

Asia: VN/7350/2019

Yhteistoimintalain uudistaminen - luonnos hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Ehdotus uudeksi laiksi selkeyttää ja jäntevöittää yhteistoiminnan toteuttamista ja siihen liittyviä sekä työnantajien että työntekijöiden ja heidän edustajiensa asemaa, oikeuksia ja velvollisuuksia. Samalla ehdotetut uudet menettelyt kuitenkin lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa ja kustannuksia.

Vaikka lakiin ehdotetaan kohtuullisen merkittäviä rakenteellisia muutoksia, ehdotuksen sisällölliset muutokset nykyisin voimassa olevaan lakiin verrattuna ovat verraten vähäisiä. Sama vaikutus olisi saatu aikaan muuttamalla voimassa olevaa lakia uuden lain säätämisen sijaan. Nykyinen laki yhteistoiminnasta yrityksissä on ollut voimassa 13 vuotta, joten se on eräs uusimmista työoikeudellisista laeista eikä sitä voi pitää varsinaisesti vanhentuneena.

Ehdotetussa uudessa laissa säädettäisiin useista asioista tavalla, joka muistuttaa läheisesti voimassa olevaa lakia. Lainkohtien perustelulausumissa todetaan eräissä kohdin, ettei voimassa olevasta laista poikkeavilla sanamuodoilla ole kuitenkaan tarkoitus muuttaa vallitsevaa oikeustilaa. Muutosten johdosta on epäselvää, missä määrin aiemmat oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden kannanotot jäisivät voimaan uuden lain aikana.

Tämä johdosta uuteen lakiin sisältyy tulkinnallisia epäselvyyksiä, mikä on omiaan aiheuttamaan epävarmuutta ja epäselvyyttä työpaikoilla, joilla lakia sovelletaan.

Yhteistoimintamenettelyä koskevat oikeudelliset kysymykset nousevat useimmin esille käsiteltäessä osapuolille merkityksellisimpiä kysymyksiä. Tavallisesti tämä tarkoittaa henkilöstövähennyksiä. Näitä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä onkin noussut esille eräitä kysymyksiä, jotka ovat olleet oikeudellisesti epäselviä.

Esimerkiksi eräs voimassa olevan lain kiistellyimmistä ja eniten oikeudenkäyntejä aiheuttaneista kysymyksistä on, koska työnantajan tulee aloittaa työvoiman vähentämissuunnitelmiaan koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Tätä kysymystä on käsitelty ehdotetun lain esitöissä. Tämä käsittely ei kuitenkaan selvennä tilannetta siitä, mikä se tällä hetkellä on.

Koska kyseessä olevat tilanteet vaihtelevat käytännössä suuresti, on ymmärrettävää, että lain tasoisilla säännöksillä asiasta ei voida antaa tarkkoja ja käytännönläheisiä oikeusohjeita. Kuitenkaan sitä, että säädetään uusi laki, joka jättää erään käytännössä keskeisimmän kiistakysymyksen yhtä auki kuin se on ollut nykyisin voimassa olevassa laissa, ei voida pitää tyydyttävänä. Edelleen ehdotetun lain uudet työnantajavelvoitteet liittyen jatkuvaan ja säännölliseen vuoropuheluun tulevat mitä todennäköisemmin vain lisäämään yhteistoimintaneuvottelujen oikeaa käynnistämishetkeä koskevia tulkintaongelmia ja sitä myötä oikeudenkäyntejä. Ongelma konkretisoituu käytännössä niissä tilanteissa, joissa työnantaja joutuu arvioimaan, onko yksinomaan laissa tarkoitettu vuoropuhelu käsiteltävät asiat huomioon ottaen riittävä vai tulisiko tilanteessa antaa neuvotteluesitys ”varmuuden vuoksi”.

Voimassa olevassa laissa on ollut epäselvää, missä määrin yhteistoiminnan osapuolet voivat sopia toisin lain mukaisesta yhteistoimintamenettelystä itse menettelyssä. Sopimismahdollisuuden on katsottu koskevan neuvotteluiden vähimmäiskestoaikaa, mutta epäselväksi on jäänyt, onko se koskenut myös neuvotteluiden sisältöä koskevia kysymyksiä. Valitettavasti tätä epäselvyyttä ei ole poistettu uutta lakia koskevassa ehdotuksessa.

