

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Kaupan liitto on esityksestä samaa mieltä kuin Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ta ja Suomen Yrittäjiä edustaneet työryhmän jäsenet ovat kirjoittaneet erivässä mielipiteessään.

Nykyinen yt-laki on tulkinnanvarainen ja muotosidonnainen, ja sen hallitseminen on haastavaa jopa työoikeuteen erikoistuneelle juristille. Käytännössä lakiesitys lisäisi merkittävästi yritysten hallinnollista taakkaa ja työntekijän palkkaamisesta aiheutuvia riskejä. Yhteistoimintaa koskevat keskeiset lainsäädäntöratkaisut poikkeavat merkittävästi EU-oikeuden lähtökohdista. Lopputuloksena aito yhteistoiminta estyy ja keskittyy sanktioiden välttämiseen. Ongelmat korostuvat erityisesti 20-49 työntekijää työllistävien yritysten kohdalla. Alle 20 työntekijää työllistävälle yritykselle laki olisi yhä vahvemmin kannustin olla palkkaamatta lisää työntekijöitä.

Lakiuudistuksen valmistelua ei tulisi jatkaa mietinnön pohjalta.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Esityksen mukaan nykyinen yhteistoimintalaki koetaan selvitysten perusteella "vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi" ja että "fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen". Uusi esitys yhteistoimintalaiksi ei muuta tätä nykyisin ongelmaa mitenkään, vaan ainoastaan pahentaa sitä.

Erityisesti vuoropuhelua koskeva luku on epäselvä ja jättää soveltajalleen monia avoimia kysymyksiä. Muutosneuvotteluiden määräajat pidettiin uudessa esityksessä yhtä pitkinä, eikä myöskään sanktioiden määrää vähennetty. Samat ongelmat siten toistuvat uudessa esityksessä.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Vaikutusarviot ovat puutteelliset, eikä euromääräisiä arvioita ole esitetty kuin vähäisessä määrin. Vaikutusten arviointi perustuu enemmän oletuksille eikä konkretialle.

Esimerkiksi vuoropuhelua koskevassa arviointiosuudessa todetaan, että "työnantajan kannalta asioiden käsitteleminen voi muodostaa oikeudellista riskiä sen suhteen, osoittaako asioiden käsittely sen, että asiassa olisi pitänyt käynnistää yhteistoimintaneuvottelut." Tämän jälkeen esityksessä oletetaan, että lakiin säädetty vuoropuheluelvoite itsessään vähentäisi tätä riskiä. Riski tulee kuitenkin nimenomaan muutosneuvotteluja koskevista kovista sanktioista. Ottaen huomioon nämä sanktiot, vuoropuheluelvoite nimenomaan lisää työnantajan riskejä, kun tällaisia kehityskulkuja käsitellään.

Esimerkiksi seuraamusjärjestelmän osalta todetaan, että "osa vuoropuhelussa säädetyistä velvoitteista ei sisällä täsmällisiä ja yksilöityjä vaatimuksia". Tällä perusteella rangaistusvastuun perusteena olevan toiminnan määrittäminen ohjataan yhteistoiminta-asiamiehelle. Siten rangaistavuuden perusteena ei edelleenkään ole täsmällinen laki vaan yksittäisen viranomaisen kannanotot. Yritysten kokemusten mukaan nämä kannanotot vaihtelevat paljon eivätkä niiden lopputulokset ole aina olleet objektiivisesti luettavissa lain perusteluista tai esitöistä. Esityksessä ei ole huomioitu, että käytännössä rikosoikeudellisesti rangaistavan toiminnan määrä voi laajentua huomattavasti, ja asia on vaikeasti etukäteen ennakoitavissa. Muutoksenhaku kannanottoihin valitusteitse on hidasta ja kallista.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Lakiehdotuksen vaikutukset yrityksiin on arvioitu puutteellisesti. Esityksessä arvioitaessa soveltamisrajaa todetaan nimenomaisesti, että soveltamisalan madaltaminen olisi kasvattanut pienten yritysten sääntelykustannuksia nykyisestä. Juuri näin on käymässä, mutta suunnitellun soveltamisalarajan laskun vaikutukset on arvioitu puutteellisesti.

Esimerkiksi soveltamisalan laajentamista koskevan arviointiosuuden yhteydessä todetaan 12 § koskevan sääntelyn osalta, että "20–29 työntekijää työllistävien yritysten hallinnollinen taakka kasvaa vain muuhun lainsäädäntöön perustuvia käytäntöjä ja periaatteita käyttöön otettaessa tai niiden päivittämisen yhteydessä, jolloin kyseisiä asioita olisi käsiteltävä uuden lain mukaisessa vuoropuhelussa". Käytännössä yrityksessä käytössä olevat 12 § mukaiset asiat tulevat kuitenkin päivitettäväksi ennemmin tai myöhemmin, joten hallinnollinen taakka tulee lopulta kasvamaan.

Esimerkiksi vuoropuhelua koskevassa arviointiosuudessa todetaan, että "suurin kustannusten lisäys koskisi yrityksiä, joissa yhteistoimintaa on harjoitettu ainoastaan voimassa olevan lain vähimmäisvaatimuksia vastaava määrä, eikä henkilöstö valitse itselleen edustajaa". Esitetty vuoropuheluelvoitteen kasvu kohdistuu nimenomaan enintään 20-29 työntekijän yrityksiin, jotka nykyisin mukaan on jätetty monien vuoropuheluelvoitteen piiriin kuuluvien asioiden ulkopuolelle. Näissä yrityksissä myös henkilöstön edustuksen voidaan ajatella olevan vähäisempää verrattuna suurempiin yrityksiin. 20-29 henkeä työllistävien yritysten hallinnolliset kustannukset tulevat siten lisääntymään merkittävästi. Säännöllinen vuoropuheluelvoite tulee uutena koskemaan näitä yrityksiä, ja mikäli henkilöstön edustajaa ei valita, ovat kustannukset vielä suuremmat, sillä vuoropuhelu täytyy tällöin toteuttaa kaikkien työntekijöiden kanssa yhteisesti.

Vuoropuhelun osalta oletetaan myös, että kun kyseisiä asioita on jo aiemmin käsitelty yrityksessä, hallinnolliset kustannukset eivät kasva. Olettama on virheellinen. Muotomääräykset ja sanktiouhka sekä tietopyyntöjen käsittely johtavat käytännössä hallinnollisiin kustannuksiin, kun asioiden käsittely muuttuu määrämuotoisemmaksi ja laajenee.

