

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Yleiset huomionne esityksestä

Kysymyksessä oleva yhteistoimintalaki ei tule koskemaan valtion virastoissa ja laitoksissa tapahtuvaa yhteistoimintaa vaan siitä olemassa oleva laki jää edelleen ainakin toistaiseksi nykyisessä muodossaan voimaan. Sen vuoksi lausunnossa keskitytään antamaan huomioita mahdollisen lakimuutoksen vaikutuksista yleisellä tasolla. Erityisesti lakiehdotusta on tarkasteltu siitä näkökulmasta, onko ehdotuksessa mahdollisesti sisällöllisiä ristiriitoja tai puutteita taikka virheitä.

Hovioikeus pitää työryhmän mietintöä kattavana ja esitystä uudeksi yhteistoimintalaiksi tarpeellisena yhteistoimintaa koskevien lakien selkeyttämiseksi ja yhteistoiminnan tavoitteiden toteutumisen parantamiseksi.

Yleisenä huomiona esityksestä todetaan, että laissa on vain 7 lukua ja 49 pykälää. Tähän nähden, onko tarpeen jakaa lakia sen lisäksi viiteen osaan? Esimerkiksi osa II on sama kuin luku 2. Rakenteellisesti olisi riittävän selvää, että olisi vain lukuja (7 kpl) ja pykälä (49 kpl).

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 arvoinnille? 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

-

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

-

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

Hovioikeus toteaa, että nykyisessä laissa eri luvuissa säädettyjen soveltamisalojen yhdistäminen samaan pykälään on perusteltua. Tervetulleita täsmennyksiä ovat kotimaisen sekä EU-oikeuden (erityisesti joukkovähentämisdirektiiviä koskevat tapaukset) oikeuskäytännön mukainen nimenomainen maininta työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta (1 momentti) sekä lisäykset 2 momentin luettelossa uuden teknologian käyttöönotosta (kohta 2) sekä työn organisointiin tehtävistä muutoksista (kohta 3).

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Tavoite etupainotteisuudesta nykyisen tulkintakäytännön vaatimusten mukaisesti ilmenee nyt ehdotuksesta selkeästi. Tästä huolimatta tulkintaongelmia voi edelleen aiheuttaa kysymys muutosneuvotteluiden oikea-aikaisuudesta sekä kysymys siitä, että päätös tosiasiallisesti on tehty ennen neuvottelujen päättämistä eikä suunnitelmiin enää tosiasiallisesti voida neuvotteluissa vaikuttaa. Myös neuvottelujen ajoitus suhteessa tosiasialliseen liiketoimintapäätökseen voi

aiheuttaa epäselvyyttä. Toisaalta mainittuja ongelmia estänee osaltaan toimiva säännöllinen vuoropuhelu yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Neuvottelujen osapuolten osalta aiheellinen selvennys on nykyiseen (34 § ja 46 §) nähden, että ehdotetun 18 §:n 2 momentin sanamuodosta selviävät yksittäistä tai yksittäisiä työntekijöitä koskevien neuvottelujen eri variaatiot.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Varsinaisia neuvotteluja koskevat säännökset (20 - 22 §) mietinnössä vastaavat pitkälti voimassa olevaa lakia. Lisäksi muutosneuvottelujen sisällön osalta mietinnössä on nimenomainen velvollisuus käsitellä henkilöstön edustajan / työntekijän ennen kokousta esittämät neuvotteluesitystä koskevat kirjalliset ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut. Perusteluissa on nimenomainen maininta siitä, että ehdotuksiin on suhtauduttava asiallisesti ja rakentavasti, mutta toisaalta ehdotusten ja ratkaisumallien on oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia. Tämä edesauttane vuoropuhelun syntymistä, mutta toisaalta voi joissakin tapauksissa lisätä muutosneuvottelujen sisällön tulkinnanvaraisuutta.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

-

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

Esityksen mukaan henkilöstön edustajalla, esimerkiksi hallituksessa, on sama puhe- ja päätösvalta kuin muilla hallituksen jäsenillä lukuun ottamatta 34 §:n rajoituksia (johdon valinta, johdon sopimusehdot, henkilöstön työsuhteen ehdot). Varsinkin hallituksen jäsenellä on ankara taloudellinen vastuu paitsi selvistä väärinkäytöksistä joskus jopa ”epäonnistuneista liiketoimista”. Tämä ankara vastuu voi toisaalta olla yllätys henkilöstöedustajalle tai toisaalta vähentää halukkuutta tehtävään. Hallituksessa olevan henkilöstön edustajan mahdollinen taloudellinen vastuu tulisi vähintään tiedostaa yrityksissä. Vastuuvakuutus voi olla tarpeen hankkia tässä tilanteessa ja selvittää, kuka vastaa vastuuvakuutuksen hankkimiseen liittyvistä kustannuksista.

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

Eriävien mielipiteiden mukaan näyttää olevan ristiriitaa, onko hyvitys jatkuvan vuoropuhelun järjestämisen rikkomisesta mahdollinen vasta yhteistoiminta-asiamiehen asiasta antaman kehotuksen jälkeen vai ilmankin sitä. Tämä seikka olisi hyvä tarkemmin pykälätasolla selventää eikä jättää vain perustelujen varaan.

46 §: Rangaistussäännökset

-

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Ålander Tuula
Rovaniemen hovioikeus