Lakiehdotuksesta ei myöskään ole poistettu epäselvyyttä siitä, millä tavalla toisin sopiminen toteutetaan silloin, kun työnantaja käy neuvottelut kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa. Voimassa olevan lain perusteella on epäselvää, voidaanko toisin sopiminen tehdä jollain tavalla määritellyllä henkilöstön enemmistöllä vai onko edellytyksenä kaikkien henkilöstöryhmän työntekijöiden hyväksyntä. Lisäksi on epäselvää, mikä on sellaisten työntekijöiden, jotka eivät syystä tai toisesta osallistu neuvotteluun, rooli toisin sopimisessa, lasketaanko heidät mukaan enemmistö päätöksellä tehtävään sopimiseen tai tarvitaanko heidän hyväksyntänsä toisin sopimiselle. Tämä epäselvyys koskee muutosneuvotteluiden ohella myös muita lain mukaisia tilanteita, esimerkiksi vuoropuhelua. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan selvä sopimisen toteuttamiseen lakiehdotuksessa voisi ennalta ehkäistä asiaan liittyviä erimielisyyksiä ja edistää yhteistoimintaa.

Asianajajaliitto myös toteaa, että koko henkilökunnan tai henkilöstöryhmän kanssa sopimisen merkitystä korostaa se, että vastaavia säännöksiä on myös muissa työoikeudellisissa laeissa. Tällaisia lainkohtia ovat esimerkiksi työsopimuslain 7 luvun 13 § ja työaikalain 14 §. Se, millä tavalla sopiminen koko henkilökunnan tai henkilöstöryhmän kanssa tulee toteuttaa, on jäänyt epäselväksi myös näiden lakien valossa ja siksi asian tarkempi määrittäminen olisi tärkeää. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan tämän tarkempi määrittäminen sopisi hyvin työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaa ja yhdessä sopimista käsittelevään yhteistoimintalakiin.

Voimassa olevan lain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilökunnan välistä vuoropuhelua ja yhteisymmärrystä. Tätä tavoitetta on korostettu entisestäänkin uutta lakia koskevassa ehdotuksessa. Kuitenkin uuttakin lakia koskevan ehdotuksen mukaan, jos työnantaja rikkoo sen muita kuin lakiehdotuksen 44 §:n hyvityssäännöksen piirissä olevia velvoitteita määräyksiä, seuraamuksena rikkomuksesta on yksittäiselle työnantajan edustajalle tuomittava rikosoikeudellinen sakkorangaistus. Tällaisen sanktioinnin ei Asianajajaliiton näkemyksen mukaan voida katsoa edistävän lain tarkoituksena olevaa, osapuolten keskinäiseen kunnioitukseen ja luottamukseen perustuvaa yhteistoimintaa.

Asianajajaliiton näkemyksen mukaan jatkuvan vuoropuhelun tukeminen on lain tarkoituksen mukaista ja siten kannatettavaa. Menettely tuo kuitenkin mukanaan eräitä haasteita. Jatkuvan vuoropuhelun kohteet on määritelty laissa epätarkasti ja siten osapuolille jää helposti epäselväksi mitä asiakokonaisuuksia jatkuvaan vuoropuheluun kuuluu. Vaikka jatkuvan vuoropuhelun velvoitteen rikkominen on sanktioitu vasta YT-asiamiehen kehotuksen laiminlyömisien jälkeen, kyseessä on kuitenkin rikosoikeudellinen sanktio. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan on ongelmallista, että velvollisuudet, joiden laiminlyöminen rangaistaan rikoksena, on määritetty siinä määrin epäselvästi kuin miten lain 2 luvussa ehdotetaan säädettäväksi.

