

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Esitys on oikeansuuntainen.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Yleisperustelut antavat selkeän yleiskuvan voimassa olevasta yhteistoimintalaista. Lain puutteet toimivuudessa ja käytännön soveltamisessa on nykytilan arvioinnissa kuvattu hyvin. Ehdotetun uuden yhteistoimintalain tavoitteet on perusteltu selkeästi.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Työsuhteeseen sisältyvät intressiristiriidat tulevat jatkossakin näkymään henkilöstön ja työnantajan välisessä yhteistoiminnassa. Vaikutukset jäävät riippumaan etenkin lain tarkoittaman vuoropuhelun laadusta ja henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksien toteutumisesta käytännössä.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Toimivaa yhteistoimintaa pidetään yleisesti yrityksen edun mukaisena. Sääntelytaakan muutoksen määrää työnantajille on vaikea arvioida. Vastaavasti on vaikea arvioida, missä määrin yrityksissä noudatettaisiin yleisellä tasolla kirjoitettua lakia sen tarkoitusten mukaisesti. Lain noudattaminen riippuu sen hyväksyttävyydestä, seuraamisjärjestelmästä ja lain tehosteiden tehokkuudesta.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Henkilöstön edustuksen järjestäminen edustuksellisesti on edellytys lain tavoitteiden saavuttamiselle. Yrityksen henkilöstöryhmiä edustavien luottamusmiesten mukanaolo yhteistoiminnassa on vuoropuhelun ja yhteistoiminnan perusta. Jotta vaikutukset työelämään ja palkansaajiin olisivat myönteiset, on lain soveltamisen parannettava työsuhteen heikomman

osapuolen tiedonsaantia ja ase-maa. Palkansaajien edustajana yhteistoiminnassa ja hallintoedustuksessa on oltava liiton, sen alayhdistyksen, ammattiosaston tai muun työntekijöiden yhdistyksen jäsen.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asiameiehen roolia ei ole syytä muuttaa. Toimiston resursseja lienee syytä vahvistaa. Yhteistoimintalain ehdotetut säännökset on monin kohdin kirjoitettu varsin yleisellä tasolla ja tulkinnoille on annettu tilaa. Arvioimme sen näkyvän lausuntopyyntöjen määrän kasvuna.

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

Hallituksen esityksen perusteluihin kohtaan 4.1.2. Työyhteisön kehittämissuunnitelma olisi syytä sisällyttää uutena asiana maininta kehityskeskusteluiden tarpeesta, merkityksestä ja arvioiduista vaikutuksista yrityksen yhteistoiminnalle. Säännönmukaisesti toistuvina tukisivat edustuksellista yhteistoimintaa ja työyhteisön kehittämissuunnitelman dynaamista ylläpitämistä.

Yhteistoimintalain esityksen perusteluihin lisättävien yksilöllisten keskusteluiden vaikutuksia:

1) tukisivat edustuksellista yhteistoimintaa, 2) vahvistaisivat osapuolten edellytyksiä neuvotella yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, 3) lisäisivät täsmätietoa yksilötason osaamis-, koulutus- ja kehittämistarpeista, 4) lisäisivät keskinäistä näkemystä henkilöstön oloista ja työyhteisön tilasta, 5) tukisivat työhyvinvointia, 6) toimisivat erityisesti ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden sekä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioimisen keinona, 7) parantaisivat johtamisen välineenä yrityksen tuottavuutta

Kehityskeskustelut ja niiden potentiaali yrityksen yhteistoiminnalle ja vuoropuhelun edistämiseksi tulisi huomioida yhteistoimintalain hallituksen esityksessä.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Esitys on oikeansuuntainen. Monilta osin säännökset tosin kirjoitettu hyvin yleisellä tasolla. Kirjoitus-tapa antaa työnantajalle enemmän liikkumavaraa. Toisaalta lisännee tulkintamahdollisuuksia, minkä voi arvioida lisäävän laintulkintaa koskevien erimielisyyksien määrää. Se on työntekijän, työ-suhteen heikomman osapuolen näkökulmasta ongelmallista. Näyttää siltä, että osa nykysääntelystä on siirretty uuden yhteistoimintalain perusteluteksteihin.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Yhteistoimintalain uudistamisen tavoitteet ovat selkeät: parannetaan työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja luodaan puitteet yrityksen ja työyhteisön kehittämiseksi. Henkilöstön

vaikutusmahdollisuuksien parantamisen edellytyksenä on riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti ja toimiva vuoropuhelu.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Soveltamisalaa (vähintään 20 henkilöä) ei ole syytä ylittää. Sopivampana lukumääränä pidämme 10 henkilöä. Hallintoedustuslain soveltamisrajaa 150 henkilöä ei myöskään pidä ylittää.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Säännös vastaa pitkälti voimassa olevaa yhteistoimintalakia.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Informatiivinen merkitys.

