

Asia: VN/29568/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

Kemianteollisuus ry kannattaa soveltamisalan nostoa hallitusohjelman mukaisesti 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin, sekä neuvotteluajkojen puolittamista.

Esitysluonnoksessa tulisi pidättäytyä hallitusohjelman mukaisessa tavoitteessa. Hallitusohjelman mukaan ”Hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Yhteistoimintalain vaatimuksia muutosneuvottelujen vähimmäisajoista lyhennetään puolella”. Hallituksen esitysluonnoksessa näin ei ole kuitenkaan tehty, vaan sellaisiakin velvoitteita, joita EU-sääntelystä ei tule, on säilytetty osin samanlaisena ja osin muokattuna 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Lopputuloksena on sekava lainsäädäntö, joka ei palvele pk-yrityksiä.

### **Yleisperustelut**

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

-

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

Yhteistoimintalain soveltamisalaa olisi tullut nostaa 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin esitysluonnoksessa ehdotettua kattavammin. 50 työntekijän soveltamisalasta olisi tullut poiketa vain sellaisissa tilanteissa, joissa EU-sääntely on tälle esteenä. Siten ainakin jatkuvan vuoropuhelun velvoite olisi tullut säätää koskemaan vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä. Lisäksi 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.

### **Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut**

## **2 § - Soveltamisala**

50 työntekijän soveltamisalasta olisi tullut hallitusohjelman mukaisesti poiketa vain sellaisissa tilanteissa, joissa EU-sääntely on tälle esteenä. Kuten hallituksen esitysluonnoksessakin todetaan, yhteistoimintamenettelydirektiivi mahdollistaa soveltamisalan noston 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin jatkuvan vuoropuhelun osalta, ja näin tulisi myös menetellä. Lisäksi 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.

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

Esityksessä tulisi noudattaa hallitusohjelmaa ja poiketa soveltamisalarajan nostosta 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin vain tilanteissa, joissa EU-sääntely on sille esteenä. Yhteistoimintamenettelydirektiivi mahdollistaa soveltamisalan noston 50 työntekijään vuoropuhelun osalta, ja näin tulisi myös menetellä.

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

-

## **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.

Erilaisia soveltamistilanteita on käsitelty perusteluissa hyvin ja kattavasti, mikä on omiaan vähentämään mahdollisia tulkintaerimielisyyksiä.

## **23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Kannatamme vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä esitetyllä tavalla.

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

-

## **38 § - Sopimisoikeus**

-

## **46 §- Rangaistussäännökset**

Rangaistussäännöksen ulottaminen 20-49 työntekijää työllistävien yritysten osalta vuoropuheluelvoitteen laiminlyöntiin on ongelmallinen 7a §:n yleisluontoisuuden vuoksi. Hyvää asiassa kuitenkin on se, että ensin lähdetään ohjeistuksen kautta ja vasta tämän jälkeen kyseeseen voisi tulla sakko.

# Voimaantulo ja siirtymäsäännös

## Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä

-

Kaukolinna Miira  
Kemianteollisuus ry