Lainsäädäntökokonaisuuteen kuuluu myös ehdotus yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttaminen. Ehdotuksen mukaan, jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo yhteistoimintalakia, yhteistoiminta-asiamies voi antaa työnantajalle kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Lakiehdotuksessa ehdotetaan säädettäväksi, että kehotus olisi työnantajaa sitova niin, että kehotukseen voisi hakea muutosta hallintotuomioistuimesta. Tämä johtaa kahdenlaisiin haasteisiin.

Ensiksi yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen sitovuus ja siihen liittyvä valitusmahdollisuus tarkoittaisivat, että yhteistoiminta-asiamiehen tulisi kyetä muotoilemaan kehotuksensa niin, että sen kohteena oleva työnantaja selvästi näkisi siitä, miten yrityksen tulee toimia tai muuttaa aiempaa toimintaansa noudattaakseen kehotusta. Pelkkä kehotus lopettaa lainvastainen toiminta ja toimia lain mukaan ei olisi riittävä. Tilanteessa, jossa yhteistoiminta-asiamies ei voi ottaa vastaan suullista näyttöä vaan hän on pelkästään osapuolten antaman ja usein ristiriitaisen kirjallisen tiedon varassa, tällä tavalla muotoillun kehotuksen antaminen olisi hyvin haasteellista.

Toiseksi vain yksityisen sektorin yrityksiin sovellettavaa yhteistoimintalakia tulkitsevat yleiset tuomioistuimet. Tämä tapahtuu tyypillisesti niiden käsitellessä kollektiivivähennyksiä koskevien neuvotteluiden liittyvää hyvitysvaatimusta tai joskus niiden käsitellessä muita laiminlyöntejä koskevia rangaistusvaatimuksia. Kuitenkin hallinto-oikeudelle tehty valitus yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta perustuisi ilmeisesti siihen, ettei yritys katso rikkoneensa lakia tai että rikkomus ei ole ollut sellainen, joka olisi antanut yhteistoiminta-asiamiehelle perustetta kehotuksen antamiseen. Käsitellessään tällaista valitusta hallintotuomioistuin joutuisi ottamaan kantaa sille muuten vieraan yksityissektorin yhteistoimintalain tulkintaan ja soveltamiseen. Tämä olisi ainoa asiayhteys, jossa hallintotuomioistuin tulkitsisi kyseistä lakia. Tämä lakiehdotukseen sisältyvä

rakenne aiheuttaa riskin, että lakia tulkitsevien eri tuomioistuinten tulkinnat samasta laista tulisivat poikkeamaan toisistaan.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvioinnille? Jos on, niin mikä?

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Asianajajaliitto kiinnittää huomiota, että lakiehdotuksessa ei enää ole voimassa olevan lain tavoin säännöksiä neuvottelukunnasta. Neuvottelukuntaan on viitattu vuoropuhelua koskevan 7 §:n perusteluissa, mutta vastaavaa viittausta ei ole esimerkiksi muutosneuvotteluita koskevan säännöksen 18 § yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Asianajajaliiton käsityksen mukaan voimassa olevan lain mukaista neuvottelukuntaa on hyödynnetty erityisesti yrityksissä, joissa ei työsuojeluvaltuutetun lisäksi ole valittu henkilöstön edustajaa. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan lakiehdotuksesta ei selvästi käy ilmi, mikä on voimassa olevan lain aikana perustettujen neuvottelukuntien rooli ja toimivalta uuden lain voimaantulon jälkeen. Selkeyden vuoksi neuvottelukunnan roolia ja toimivaltaa lakimuutoksen jälkeen tulisi nimenomaisesti käsitellä lakiehdotuksessa.