Esityksessä todetaan, että kustannukset kasvavat huomattavasti, jos henkilöstö ei valitse edustajaa. Näin asia onkin. Hyvin suuressa määrin lakia soveltavissa yrityksissä edustajaa ei ole, eikä työnantaja voi sellaisen valintaan myöskään velvoittaa. Siten tästä aiheutuvien kustannusten kasvu tulee todellisuudessa myös tapahtumaan. Tämä ongelma korostuu erityisesti lain soveltamisalan alarajalla, jolloin kustannusten suhteellinen kasvu on erityisen suuri. Käytännössä työnantaja maksaa entistä enemmän palkkaa saamatta vastineeksi työsuoritusta.

Esityksessä todetaan, että jatkossa hyvityksen suuruutta määriteltäessä olisi otettava huomioon myös laiminlyönnin moitittavuus sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tällä muutoksella halutaan vähentää hyvitysseuraamuksien kielteisiä vaikutuksia neuvotteluiden

kulkuun ja parantaa kokemusta neuvotteluiden aitoudesta, mikä on ollut voimassa olevan lain osalta merkittävän kritiikin kohteena. Esityksessä ei ole perusteltu mitenkään, miksi tämä (sinänsä hyvä) muutos parantaisi kokemusta neuvottelujen aitoudesta. Onkin hyvin vaikeaa nähdä, että näin kävisi. Hyvitysseuraamus on lieventävistä asianhaaroista huolimatta joka tapauksessa suuri ja päälle tulevat oikeudenkäyntikulut. Työnantaja pyrkii luonnollisesti parhaansa mukaan välttämään hyvitysvastuun.

Yrityksille aiheutuvia kustannuksia ei ylipäättäen ole arvioitu riittävästi. 20-29 työntekijää työllistäville yrityksille tulisi merkittäviä hallinnollisia kustannuksia vuoropuhelun järjestämisestä, sillä nämä yritykset ovat henkilöstömääränsä vuoksi jääneet tiettyjen nykyisen yhteistoimintalain velvoitteiden ulkopuolelle.

Hallinnollisten kustannusten ja kuormituksen suhdetta pitäisi myös verrata jo olemassa olevaan kokonaisuuteen. Jo tällä hetkellä yritystoimintaa harjoittavan tulee hallita keskeisiltä osin ainakin

- Työaikalaki
- Vuosilomalaki
- Nykyinen laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Työturvallisuuslaki
- GDPR
- Tietosuojalaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Yhdenvertaisuuslaki
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Työterveyshuoltolaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
- Opintovapaalaki ja opintovapaa-asetus
- Työehtosopimuslaki
- Sovellettava työehtosopimukset ja niiden suhde yllä mainittuun lainsäädäntöön

Lisäksi hyvin merkittävä osa keskeisistä velvoitteista ja niiden tulkinnasta perustuu oikeuskäytäntöön, jota on huomattava määrä Euroopan unionin tuomioistuimesta, korkeimmasta oikeudesta, työtuomioistuimesta ja hovioikeuksista.

Käytännössä tällaisen sääntelyn hyvä hallitseminen ja toimiva käytännön soveltaminen edellyttää juristin koulutuksen saaneelta useita vuosia täysipäiväistä työskentelyä kyseisten asioiden parissa. Yrityksissä, joissa on 20-49 työntekijää, tämä kaikki on usein yrittäjän vastuulla, muuta hallintohenkilökuntaa ei yleensä juuri ole. Ajatusmalli, jossa hallinnollista taakkaa ja kustannusten lisäämistä tarkastellaan vain suhteellisena lisäyksenä jo olemassa olevaan sääntelyyn, on kestävä. Sen sijaan jo nykyinen taakka on kestävä ja sitä pitäisi pienentää yritystoiminnan ja työllistämisen helpottamiseksi. Lainsäädäntöhankkeessa tulisi tarkastella, millä muilla keinoilla tavoitteisiin voitaisiin päästä. Useissa pk-yrityksissä yhteistoiminta hoidetaan toimivasti vapaamuotoiselta pohjalta yrittäjän ja henkilöstön kesken.

Käytännössä työnantaja joutuu yt-lakia sovellettaessa arvioimaan esimerkiksi annettavien tietojen sisältöä liikesalaisuuslain ja tietosuojasääntelyn näkökulmasta. Varsinkin jälkimmäiseen liittyy isoja sanktoriskejä. Vuoropuhelulla on rajapintoja myös työsuojelua koskevaan sääntelyyn ja edelleen työehtosopimusten määräyksiin tämän tyyppisten aiheiden käsittelystä. Tällöin joudutaan arvioimaan, miltä osin esimerkiksi työehtosopimusperusteinen käsittely on riittävää ja miltä osin yt-lakiin perustuva käsittely on tämän lisäksi tarpeellista.

Esityksessä ei oteta lainkaan kantaa siihen, että esityksen monimutkaisuuden ja vaikeaselkoisuuden vuoksi erityisesti 20-49 työllistävissä yrityksissä jouduttaisiin turvautumaan ulkopuoliseen asiantuntija-apuun. Pienemmissä yrityksissä ei ole omaa HR-osastoa, ja suurien sanktiomaksujen pelossa nämä yritykset ovat pakotettuja käyttämään kalliita asiantuntijapalveluita toteuttaakseen esityksen mukaisia velvoitteitaan.

Erytyisesti pienissä yrityksissä olennaista on myös vaihtoehtokustannus, mihin lain velvoitteiden toteuttaminen johtaa. Näiden velvoitteiden käsittelyyn kuuluva aika on käytännössä pois varsinaisen liiketoiminnan harjoittamisesta ja kehittämistä sekä työntekijöiden johtamisesta. Tätä työtä ei tee kukaan muu kuin yrittäjä itse. Vaikka yrittäjä käyttäisi asiantuntija-apua, monien asioiden selvittämiseen ja vielä sen jälkeen läpikäymiseen työpaikalla menee helposti runsaasti aikaa.