5 § Henkilöstön edustaminen

Pykälässä on kuvattu henkilöstön edustuksen mahdollisia muotoja. Henkilöstön edustuksen järjestäminen edustuksellisesti on täysin välttämätöntä lain tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstöryhmien jakaantumista työntekijöihin, toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin olisi syytä lailla vahvistaa. Johto on erikseen. Pidämme hyvänä asiana luottamusmiehen aseman korostamista esityksessä. Luottamusmiehen asemaa ei pidä heikentää.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Vuoropuhelun käsite on määritelty hyvin. Toimiva vuoropuhelu on työyhteisön kehittämisen ja toimivan yhteistoiminnan ehdoton edellytys. Vuoropuhelun käyminen vähintään neljännesvuosittain lähtökohtaisesti tukee yhteistoimintaa. Osapuolille ehdotetaan mahdollisuutta sopia toisin.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelun laadullisten puitteiden varmistamisella on käytännössä merkitystä, vaikka hallituksen esityksessä onkin korostettu vuoropuhelun sisällöllisen toteutumisen ensisijaisuutta. Työnantajan on henkilöstön edustajien tekemien aloitteiden lisäksi oma-aloitteisesti huolehdittava järjestysvastuun käytännön toteutumisesta. Vuoropuhelun toimivuus edellyttää työnantaja aitoa vastuuta vuoropuhelun edellytysten ulkoisten ja teknisten puitteiden varmistamisesta. Tärkeätä on ajankohdan ja ajan-käytön sekä tekniikan toimimisen varmistaminen vuoropuhelua varten.

Esityksen sivulla 62 edellytetään henkilöstön edustajalta ”rakentavaa” suhtautumista esimerkiksi työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin. Samassa virkkeessä painotetaan ”pidättäytymistä aloitteiden ja ehdotusten osalta työnantajan voimavarojen kannalta toteuttamiskelpoisissa ehdotuksissa”. Katsomme, että nuo määritelmät olisi vuoropuhelua rajoittavina poistettava esityksestä. Vuoro-puhelun käytännön toteuttamiseen liittyvä myötävaikutusvelvollisuus olisi mielestämme yleisenä toteamuksena osana lain perusteluita riittävää.

Vastaavasti toteamme osapuolia velvoittavasta pyrkimyksestä toimia mahdollisuuksien mukaan yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen. Asiaa voi pitää notorisena faktana, joten virkkeen sopivampi paikka olisi lain perusteluissa. Arvostus ja luottamus syntyvät esim. tietojen antamista koskevien velvollisuuksien täyttämällä. Vuoropuhelun onnistumista tukisi työnantajan menettelyä vahvemmin ohjaavat säännökset.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohde on määritelty varsin kattavasti nro 1 – 6. Koska yritykset ja niiden kehitysnäkymät ovat hyvin erilaisia, on hyvä, ettei vuoropuhelun asiakokonaisuuksia ole lueteltu tyhjentävästi. Henkilöstön edustajan oikeus tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi on välttämätöntä hedelmällisen yhteistoiminnan varmistamiseksi.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työyhteisön kehittämissuunnitelman (korvaa nykyisen yhteistoimintalain 4:16 mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman) pitkäjänteisen kehittämisen ja jatkuvan ylläpitämisen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Sillä, ettei kehittämissuunnitelmaan esityksen mukaan tehtäisi muutoksia vielä muutosneuvotteluiden yhteydessä, ei ole niinkään merkitystä, kunhan suunnitelman ylläpitämiseen ”dynaamisena asiakirjana” muuten aktiivisesti käytännössä panostetaan.

Esityksen sivulla 66 todetaan kehittämissuunnitelmaan kirjattavista asioista, että ”osaamisen osalta voidaan kuvata, minkälaisia osaamiskapeikkoja henkilöstöllä on työn olemassa oleviin tai tuleviin vaatimuksiin nähden” sekä ”ennakoitavissa olevat kehityskulut ja muutokset”. Yllä olevaan liittyen, kiinnitämme huomiota aiemmin todettuun, että esityksestä puuttuu esimerkkinä maininta vuositasolla käytävien yksilötason kehityskeskusteluiden vaikutuksista. Katsomme, että monet paikalliset eri-mielisyydet ja riita-asiat olisivat vältettävissä, jos osana yhteistoimintaa vuositasolla tarkemmin selvitettäisiin henkilöstön koulutus-, kehittämis- ja ammatillista osaamista koskevat näkemykset. Kehittämissuunnitelman päivittämiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Toimenpiteiden seuraamista ja siihen liittyvää vastuunjakoa pidämme hyvänä asiana. Samoin ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteiden kirjaamista.