Asianajajaliiton tietojen mukaan voimassa olevan lain aikaan on ilmennyt jossain määrin epäselvyyttä sen suhteen, voiko työnantaja täyttää neuvotteluelvoitteen kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa tilanteessa, jossa kaikki asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät eivät syystä tai toisesta osallistu neuvotteluun. Vaikka työnantaja toimittaisi kutsun neuvotteluun jokaiselle neuvotteluiden piirissä olevalle työntekijälle, kaikki työntekijät eivät kuitenkaan välttämättä osallistu neuvotteluun. Lakiehdotuksessa ei oteta tähän yksittäisen työntekijän tai työntekijöiden poissaolon merkitykseen nimenomaisesti kantaa. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan asiasta voisi selkeyden vuoksi olla selvä kannanotto lakiehdotuksessa.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

Asianajajaliiton näkemyksen mukaan vuoropuhelun kohteet on määritelty epätarkasti ja siten osapuolille jää helposti epäselväksi mitä asiakokonaisuuksia jatkuvaan vuoropuheluun kuuluu. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan vuoropuhelun tavoitteiden ja kohteiden selventäminen edistäisi ennakoivasti uuden lain käyttöönottoon liittyviä hallinnollisia kysymyksiä.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Lakiehdotuksen mukaisesti muutosneuvotteluiden piiriin kuuluisivat myös työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Lakiehdotuksen tai sen perusteluiden perusteella ei kuitenkaan selviä, mitä tarkoitetaan työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisella. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan tätä tarkoitusta tulisi avata lakiehdotuksessa tarkemmin.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Lakiehdotuksen perusteella on voimassa olevan lain tavoin epäselvää, missä vaiheessa työnantajan tulee käynnistää työvoiman vähentämisneuvottelut. Liian aikainen käynnistäminen voi työnantajan näkökulmasta johtaa väitteeseen yhteistoimintavelvoitteen sisällöllisestä laiminlyönnistä, ja liian myöhäinen, päätöksen tekemisestä etukäteen ennen neuvotteluelvoitteen täyttämistä.

Lakiehdotuksen mukaan työnantaja voisi ottaa alustavasti harkitseman liiketoimintaratkaisun vuoropuhelun kohteeksi. Lakiehdotuksen perusteella ei kuitenkaan ole selvää, milloin työnantajan harkitsema toimenpide olisi vuoropuhelun ja milloin muutosneuvotteluiden kohteena.

Asianajajaliiton näkemyksen säännöksen selkeyttäminen ja tarkentaminen vähentäisi jo ennakkoon epäselvyyksiä ja siten myös mahdollisia viime kädessä oikeudenkäynteihin johtavia erimielisyyksiä.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Selkeyden vuoksi lakiehdotuksesta tai perusteluista olisi hyvä käydä ilmi, voidaanko neuvottelut käydä voimassa olevan lain mukaisesti perustetussa neuvottelukunnassa ja mikä merkitys on yksittäisen työntekijän poissaololla neuvotteluista tilanteesta, jossa työnantaja toteuttaa neuvotteluelvoitteen neuvottelemalla koko henkilöstön kanssa (ks. tarkemmin 5 §:n osalta lausuttu).

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Lakiehdotuksessa on voimassa olevan lain tavoin säädetty, että työvoiman vähentämisneuvotteluissa neuvotteluesitys on annettava vähintään viisi päivää ennen neuvotteluiden alkamista. Lakiehdotuksen perusteluissa on esimerkki siitä, miten viisi päivää lasketaan. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan niin työnantaja- kuin työntekijäpuolen näkökulmasta olisi hyödyllistä, jos lakitekstiin kirjattaisiin, että päivillä tarkoitetaan voimassa olevan lain tavoin kalenteripäiviä. Lisäksi voi olla tarpeen mainita, että viiden päivän laskennassa huomioidaan myös neuvotteluesityksen antopäivä.

Lakiehdotus sisältää voimassa olevaa lakia vastaavat säännökset ennen työvoiman vähentämisneuvotteluita annettavista tiedoista. Oikeuskäytännössä työnantajan on edellytetty antavan yksityiskohtaisempia tietoja kuin, mitä suoraan käy ilmi lain sanamuodosta. Esimerkiksi Vaasan hovioikeus on 29.6.2020 antamassaan ratkaisussa (nro 288) edellyttänyt, että työnantaja antaa arvion vähentämistoimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden määrästä myös henkilöstöryhmittäin ja maantieteellisesti eriteltynä. Hovioikeus perusteli ratkaisuaan joukkovähentämisdirektiivin tulkintavaikutuksella. Lakiehdotuksen perusteluissa viitatussa korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2020:7 työnantajalla katsottiin olevan velvollisuus antaa melko yksityiskohtainen selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Korkeimman oikeuden linjaus poikkesi esimerkiksi oikeuskirjallisuudessa omaksutusta linjauksesta. Kummassakin tapauksessa työnantaja veloitettiin maksamaan hyvitystä.