Hallinnollisia kustannuksia syntyy yrityksille käytännössä myös siitä, millaisia käsityksiä ja oletuksia lain perusteella syntyy. Niiden selvittäminen, väärien käsitysten oikaiseminen ja näihin tilanteisiin liittyvät ristiriidat aiheuttavat hallinnollisia kustannuksia (esim. asiantuntija-apu) ja johtavat käytännössä työajan käyttämisen johonkin muuhun kuin työntekoon.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Arvioissa ei ole huomioitu negatiivista työllisyysvaikutusta, mikä aiheutuu suorista ja epäsuorista hallinnollisten kustannusten kasvusta.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asianmiehen rooli on korostumassa ennen kaikkea rangaistusmenettelyn myötä. Tämän sijasta roolia olisi tullut kehittää siten, että yhteistoiminta-asiamies neuvoo ja opastaa työntekijöitä ja työnantajia.

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

Esityksessä arvioidaan vain vähäisesti kustannuksia, joita työnantajille aiheutuu lain jäykistä muotomääräyksistä ja sanktiouhista.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Kyseessä on menettelytapalaki, jonka rikkomisesta asetetaan kovat sanktiot. Tästä huolimatta avoimeksi jää huomattava määrä menettelykysymyksiä, joita käytännön elämässä tulee vastaan ja jotka on välttämätöntä ratkaista.

Muutosneuvotteluita koskevan luvun sisäinen rakenne hankaloittaa eri neuvottelumenettelyjen erottamista toisistaan.

Hallintoedustuslain säännösten siirtäminen osaksi yhteistoimintalakeja on tarpeellista.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Esityksen perusteluissa korostetaan, että laki antaa työpaikoille liikkumavaraa yhteistoiminnan tarkempien puitteiden luomisessa ja että työpaikoilla voidaan luoda omia järjestelmiä vuoropuhelun ja muun yhteistoiminnan toteuttamiseksi. Todellisuudessa laki jättää kuitenkin vain vähän tätä liikkumavaraa, eikä toisin sopimisen mahdollisuuksia ole jätetty riittävästi (esim. neuvotteluesityksen kutsuajasta toisin sopiminen, mahdollisuus sopia vuoropuhelu järjestettäväksi tarpeen mukaan).

Lain varsinainen sisältö ei ole sopusoinnussa lain tavoitteiden eli yhteistoiminnan henkeä korostavan toimintakulttuurin kanssa. Käytännössä laki edistää muotomääräysten tarkkaa noudattamista sanktioiden välttämiseksi. Tähän eivät auta edes erilaiset sopimismahdollisuudet.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Yhteistoimintalain soveltamisala on liian alhainen. Rajan tulisi olla EU-säätelyn mukaisesti 50 työntekijää. Näin alhainen soveltamisalaraja on erittäin ongelmallinen pienten ja keskisuurten yritysten kannalta. Kyseisen kokoluokan yrityksissä ei useinkaan ole hallinnon työntekijöitä, joilla olisi resursseja perehtyä yt-lain velvoitteisiin ja vastata niiden toteutumisesta.

Lisäksi nykyiseen yhteistoimintalakiin verrattuna tiettyjä velvoitteita koskeva soveltamisrajapoikkeus alle 30 työntekijän yrityksissä tuo selkeästi uusia hallinnollisia velvoitteita n. 3 500 yritykselle sekä kasvattaa näiden yritysten kustannuksia merkittävästi.

Kovat sanktiouhat käytännössä jarruttavat yritysten kasvua, kun yt-lain soveltamisalaraja lähestyy. Tämä on todennettavissa mietinnössäkkin olevasta taulukosta, josta käy selkeästi ilmi alle 20 työntekijää työllistävien yritysten ja toisaalta myös alle 30 työntekijää työllistävien yritysten suuri määrä verrattuna näitä suurempiin yrityksiin.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Ei kommentoitavaa.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Ei kommentoitavaa.

5 § Henkilöstön edustaminen

Henkilöstöryhmien muodostumisen osalta pitäisi todeta selvemmin, että ne voivat muodostua huomattavan erityyppisin tavoin. Nyt käytetty määritelmä ei sovellu merkittävälle osalle kaupan alan / palvelualojen yrityksiä.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite on sinänsä hyvä ja kannatettava. Määrämuotoinen ja sanktioitu velvoite on kuitenkin ongelmallinen ja toimii tarkoitustaan vastaan.

Jatkuvan vuoropuhelun järjestämistavasta ja sisällöstä tulisi voida sopia paikallisesti toisin mahdollisimman laajasti.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Velvollisuus käydä vuoropuhelu lähtökohtaisesti neljä kertaa vuodessa liian raskas. Perusteltu lähtökohta olisi käydä vuoropuhelu tarvittaessa ja korkeintaan kerran vuodessa, ellei toisin sovita. Vuoropuhelun järjestäminen useita kertoja vuodessa lisää merkittävästi yritysten kustannuksia erityisesti silloin, jos työntekijät eivät ole valinneet henkilöstön edustajaa, ja työnantajan tulee järjestää jokaiselle työntekijälle mahdollisuus osallistua vuoropuheluun.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Kehityskulkujen käsittely muodostaa merkittävän ja vaikeasti hallittavan oikeudellisen riskin suhteessa kieltoon tehdä päätöksiä ennen muutosneuvottelujen päättymistä. Työnantajan on käytännössä pakko suunnitella asian käsittely tarkkaan ja antaa mahdollisimman vähän tietoa ja nimetä kaikki tiedot epävarmoiksi. Juuri tällainen sääntely estää aidon ja toimivan keskustelun työpaikoilla. Asioista ei voi puhua avoimesti, kun jo väärin sanamuotojen käytöllä syntyy riski siitä, että työnantaja joutuu hyvitysvastuuseen.

Käytännössä muodostuu vaikeita rajanvetoja sille, mitä kehityskulkuja tulee käsitellä vuoropuhelussa ja missä vaiheessa pitäisi käydä muutosneuvottelut. Näiden linjanvetojen tekeminen on sanktoriskit huomioiden erittäin tärkeää ja tulee siksi vaatimaan paljon osaamista ja hallinnollista työtä.

Voidaan ainakin väittää, että jostakin tietysti asiasta on johdettavissa kehityskulkuja, joiden päässä on työvoiman vähentäminen. Niin moni erilainen asia voi ainakin periaatteessa olla jollain tavalla tai tasolla syy-yhteydessä vähentämispäätökseen, että hyvitysriski pakottaa käsittelemään asioita yhteistoimintaan nähden epätarkoituksenmukaisella tavalla.

