja keskittyvää henkilökuntaa.

Käytännössä alle 50 työntekijän yrityksissä käydään hyvin vapaamuotoista vuoropuhelua ja käytäisiin jatkossakin luonnollisen tarpeen mukaan ilman, että siihen velvoitettaisiin yhteistoimintalailla. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutuu erityisesti pienemmissä yrityksissä luontevasti ja yrityksen toimintaan sopivalla tavalla ilman lainsäädännön asettamaa, rangaistusseuraamuksin sanktioitua velvollisuutta sen käymisen, säännönmukaisuuden tai kirjaamisen osalta.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry esittää, että vuoropuhelua koskevat 2 luvun velvoitteet koskisivat ainoastaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä eikä niitä ulotettaisi minkään sisältöisenä koskemaan alle 50 työntekijän yrityksiä. Vaikka ehdotuksen mukainen vuoropuheluelvoite olisi alle 50 työntekijän yrityksissä vähemmän byrokraattinen kuin vähintään 50 työntekijän yrityksissä, se ei poistaisi näissä yrityksissä hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisi lisäksi sekaannusta kahden erisältöisen vuoropuheluelvoitekokonaisuuden myötä.

12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Kts. 7 a §.

16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Esityksen mukaan 20-49 työntekijän yrityksissä tulisi käydä yhteistoimintalain 17-25 a §:n mukaiset muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista, työsopimuksen ehtojen yksipuolista muuttamista tai irtisanomisperusteista lomauttamista.

EU:n joukkovähentämisdirektiivin mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia, ei-työntekijästä johtuvia irtisanomisia silloin, kun irtisanomiset koskevat vähintään 20 työntekijää 90 päivän aikana. Tällöin työnantajalla on velvollisuus käydä työntekijöiden edustajien kanssa neuvottelut ennen joukkovähentämisen toteuttamista.

Direktiivissä joukkovähentäminen ja neuvotteluelvoite liittyvät yksinomaan irtisanomiseen. Hallituksen esitysluonnoksessa neuvotteluelvoite on kuitenkin laajennettu 20-49 työntekijän yrityksissä koskemaan myös osa-aikaistamisia, työsuhteen ehtojen yksipuolisia muuttamisia ja irtisanomisperusteisia lomautuksia.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry esittää, että 20-49 työntekijän yrityksissä muutosneuvotteluelvollisuus koskisi joukkovähentämisdirektiivin mukaisesti ainoastaan irtisanomisia.

23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää erittäin hyvänä esitystä nykyisten kuuden viikon ja 14 päivän muutosneuvotteluaikojen lyhentämisestä kolmeksi viikoksi ja seitsemäksi päiväksi. Sillä vahvistettaisiin yritysten mahdollisuuksia reagoida yhä nopeammin muuttuviin toimintaympäristöihin sekä taloudellisiin ja tuotannollisiin tilanteisiin.

Säännös koskisi kokonaisuudessaan sekä vähintään 50 työntekijän että 20-49 työntekijän yrityksiä. Sen 2 momentin 3-kohdan työntekijäraja säilyisi esityksen mukaan ennallaan alle 30 työntekijässä, mikä loisi osaltaan lisää sekavuutta erikokoisten yritysten velvollisuuksien sisältöön. Sen mukaan 20-29 työntekijän yrityksissä noudatettaisiin seitsemän päivän neuvotteluaikaa, jos muutosneuvottelut koskisivat esitetyn uuden 16 a §:n mukaisesti 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista, työsopimuksen ehtojen yksipuolista muuttamista tai irtisanomisperusteista lomauttamista.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry esittää, että 23 §:n 2 momentin 3-kohdan työntekijäraja nostettaisiin yhteneväksi 16 a §:n kanssa eli alle 50 työntekijään. Siten seitsemän päivän neuvotteluaikaa noudatettaisiin, jos ”työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 50”.

25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika

Esityksen mukaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saisi päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle olisi kulunut 30 päivää silloin, kun käydyt muutosneuvottelut olisivat koskeneet vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista. Uuden säännöksen taustalla ovat lähtökohtaisesti EU:n joukkovähentämisdirektiivistä tulevat vaatimukset.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää selkeänä, että 30 kalenteripäivän määräajan laskeminen alkaa neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle ja että määräaika ja irtisanomisaika voivat kulua päällekkäin. Katsomme kuitenkin, että esitetty säännös tulisi rajata koskemaan ainoastaan joukkovähentämisdirektiivin soveltamistilanteita eli vähintään 20 työntekijän irtisanomista 90 päivän aikana.

38 § - Sopimisoikeus

Kts. 25 a §.

46 §- Rangaistussäännökset

-

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Vasarainen Mari
Autoliikenteen Työntajaliitto ry