Ei ole tarkoituksenmukaista, että tiedonantovelvoitteen tarkka sisältö määritetään oikeuskäytännössä. Kun tietojen antamisen laiminlyönti oikea-aikaisesti voi johtaa hyvitysseuraamukseen, olisi annettavien tietojen tarkempi sisältö käytävä ilmi mahdollisimman yksiselitteisesti kyseisestä säännöksestä taikka vähintään säännöksen perusteluista. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan lakiehdotuksesta tulisi käydä selvästi ilmi, millä tarkkuudella säännöksen edellyttämät tiedot on annettava. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan tämän asian selkeyttäminen lakiehdotukseen vähentäisi jo ennakoon epäselvyyksiä ja siten myös mahdollisia viime kädessä oikeudenkäynteihin johtavia erimielisyyksiä.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Lakiehdotuksessa on voimassa olevan lain tavoin säädetty mahdollisuudesta sopia neuvotteluajasta toisin ("Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita..."). Lakiehdotuksen perusteluissa todetaan, että neuvotteluajasta voidaan sopia toisin muutosneuvotteluiden osapuolten kesken.

Kun työnantaja täyttää neuvotteluelvoitteen neuvottelemalla kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa, on epäselvää, voidaanko toisin sopiminen toteuttaa jollain tavalla määritellyllä henkilöstön enemmistöpäätöksellä vai edellyttääkö sopiminen kaikkien työntekijöiden hyväksyntää. Lisäksi on epäselvää, mikä on sellaisten työntekijöiden, jotka eivät syystä tai toisesta osallistu neuvotteluun, rooli toisin sopimisessa, lasketaanko heidät mukaan enemmistöpäätöksellä tehtävään sopimiseen tai tarvitaanko heidän hyväksyntänsä toisin sopimiselle.

Tämä ei käy selvästi ilmi lakiehdotuksesta tai sen perusteluista.

Lakiehdotuksesta tai sen perusteluista ei myöskään käy selvästi ilmi, voidaanko neuvotteluissa sopia toisin muusta kuin neuvotteluajasta. Esimerkiksi onko neuvotteluosapuolen toimivalla henkilöstön edustajalla lain nojalla mahdollisuus edustamiaan työntekijöitä sitovasti sopia neuvotteluelvoitteen täyttämistä myös sisältöelvoitteen osalta.

Asianajajaliiton näkemyksen mukaan edellä mainittujen asioiden selkeyttäminen lakiehdotukseen vähentäisi jo ennakoon epäselvyyksiä ja siten myös mahdollisia viime kädessä oikeudenkäynteihin johtavia erimielisyyksiä.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

-

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

-

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

-

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

-

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

-

44 - 45 §:t Hyvitys työntekijälle ja hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

-

46 §: Rangaistussäännökset

Asianajajaliiton näkemyksen mukaan lakiehdotuksen mukainen rangaistusseuraamus ei edistä osapuolten keskinäiseen kunnioitukseen ja luottamukseen perustuvaa yhteistoimintaa.

Lakiehdotuksen sanamuodon mukaan työsopimuksen ehdon olennainen muuttaminen voisi johtaa työnantajan edustajan sakkorangaistukseen, kun taas irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomauttamistilanteissa 17 – 23 §:ien rikkominen voi johtaa 44 §:n mukaiseen hyvitykseen. Lain systematiikan osalta on epäselvää, miksi työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta on tarkoitus säätää eri seuraamuksella kuin muista vähentämistoimenpiteistä. Asianajajaliiton näkemyksen mukaan lainsäätäjän tarkoitusta olisi selkeyden vuoksi syytä avata lakiehdotuksessa.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin (48 - 49 §:t)

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Toivonen Milla
Suomen Asianajajaliitto