Mietinnössä todetaan, että vuoropuhelussa voitaisiin käydä keskustelua esimerkiksi henkilöstön valmiuksista tehdä lisä- tai ylityötä. Jos vuoropuhelua on ensisijaisesti käytävä henkilöstön edustajan kanssa, herää kysymys, miten henkilöstön edustaja voisi tarkoituksenmukaisesti käydä keskustelua

edustamiensa työntekijöiden valmiudesta tehdä lisä- tai ylityötä, joiden teettämisestä tulee kuitenkin aina sopia suoraan yksittäisen työntekijän kanssa. Näiden käsittely yleisellä tasolla henkilöstön edustajan kanssa vuoropuhelussa ei ole tehokasta ajankäyttöä, vaan jää pelkästään olettamien ja arvailuiden varaan.

Vaikka esityksessä mahdollisesta se, ettei jokaisesta 8 §:ssä mainitusta asiasta tarvitse käydä vuoropuhelua neljännesvuosittain, on esityksessä mainittu vaatimus käsitellä jokaista asiaa vähintään 1-1,5 vuoden välein liian tiukka. Kun tavoitteena on luoda aitoon vuoropuheluun perustuva foorumi, olisi oikea vaatimus käydä vuoropuhelua ainoastaan tarvittaessa (tai mikäli henkilöstön edustaja pyytää). Määräajoin käytävä keskustelu tarpeettomista asioista on juuri sellaista muutosidonnaista toimintaa, joka on nykyisellekin laille ongelmallista.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

On hyvä, että tarvittavat muutokset työyhteisön kehittämissuunnitelmaan liittyen muutosneuvotteluiden jälkeen tehtyihin irtisanomisiin ehdotetaan tehtäväksi vasta muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa ja vuoropuhelua koskevassa pykälässä on säädetty osittain päällekkäisistä asioista. Molemmissa on käsiteltävä ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet, henkilöstön osaamistarpeet ja osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen. Herää kysymys, miksi on tarkoituksenmukaista käsitellä näitä asioita kahteen kertaan ja voidaanko näiden käsittelyä katsoa edes tarpeelliseksi vuoropuhelussa, jos ne on jo kirjattu kehittämissuunnitelmaan, eikä niitä ole tarvetta muuttaa (tai toisin päin).

Työyhteisön johtaminen ei ole sellainen asia, jota olisi tarpeen käsitellä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa. Esityksessä ei sen tarkemmin avata, mitä "työyhteisön johtamisella" edes tarkoitetaan.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Velvoite antaa tiedot vähintään viikkoa ennen vuoropuhelua on tarpeettoman tiukka rajaus. Tästä poikkeaminen edellyttää kuitenkin aina sitä, että henkilöstön edustaja suostuu sopimaan lyhyemmästä ajasta. Tietojen näin tarkkaa antamisaikaa ei ole syytä rajoittaa, vaan tiedot tulee antaa ainoastaan riittävän hyvissä ajoin ennen vuoropuhelua, mikäli esityksessä selvitetty poikkeukset tietojen antamiseen eivät sovellu.

Työnantaja joutuu tasapainoilemaan tiukkojen yhteistoimintalain velvoitteiden ja toisaalta tietosuojasäännösten välillä. Tämä on kohtuuton vaatimus erityisesti 20-49 työntekijää työllistäville työnantajille, joilla ei ole omaa HR-osastoa ja omia asiaan perehtyneitä asiantuntijoita. Tällaiselle yritykselle on hyvin kuormittavaa selvittää esimerkiksi henkilötietojen käsittelyperusteita saadakseen tiedon siitä, mitä tietoja ylipäättään voidaan antaa. Työnantajan on kuitenkin samalla huomioitava kotimaisesta lainsäädännöstä sekä GDPR:stä johtuvat huomattavat

sanktiomahdollisuudet henkilötietojen käsittelyn virhetilanteiden osalta. Osaamiskartoitus ja henkilöstön edustajan tekemä tietopyyntö ovat hyviä esimerkkejä tästä.

Tietopyyntöjen osalta on huomattava, että verrattain tavanomaisesti työntekijöiden keskuudesta esitetään laajoja tietopyyntöjä, joissa oikeuksia henkilötietojen käsittelyyn ei ole huomioitu lainkaan, ja työnantaja joutuu niitä itse selvittämään. Käytännössä selvitystöitä joudutaan tekemään usein tiukalla aikataululla. Nämä asiat aiheuttavat myös ristiriitatilanteita työpaikoilla.

Liikesalaisuuksien osalta työnantajan tulee tuntea liikesalaisuuslaki. Liikesalaisuuksiin liittyvissä tietopyynnöissä voi lisäksi syntyä vaikeita tulkintaongelmia yt-lain näkökulmasta.

Tietojen antamista koskeva säännös on jälleen hyvä esimerkki siitä, miksi on kohtuutonta, että kaikki esitetyt uuden yhteistoimintalain veloitteet koskisivat myös esim. 20-49 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Kyseisen kokoluokan yrityksissä koko tämä työ jää yleensä yrittäjän itsensä vastuulle, kun taas työntekijät käyttävät näiden asioiden selvittelyyn palkallista työaika.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Näiden tietojen sisällöstä ja antamisajankohdasta tulisi voida sopia paikallisesti.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Näiden asioiden osalta ei tulisi laskea soveltamisalarajaa 20-29 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Aloitteen käsittely tulee olla mahdollista siirtää seuraavaan kokoukseen, kuten nyt ehdotetaan.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Kirjaamista koskeva pyyntö tulisi esittää ennen kokouksen alkua.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Esityksen 3 luku vastaa menettelytapasäännöksiltään pitkälti voimassa olevaa yhteistoimintalakia, eikä siinä huomioida nykyisin ongelmakohtia. Esityksen 3 luku ei kuitenkaan tuo mitään muutosta vallitsevaan tilanteeseen. Neuvotteluita koskevat muutosäännökset ovat edelleen yhtä tiukat ja vastaavasti rikkomuksia koskevat seuraamukset on säilytetty entisen suuruisina.

Nykyisen yhteistoimintalain 6 ja 8 luvun neuvotteluiden yhdistäminen samaan pykälään ja samaan lukuun sekoittaa herkästi nämä neuvottelut keskenään. Nykyisen 8 luvun neuvotteluita koskevat

tarkemmat ja tiukemmat menettelytapasäännökset ja toisaalta myös vakavammat seuraukset, mikäli niitä rikotaan. Erityyppiset neuvottelut olisi hyvä erottaa vähintäänkin eri pykäliin.

