

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Käräjäoikeudessa on ollut nykyisen lain (laki yhteistoiminnasta yrityksissä) perusteella vireillä lähinnä hyvityksen määräämistä työntekijöille koskevia kanteita. Esityksen mukaan tämän hyvityksen käyttöala ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Sen vuoksi muutoksella ei tältä osin olisi suurta vaikutusta käräjäoikeuden työmäärään.

Nykyisen lain mukaisia yhteistoimivelvoitteen rikkomista koskevia rikosasioita on sen sijaan käräjäoikeudessa ollut varsin harvoin. Kun esityksen mukaan rangaistussäännöstä on tarkoitus laajentaa siten, että yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen noudattamatta jättäminen säädetään nyt rangaistavaksi, on mahdollista, että tämä lisää rikosasioiden määrää käräjäoikeudessa jonkin verran.

Esityksen mukaan muutosneuvottelujen piiriin kuuluviin asioihin kuuluisi jatkossa myös työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Tämä voi lisätä työnantajan ja työntekijän välisiä muutosneuvottelujen tarpeellisuutta koskevia erimielisyyksiä, joihin haetaan viranomaisten tulkintoja.

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

Esityksen mukaan muutosneuvottelujen piiriin kuuluviin asioihin kuuluisi jatkossa myös työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Tämä voi lisätä työnantajan ja työntekijän välisiä muutosneuvottelujen tarpeellisuutta koskevia erimielisyyksiä, joita myöhemmin käsitellään viranomaisissa. Toisaalta koska hyvityksen käyttöalaa ei ehdoteta muutettavaksi, varsinaisten hyvityskanteiden määrään tuomioistuimissa muutoksella ei mitä ilmeisimmin olisi kuitenkaan vaikutusta.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

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

-

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

Esityksen mukaan hyvityksen käyttöala säilyisi ennallaan. Hyvityksen arviointiperusteita on esityksessä täsmennetty, mutta ne olisivat edelleen melko yleisluonteiset ja lisäksi uusina arviointiperusteina olisivat rikkomuksen moitittavuuden arviointi sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämän lisäksi hyvityksen määrää arvioitaessa huomioon otettavia seikkoja voisi olla muitakin kuin esityksessä mainitut eli pykälässä mainittu luettelo ei olisi tyhjentävä. Käräjäoikeus toivoo, että hyvityksen määräämisen arviointiperusteet esitettäisiin laissa mahdollisimman selkeästi ja tarkasti.

46 §: Rangaistussäännökset

Esityksen mukaan rangaistussäännöstä laajennettaisiin niin, että yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen noudattamatta jättäminen olisi nyt rangaistavaa. Tämä asettaa vaatimuksia

yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen selkeydelle. Työnantajan velvoite ja sen noudattamatta jättämisestä koskeva yhteistoiminta-asiamiehen kehoitus olisi oltava täsmällinen.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Turtiainen Kari
Oulun käräjäoikeus - Käräjätuomari Ilkka Ylönen, käräjätuomari Keijo
Putkonen