

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

-

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

-

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

46 §: Rangaistussäännökset

1 momentti

Yleistä

Yksi rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen tärkeimpiä ainesosia ovat vaatimus rikoksina rangaistavien tekojen sekä niiden seuraamusten määrittelemisestä täsmällisesti laissa (ks. HE 1/1998 s. 79 vp; HE 309/1993 vp, s. 49-50; PeVM 25/1994 vp, s. 8). Rangaistussäännöksen siis on oltava tarkkarajainen ja täsmällinen. Tämä tarkoittaa sitä, että säännöksestä pitäisi selkeästi käydä ilmi sekä velvoite, jonka rikkominen on rangaistavaa että se, kehen velvoite kohdistuu. Lisäksi mainitun rikosoikeuden laillisuusperiaatteen vuoksi avoimia eli niin sanottuja blankorangaistussäännöksiä tulisi välttää. Mikäli avoimen rangaistussäännöksen käyttö on kuitenkin tarpeellista, tulisi aineellisen velvoitteen sisältävästä normista käydä ilmi teon rangaistusuhka ja rangaistussäännökseen on sisällytettävä ainakin yleisluontoinen luonnehdinta rangaistusuhan piiriin tulevista teoista Lainkirjoittajan oppaassa selostetuvin tavoin.

Ehdotetun säännöksen 1 momentin kohdissa 1, 2 ja 3 viitataan lakiehdotuksen säännöksiin (kohta 2) tai kokonaisuun lukuihin (kohdat 1 ja 3), joiden noudattamatta jättäminen säädetään rangaistavaksi.

Oikeusministeriö esittää, että säännöksen 1 momentin 1 - 3 kohtien tulisi muotoilla Lainkirjoittajan oppaassa kuvatuvin tavoin ja muun muassa sisältää ainakin yleisluontoiset kuvaukset kaikista kohtien nojalla rangaistusuhan piiriin tulevista teoista.

1 momentin 1 ja 2 kohta

Ehdotetun säännöksen 1 momentin 1 kohta koskee yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen laiminlyöntiä. Ehdotetun lain 38 §:stä käy ilmi, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voisivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään muun muassa 2 luvussa. Säännökset, joista voidaan sopimuksin poiketa, sopivat lähtökohtaisesti varsin huonosti määrittämään rangaistavuutta. Tämä olisi ongelmallista myös yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Ehdotetun lain 2 luvun soveltaminen olisi myös 39 §:n säännöksistä riippuvainen. Ottaen huomioon myös seuraavassa yhteistoiminta-asiamiehen roolista rangaistavuuden määrittämisessä sanottu oikeusministeriö pitää 1 kohdassa tarkoitettua rangaistussäätelyä hyvin ongelmallisena.

Perustelujen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen menettelyistä ja toiminnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa. Säännöksestä tulisi käydä selkeämmin ilmi, millaisen kehotuksen noudattamatta jättämisestä rangaistussäännös koskee: onko kyseessä esimerkiksi juuri yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa erikseen määritellystä kehotuksesta (esim. mainitun lain 6 §), vai koskisiko rangaistavuus muutakin kehotusta. Nykyinen yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 § sääntelee vain yhteistoiminta-asiamiehen velvollisuudesta antaa kirjallinen kehotus, mutta ei rajaa mainitun asiamiehen oikeutta kehotuksen antamiseen, joten ehdotetun lain sanamuoto vaikuttaa koskevan kaikkia mahdollisia yhteistoiminta-asiamiehen antamia kehotuksia.

Ehdotetun 1 momentin 2 kohdassa viitataan ehdotetun lain 26 §:ään. Säännöksen 4 momentissa viitataan edelleen 16 §:ään ja 3 lukuun. Lisäksi 1 momentin 2 kohdassa viitataan lain 28 §:ään. Tämän säännöksen mukaan, mitä säännöksen sisältämässä luvussa säädetään liikkeen

luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista. Säännös ei siis itsessään sisällä työnantajaa tai tämän edustajaa koskevaa velvoitetta, jonka rikkominen voisi siten olla rangaistavaa.

Lisäksi ehdotetun 1 momentin 2 kohdassa viitataan myös 35 ja 36 §:iin. Kyseiset säännökset pitävät sisällään henkilöstön oikeuden käyttää asiantuntijoita ja oikeuden saada vapautusta töistä ja saada korvaus. Voidaan kysyä, sisältävätkö säännökset sellaisia yksilöityjä velvollisuuksia, joiden rikkominen voidaan laillisuusperiaatteeseen sisältyvä tarkkarajaisuusvaatimus huomioon ottaen säätää rangaistavaksi. Säännöksestä tulisi käydä selkeämmin ilmi, mitkä ovat ehdotetun lain 35 ja 36 §:n tarkoittamat työnantajat tai tämän edustajan velvoitteet, joihin säännös viittaa. Rangaistusuhan aineellisen veloitteen sisältämä säännös ei voi olla passiivissa siten, että se ei perusta velvoitetta millekään taholle.

Oikeusministeriö esittää, että kaikkia yllä mainittuja kohtia tulisi selkeyttää siten, että rangaistusäännöksestä käy selkeästi ilmi rangaistusuhan piiriin tuleva velvoite yllä esitetyn laillisuusperiaatteen edellyttämällä tavalla.

2 - 4 momentit

Oikeusministeriö kehottaa tarkastuttamaan ehdotetut säännökset oikeusministeriön laintarkastusyksikössä ja saattamaan säännösten sanamuodon vastaamaan yleisiä lainkirjoituksen käytäntöjä.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

Rikoslaki

Mietinnössä ehdotetaan muutettavan myös rikoslakia. Perustelujen mukaan pykälä vastaisi voimassa

olevaa lakia, mutta pykälän viittaus hallintoedustuslaissa tarkoitettuun henkilöstön

edustajaan ja voimassa olevan yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettuun yhteistoimintaedustajaan

muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Kyseessä vaikuttaisi siten perustelujen mukaan olevan puhtaasti tekninen muutos, jolla ei ole tarkoitusta muuttaa säännöksen sisältöä. Ehdotetun lain 5 §:n 5 momentin mukaan säännös ei koskisi hallintoedustusta. Tästä syystä 5 momentissa säädettäisiin siitä, että

työnantajan hallinnossa järjestettävän henkilöstöedustuksen osalta henkilöstön edustajasta säädettäisiin lain 33 §:ssä. Vastaavaa säännöstä ei ole nykyisen lain 8 §:ssä, mutta momentin merkitys ehdotetun rikoslain 47 luvun 4 §:n osalta ei käy perusteluista ilmi.

Oikeusministeriö esittää, että säännöksen perusteluja tarkennettaisiin muun muassa siten, että muutoksen teknisluonteisuus kävisi selkeämmin perusteluista ilmi. Oikeusministeriö kehottaa myös tarkastuttamaan ehdotetun säännöksen oikeusministeriön laintarkastusyksikössä ja saattamaan säännösten sanamuodon vastaamaan yleisiä lainkirjoituksen käytäntöjä muun muassa lisäämällä säännökseen johtolause ja ehdotetun lain numero kohtaan, missä laki mainitaan säännöksessä ensimmäisen kerran.

Koivisto Ari-Pekka
OM

Paakkanen Katariina
OM - Kriminaalipolitiikka- ja rikosoikeusosasto, rikosoikeusyksikkö