Lisäksi pitkät vähimmäisneuvotteluajat hidastavat kohtuuttomasti yritysten toiminnan sopeuttamista erityisesti äkillisissä ulkopuolelta tulevissa, ennalta-arvaamattomissa kriisitilanteissa.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Mietinnössä todetaan mm. seuraavaa:

- Ilmaisu ”harkitsee” säännöksen tarkoittamassa mielessä tarkoittaisi vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että hän pystyisi pääosin laatimaan 19 §:ssä tarkoitetun neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä.
- Neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään.
- Työnantajan ryhtyessä harkitsemaan jotakin toimenpidettä taustalla on yleensä ollut useampia vaihtoehtoisia toimenpiteitä, joita on käsitelty yrityksen johtoelimissä.
- Käytännössä työnantaja tekee neuvotteluesityksen parhaimpana pitämänsä vaihtoehdon pohjalta.

Toisin sanoen lainsäätäjä asettaa (nykyisen lain mukaisesti) käytännössä edellytykseksi sen, että vähentämisen perusteeksi on laadittu pitkälle menevä, toteuttamiskelpoinen ja ajankohtainen suunnitelma.

Toisaalta mietinnössä todetaan mm. seuraavaa:

- Muutosneuvotteluissa tulisi voida vielä neuvotella erilaisista vaihtoehdoista päätoimenpiteelle taikka toimenpiteen käytännön toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä.
- Suunnittelun vaiheen on oltava sellainen, että työnantaja kykenisi tarvittaessa tekemään suunnitelmaan muutoksia neuvotteluissa esiin tulleiden seikkojen johdosta.
- Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.

Käytännössä mietintö on tältä osin ristiriidassa keskenään, varsinkin kun tarkastellaan yhteistoimintalain tavoitteita. Yllä mainittujen edellytysten valossa ei ole realistista, että neuvotteluissa on aito mahdollisuus muuttaa suunnitelmaa. Laki edellyttää neuvottelujen perusteena olevan suunnitelman olevan niin pitkälle menevä, että sen valmisteluun on usein voitu

joutua käyttämään huomattavasti aikaa ja resursseja. Silti se ei toisaalta saisi olla "edennyt liian pitkälle". Lopputuloksena on tilanne, jossa suunnitelman pitää olla niin pitkällä, että se voidaan käytännössä toteuttaa heti neuvottelujen jälkeen, mutta ei kuitenkaan niin pitkälle, että muodollinen toteuttamispäätös on tehty.

Muutosneuvotteluiden ajoittamista koskeva sääntely on suurin yksittäinen syy työntekijöiden kokemuksiin "yt-teatterista". Kaikista selkeimmin tämä tulee esiin silloin, kun työvoiman vähentämisen syynä on jokin "ulkoinen seikka", kuten esimerkiksi asiakkaan menetys tai koronavirustilanteesta johtuva kysynnän väheneminen. Tällainen seikka käytännössä väistämättä edellyttää henkilöstöön kohdistuvia negatiivisia toimenpiteitä, yleensä irtisanomisia ja/tai lomautuksia. Käytännön kannalta olisi aiheellisempaa keskittyä yksityiskohtaisempiin toteuttamisvaihtoehtoihin, työntekijöihin kohdistuvien negatiivisten vaikutusten vähentämiseen sekä toimintasuunnitelman tai -periaatteiden käsittelyyn. Tämä olisi kaikkien osapuolten kannalta hedelmällisempi vaihtoehto ja toteuttaisi paremmin aitoa vuoropuhelua ja yhteistoimintaa.

Ongelma korostuu myös kansainvälisten yhtiöiden kohdalla. Käytännössä tilanne on usein sellainen, että iso kansainvälinen emoyhtiö on tekemässä päätöstä, joka pannaan Suomen tytäryhtiössä toimeen. Päätöksen sisältö voi esimerkiksi olla osa huomattavan laajakantoista muutosta. Vaikka yt-neuvottelut ajoitettaisiin ennen kansainvälisen emoyhtiön päätöstä, ei ole realistista, että liiketoimintapäätöksen sisältöön vaikutetaan Suomessa sijaitsevan pienen tytäryhtiön yt-prosessin perusteella.

Muutosneuvotteluiden aloittamisajankohta poikkeaa EU:n joukkovähentämisdirektiivistä. Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee työntekijöiden irtisanomista koskevan päätöksen. Sen sijaan irtisanomisten taustalla oleva liiketoimintapäätös voidaan tehdä jo ennen yhteistoimintaneuvotteluita. Nykyisen yhteistoimintalain ja uuden esityksen mukaan yhteistoimintaneuvottelut tulisi aloittaa usein jo ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä, mutta toisaalta esityksessä painotetaan, että aloittamisajankohta riippuu viime kädessä liiketoimintapäätöksen luonteesta. Neuvotteluiden aloittamisajankohta on osittain epäselvä, eikä uusi esitys korjaa vallitsevaa epäselvyyttä neuvotteluiden oikeasta aloittamisajankohdasta. Esitys tulisi kirjoittaa joukkovähentämisdirektiiviä vastaavaksi.

Esityksessä on sisällytetty mahdollisuus ratkaista asia ennen yt-neuvotteluiden käymistä tietyissä erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa. Nykylain tapaan uusi esitys jättää tämän vaihtoehdon soveltamisalan hyvin epäselväksi, ja perusteluteksti on jätetty turhan puutteelliseksi. Lainsäätäjä on vallitsevassa laissa jättänyt yhteistoimintalain soveltajille näennäisen mahdollisuuden erityistilanteita varten, mutta laki- ja perustelutekstien epäselvyyden vuoksi nykylain 60 §:ää ei todennäköisesti ole sovellettu käytännössä juurikaan. Uusi esitys ei korjaa tätä ongelmaa. Lisäksi jos työnantaja on soveltanut 3. momenttia koskevaa poikkeusta, neuvottelujen käyminen jälkikäteen on epätarkoituksenmukaista ja tarpeetonta. Näissä tilanteissa olisi riittävää käydä jälkikäteen tilanteen rauhoitettua läpi poikkeuksen soveltamisen perusteet.

Käytännön tasolla liiketoimintapäätöksiä voidaan joutua tekemään nopeatempoisesti. Pahimmillaan jonkin kiireellisen ja välttämättömän päätöksen tekeminen saattaisi jumittua jossakin kriittisessä vaiheessa lähes seitsemän viikon ajaksi neuvotteluista johtuen. Tällöin on mahdollista, että kyseisestä ratkaisusta ei voida enää tehdä, ja sen vuoksi joudutaan lopulta isompiin vähennyksiin.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

On hyvä, että esityksessä mahdollistetaan luovutuksensaajan oikeus toimia osapuolena muutosneuvotteluissa.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Mahdollisuus lyhentää neuvotteluesityksen antamisaikaa osapuolten niin sopiessa täytyy sisällyttää selkeästi lakiin. Kun itse neuvotteluajoista voidaan sopia osapuolten välillä toisin, on johdonmukaista, että myös kutsuajasta voitaisiin sopia. Joka tapauksessa neuvotteluajan lyhentäminen edellyttäisi sopimista, eikä työnantaja voi tehdä päätöstä yksipuolisesti.

Työnantajan tietojenantovelvollisuutta on tiukennettu nykyisestä, sillä neuvotteluesitykseen täytyisi jatkossa eritellä harkittavien toimenpiteiden kohteina olevat työntekijät. Neuvotteluesitys annetaan sellaisessa vaiheessa prosessia, ettei työnantajalla tässä vaiheessa vielä välttämättä ole tarkempaa, eriteltyä tietoa siitä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, kuinka monen lomauttamista ja kuinka monen osa-aikaistamista suunnitellaan. Velvollisuus jo tässä vaiheessa erotella nämä määrät on kohtuuton, ja on vastoin velvoitetta käynnistää neuvottelut kuitenkin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Työntekijöihin kohdistuvat toimenpiteet ovat myös yksi neuvotteluissa käsiteltävistä asioista, joten niiden erittelyminen etukäteen voisi toisaalta näyttäytyä työntekijöille siltä, että päätöksetkin on jo tehty tässä vaiheessa. Lisäksi nämä toimenpiteet voivat olla vaihtoehtoisia keskenään, jolloin esitys täytyy käytännössä laatia "yläkanttiin", mikä taas lisää entisestään huolta neuvottelujen kohteena olevassa henkilöstössä.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Voimassa olevan lain 8 luvun yhteistoimintaneuvotteluiden sisältö on kuvattu seuraavasti: "Jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi."

Uudessa esityksessä näiden muutosneuvotteluiden sisältö taas esitetään seuraavasti: "Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä: 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille

aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi, 2) henkilöstön edustajan tai työntekijän 22 §:n nojalla tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja."

Sanamuodon mukaisesti työnantajan neuvotteluelvoite laajenisi aikaisemmasta, sillä uuden esityksen mukaan työnantajan tulisi jatkossa aktiivisesti neuvotella myös nimenomaan suunniteltujen toimenpiteiden vaihtoehtoista. Voimassa olevan lain mukaan vaihtoehtojen käsittely 8 luvun neuvotteluiden kohdalla on koskenut nimenomaan työntekijöille koituvien haitallisten seuraamusten vaihtoehtoja eikä itse suunnitteilla olevan liiketoimintapäätöksen vaihtoehtoja. Päinvastoin oikeustila on ollut se, ettei työnantajan tarvitsisi itse aktiivisesti esittää suunnittelemaalleen liiketoimintapäätökselle muita vaihtoehtoja, vaan neuvottelut voisivat keskittyä suunnitellun liiketoimintapäätöksen perusteisiin ja vaikutuksiin sekä työntekijöille koituvien seurausten erilaisiin vaihtoehtoihin.

Esitys ei ota kantaa mitenkään siihen, onko voimassa olevaa oikeustilaa ja tämänhetkistä yhteistoimintalakia haluttu muuttaa tällä sanamuodon muutoksella. Mikäli näin on haluttu tehdä, ei esitys käsittele lainkaan tämän muutoksen uusia vaikutuksia. Mikäli taas sanamuodon muutoksesta huolimatta vallitsevaa tilaa ei haluta muuttaa, tulisi tämä nimenomaisesti täsmentää perusteluissa toteamalla, ettei nykyisin voimassa olevan yhteistoimintalain mukaista velvoitetta ole tarkoitettu muutettavaksi. Muuten tämä johtaa epäselvään ja tulkinnanvaraiseen oikeustilaan.

Lisäksi näiden vaihtoehtojen käsittely olisi epätarkoituksenmukaista. 17 § johtaa käytännössä siihen, että suunnitelman pitää olla niin pitkällä, että varteenotettavia vaihtoehtoja ei käytännössä enää ole.

Lisäksi laissa pitäisi selkeästi todeta, että neuvottelujen käymisestä ja myös käymättä jättämisestä voidaan sopia paikallisesti.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Lainkohdassa asetettu vaatimus on tarpeettoman jäykkä ja muodollinen.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Säännös on tulkinnanvarainen sen osalta, missä tilanteessa ja milloin työnantajan tulee antaa 2 momentin mukainen kirjallinen selvitys. Kirjallinen perusteluvollisuus lisää entisestään hallinnollista yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvää taakkaa työnantajalle.

Pykälässä tulisi erikseen täsmentää, etteivät henkilöstön edustajat ja/tai työntekijät voi pidentää neuvotteluaikaa esittämällä esimerkiksi viimeisen neuvottelukerran yhteydessä monia uusia kirjallisia kysymyksiä. Lisäksi esityksessä tulisi tarkentaa, mihin mennessä kirjalliset ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut tulee esittää tai edes se, että työnantaja voi tällaisen aikarajan neuvotteluiden alussa asettaa.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Esityksessä todetaan, että neuvotteluajoista voidaan sopia toisin "neuvotteluiden alettua". Tällaista vaatimusta ei ole erikseen täsmennetty nykyllaissa tai nykylain perusteluissa, vaan sopimus voidaan tehdä milloin tahansa neuvotteluiden aikana, myös jo ennen neuvotteluiden alkamista. Periaatteessa on voitu sopia jopa siitä, ettei neuvotteluita käytäisi lainkaan. Koska lain vähimmäisajoista poikkeaminen on aina sopimuksenvarainen, ei ole mitään syytä sille, miksi osapuolten tulisi odottaa neuvotteluiden alkamiseen (eli toisin sanoen ensimmäiseen neuvottelukertaan), jotta lyhyemmästä neuvotteluajasta voitaisiin sopia - varsinkin kun tämä on nykylain mukaan ollut mahdollista.

Ylipäättään vähimmäisneuvotteluajat ovat kohtuuttoman pitkiä erityisesti ennalta-arvaamattomissa tilanteissa, joissa nopea päätöksenteko on välttämätöntä. Neuvotteluilla on työnantajan päätöksiä lykkäävä vaikutus, ja toisinaan nopeat päätökset saattaisivat mahdollistaa edullisempien toimenpiteiden kohdentamisen työntekijöihin. Jos taas työnantajan täytyy neuvotella äkkisarvaamattomissa tilanteissa työntekijöiden kanssa kuuden viikon ajan, voi tästä syntyä työnantajalle jo niin suuri taloudellinen vahinko, että vähentämistoimenpiteet joudutaan kohdentamaan useampaan työntekijään. Työntekijät saattavat kuitenkin olla haluttomia sopimaan lyhyemmistä neuvotteluajoista, sillä tällä voi olla vaikutuksia palkanmaksuun. Esityksen neuvotteluajat tuleekin siten lyhentää tämänhetkisistä. Koronavirustilanne osoitti neuvotteluajoja koskevan ongelman hyvin selvästi, mutta käytännössä muitakin nopeita ja yllättäviä työvoiman vähentämistilanteita esiintyy työelämässä.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Neuvottelujen kirjaamisvelvollisuuden tulla olla vain pyynnöstä, kun mietinnössä todetaankin.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Säännösehdotukset vastaavat voimassa olevaa lakia ja liikkeen luovutusdirektiiviä. On hyvä, että lakiehdotukseen on kirjattu mahdollisuus siihen, että luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskevan sääntelyn sisällyttäminen yhteistoimintalakiin ei ole tarkoituksenmukaista. Suurin osa yhteistoimintalain piiriin kuuluvista yrityksistä jää 5 luvun soveltamisalan ulkopuolelle, ja näiden velvoitteiden sisällyttäminen yhteistoimintalakiin luo yhteistoimintalaista entisestään kuvaa nimenomaan muutosäännöksiin keskittyvästä laista, jossa ei huomioida käytännön ongelmia ja tilanteita. Lisäksi kyse on rakenteellisesti hyvinkin erilaisista velvoitteista muuhun esityksessä säädettyyn nähden. Perusteita sisällyttää nämä säännökset uuteen yhteistoimintalakiin ei siten ole. Nykyisen yhteistoimintalain 8 luvun sisällyttämistä työ sopimuslakiin kritisoitiin mietinnössä sillä, että kyseiset velvoitteet eivät koske kaikkia työ sopimuslain piiriin kuuluvia tahoja, on kyseenalaista, miksi vain vähintään 150 työntekijää työllistävien yritysten

eritysmääräykset on haluttu yhdistää uuteen yhteistoimintalakiin - nämä kun koskevat vain murto-osaa yhteistoimintalain piiriin kuuluvista yrityksistä.

Sinänsä lakiehdotuksen 5 luvun sääntely vastaa hyvin pitkälti voimassaolevaa lakia sisällöllisesti. On tärkeää, että edelleen annetaan mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta varsin vapaasti eikä hallintoedustuksen järjestäminen ole pakollista, mikäli henkilöstö ei sitä vaadi.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Pitäisi olla mahdollista sopia henkilöstön edustus toteutettavaksi myös muulla tavoin tai muussa toimielimessä kuin 2 momentissa esitetään. Koska on mahdollista sopia myös siitä, että hallintoedustusta ei lainkaan toteuteta, ei ole loogista, että sitä ei voitaisi sopia toteutettavaksi kevyemmälläkin tavalla kuin mitä säännöksessä edellytetään.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Säännöksen tulkinnassa tulee todennäköisesti ongelmia liittyen epäselvään henkilöstöryhmän määrittelyyn.

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

On hyvä, että säännösehdotuksessa on otettu huomioon myös joitain toimielimiä koskevat erityiset kelpoisuusvaatimukset.

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Nykyisen säännöksen soveltamiseen ei ole liittynyt ongelmia.

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Pykälässä säädetään uutena velvollisuutena henkilöstön edustajan oikeus saada koulutusta siinä määrin, kun se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Koulutusvelvollisuus lisääntyisi olennaisesti nykyisestä. Perusteluissa todetaan, että koulutuksen tulisi olla samaa, kuin muille toimielimen jäsenille järjestetään. Koska tämä on uusi määräys, nostaa tämä yrityksille aiheutuvia kustannuksia. Näitä kustannuksia on käsitelty mietinnässä puutteellisesti. Tämän takia koulutusvelvollisuus tulisi rajoittaa selvästi vain sellaiseen perehdytykseen, mitä muillekin toimielimen jäsenille annetaan. Varaedustajien osallistumisoikeus kokouksiin pitäisi olla sama kuin muillakin kyseisen toimielimen varajäsenillä.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Mietintö ei käsittele riittävästi yrityksille aiheutuvia lisäkustannuksia, joita esim. vuoropuheluelvoite tuo. Työnantajan tulee kuitenkin korvata vuoropuheluun ja vuoropuheluun valmistautumiseen käytetty aika henkilöstön edustajalle ja työntekijälle. Erityisesti tilanteissa, joissa työntekijät eivät ole valinneet henkilöstön edustajaa, voivat kustannukset muodostua hyvinkin suuriksi. Lisäksi nämä kustannukset ovat suhteellisesti suurimmallaan nimenomaan pienimmissä lain soveltamisen piiriin kuuluvissa yrityksissä.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. On tärkeää, että oikeus rajoittuu vain sellaisiin tilanteisiin, joissa asiantuntijan kuuleminen on objektiivisesti arvioiden tarpeellista.

37 § Irtisanomissuoja

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Lakiehdotuksen 5 luvun mukaisilla henkilöstön edustajan varaedustajilla tulisi kuitenkin olla suoja vain, kun he toimivat varsinaisen edustajan sijaisina.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Sopimisoikeuden pitäisi olla mahdollisimman laaja. Sitä pitäisi rajoittaa vain EU-oikeudesta tulevat reunaehdot. Lisäksi paikallisten sopimismahdollisuuksien pitäisi olla lakiesityksessä ehdotettua laajemmat.

40 § Salassapito

Salassapitoa koskevassa säännöksessä on puute koskien tilannetta, jossa henkilöstön edustaja kertoo salassa pidettävästä tiedosta edustamilleen työntekijöille mainitsematta salassapitovelvollisuudesta. Säännöksessä tulisi selkeästi lausua, että mikäli työntekijä levittää kyseistä tietoa, henkilöstön edustaja kantaa vastuun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Kyseessä on erittäin tärkeä poikkeussäännös yllättävien tilanteiden varalle.

42 § Työneuvoston lausunto

Tämä säännös tulisi poistaa ja lakkauttaa työneuvoston oikeus antaa yhteistoimintalakia koskevia lausuntoja.

43 § Valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen roolissa pitäisi korostaa nimenomaan neuvojen ja ohjeiden antamista.

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

Hyvitys on sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta kohtuuton seuraus. Hyvitys ei ole linjassa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa eikä sille ole esitettävissä kestäviä perusteita. "Kyllä tässä nyt varmaan irtisanomiseen joudutaan" -tyyppisellä lausahduksella pieni työnantaja voinee käytännössä saada maksettavakseen kymmenien tuhansien eurojen korvaukset.

Esimerkki hävityn oikeudenkäynnin kustannuksista: Työnantaja on lomauttanut kaksi työntekijää. Työnantajan todetaan rikkoneen yhteistoimintalain säännöksiä jo työnantaja tuomitaan maksamaan molemmille työntekijöille 7 000 euron hyvityskorvaus. Lisäksi työnantaja tuomitaan oikeudenkäynnin hävinneenä osapuolena maksamaan myös vastapuolen oikeudenkäyntikulut, jotka ovat suuruudeltaan 15 000 euroa. Työnantajan tulee maksaa omat oikeudenkäyntikulunsa, jotka nekin ovat suuruudeltaan 15 000 euroa. Yhteensä työnantajalle syntyisi maksuvelvollisuutta 44 000 euroa, jonka päälle työnantajan tulee vielä maksaa viivästyskorkoa.

Käytännössä siis jo hyvin pienestä ja vähäisestä virheestä voi seurata 40 000-50 000 euron suuriset kustannukset. Lisäksi lakiehdotus jättää tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi osan työnantajan velvoitteista, kuten esimerkiksi neuvottelujen oikean ajoittamisen. Ylipäätään minkäänlaisen korvauksen määrääminen epäselvän ja tulkinnanvaraisen velvoitteen rikkomisesta on ei ole oikeusvarmuuden näkökulmasta kestävä vaihtoehto.

Korvausjärjestelmä on lisäksi epäsuhdassa muihin työsuhteasioiden korvauksiin. Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä, esimerkiksi liian lyhyestä neuvotteluajasta tai virheestä jonkin tiedon antamisen ajankohdassa, ei mitenkään voida katsoa aiheutuvan kymmenien tuhansien eurojen aineetonta vahinkoa jokaiselle irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle. Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneeseen virheeseen ei ylipäänsä voida katsoa liittyvän sellaista henkilökohtaista loukkausta, jota aineettoman vahingon tuomitseminen yleensä edellyttää.

Tällaisten korvausten maksaminen heikentää luonnollisesti työllisyyttä, ja kasvattaa kynnystä työnantajille palkata 20. työntekijän yritykseen.

Korvauksen suuruuden arviointi on hyvin haastavaa, eikä asiasta ole nytkään ennakkoratkaisukäytäntöä. Hyvä asia koskien korvauksen suuruuden määrittelyä on, että työnantajan pyrkimys korjata menettelynsä huomioitaisiin jatkossa hyvityksen määrässä. Olisi kohtuutonta, että jos työnantaja erehdyksissään rikkoo yhteistoimintavelvoitteitaan, mutta pyrkii jälkikäteen korjaamaan menettelynsä eikä ole siten toiminut tahallisesti, tällä ei olisi mitään vaikutusta tuomittavan hyvityksen määrään.

Hyvitys tulisi ensisijaisesti poistaa kokonaan. Sen sijasta seuraamuksena yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta menettelyvirheestä tulisi olla joko velvollisuus korvata työntekijälle yhteistoimintalain rikkomisesta aiheutunut taloudellinen vahinko tai sama seuraamus kuin lakiehdotuksessa ehdotetaan muista muutosneuvotteluissa tapahtuneista rikkomuksista.

Toissijaisesti hyvityksen enimmäismäärää tulisi alentaa erittäin merkittävästi. Ottaen huomioon menettelyvirheestä tosiasiallisesti aiheutuva aineeton vahinko oikeampi enimmäismäärä olisi enintään kymmenesosa ehdotetusta enimmäismäärästä.

46 §: Rangaistussäännökset

Tämä menettely on oikeusturvan kannalta ylipäätään ongelmallinen. Käytännössä muodostuu suuri riski siitä, että alioikeuksissa asia ratkaistaan asiaa aiemmin arvioineen viranomaisnäkemysten mukaan.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehtouksen sisältö tulee täsmentää. Kehotuksen tulee olla selkeä, ja siinä tulee yksilöidä, mitä veloitetta työnantaja on rikkonut, millä perusteella ja toisaalta mitä työnantajalta jatkossa edellytetään. Yhteistoiminta-asiamiehen antamisesta

kehotuksista tulisi olla mahdollisuus valittaa, kuten lakiesityksen perusteluissa todetaankin. Koska lakiehdotuksen mukaiset velvollisuudet ovat useilta osin tulkinnanvaraisia ja yleisluonteisia, on myös keskeistä, että yhteistoiminta-asiamies pyrkii korjaamaan mahdolliset rikkomukset tai laiminlyönnit ensisijaisesti ohjein ja neuvoin.

47 §: Uhkasakko

Säännös on voimassa olevan lain mukainen. Uhkasakon käyttäminen esitettyä laajemmin rangaistussäännöksen tai hyvityksen sijasta olisi vaihtoehto nyt ehdotetulle mallille.

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Uuden lain voimaantuloon olisi varattava riittävä aika sen hyväksymisestä. Näin yritykset voivat paremmin varautua uusiin velvoitteisiin.

Yrityksissä käytössä olevia yhteistoimintamenettelyjä koskevia käytäntöjä pitäisi olla mahdollista jatkaa uuden lain voimaantulosta huolimatta, jos yhteistoiminnan osapuolet ovat siitä samaa mieltä.

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

Yhteistoiminta-asiamiestä koskevassa laissa tulisi korostaa selkeämmin yhteistoiminta-asiamiehen neuvovaa sekä ohjaavaa roolia. Erimielisyyksien ratkaiseminen tai jonkin yksittäisen menettelyn katsominen lainmukaiseksi tai lainvastaiseksi sopii paremmin tuomioistuimille.

Pakola Pilvikki
Kaupan liitto

Vaaja Antti
Kaupan liitto - Työmarkkinat-yksikkö