Tarpeen mukaan kehittämissuunnitelmassa huomioitavia asioita, esim. eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeita, on pykälän 2 momentissa listauksella nro 1 – 3 listattu. Näiden asioiden huomioiminen on tärkeätä, mutta laissa olisi syytä säätää työnantajaa velvoittavasti juuri näiden erityistarpeiden seurannan toteuttamisesta. Myös olisi esityksen perusteluissa syytä selkein esimerkein perustella, miten kehittämissuunnitelmaa siltä osin voi hyödyntää.

Työyhteisön johtamisen merkitys mainitaan hyvin lyhyesti sivulla 68. Samassa kohdassa todetaan, että ”Työyhteisön kehittäminen edellyttää yrityksen tai yhteisön johdolle riittäviä työkaluja”. Yrityksen yhteistoiminnan keskiössä on johdon asenne yhteistoimintaan. Siksi yhteistoimintalaissa olisi asetettava yrityksen johdolle selkeitä velvoitteita riittävine tehosteineen työyhteisön kehittämissuunnitelman täyttämiseksi työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman mahdollinen toteuttaminen osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa voi käytännössä johtaa vähempään huomioon, kaavamaisuuteen ja suunnitelmiin käytettävän työpanoksen vähenemiseen.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Esityksellä on tarkoitus parantaa tiedonsaantia. Tältä osin on tärkeätä pyrkiä mahdollisimman tavoitteellisesti ja pragmaattisesti noudattamaan hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita lain yhteistoimintalain uudistamisesta.

Vuoropuhelu ei toimisi tarkoituksensa mukaisesti ja menettäisi suuren osan merkityksestään, jonka lisäksi voisi helposti johtaa väärinkäsityksiin, jos vuoropuhelua käytäisiin ilman riittäviä tietoja.

Siitä syystä katsomme, että henkilöstön edustajille tulee yksiselitteisesti ja ilman ehtoja antaa kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot.

Säädösehdotukset, joiden mukaan tietojen on oltava ”kohtuullisin toimenpitein annettavissa” ja ”kohtuullisin toimin hankittavissa” on syytä siirtää lain perusteluihin, eikä pidä sellaisinaan nostaa osaksi lakitekstiä. Arviomme mukaan ehdotettu tulkinnallinen rajausta voi olla omiaan kannustamaan työnantaja vetoamaan kohtuuttomuuteen työelämän muuttuessa yhä vaativammaksi ja hektisemmäksi. Se heikentäisi arviomme mukaan varsin suurella todennäköisyydellä yrityksen johdon valmiutta ja asennetta etukäteispainotteiseen tiedonantovelvollisuuden täyttämiseen.

Lähtökohdan tulisi olla tietojen antaminen ensisijaisesti kirjallisessa muodossa etukäteen. Riittävä etukäteistieto on aidon vuoropuhelun edellytys.

Esityksen mukaan ”pääpaino on kokouksissa, joissa vuoropuhelua toteutetaan suullisesti ja välittömästi”. Käytännössä tietojen vastaanottaminen tapahtuisi palaverissa ja kokouksissa, joihin luonnollisesti pitäisi pystyä valmistautumaan etukäteen kirjallista aineistoa läpikäymällä. Jos tarkentavia tietoja annetaan henkilöstön edustajalle vasta vuoropuhelun toteuttamisen yhteydessä, tai ainoastaan suullisesti, kuulusi työnantajalle lakiin perustuva velvollisuus sisällyttää nuo tiedot vuoropuhelusta laadittuun pöytäkirjaan tai muistioon jälkikäteen ilman viivytyksiä ja joka tapauksessa ennen neuvotteluiden loppuun saattamista.

Järjestyksen vuoksi ja turhien väärinkäsitysten välttämiseksi, ei tietojen toimittamiselle esitettyä aikaa, viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, tule lyhentää ilman tapauskohtaista sopimusta. Sopimuksen muoto olisi kirjallinen. Näin vahvistettaisiin mahdollisesti myös suullisesti sovittu.

Vuoropuhelun onnistumisen kannalta olennaisena asiana pidämme henkilöstön edustajan oikeutta esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä ja pyytää lisätietoja. Toisin kuin hallituksen esityksessä nyt rajataan, katsomme, että pyydetyt lisätiedot olisi annettava ilman lakiin kirjattua kohtuusharkintaa. Riittävää olisi, että lisätiedoilla on yhteys vuoropuhelun kohteena olevaan asiaan.

Emme pidä esityksen mukaista olosuhde- tai kohtuusharkinta suotavana. Esityksen mukaan tieto joko annettaisiin henkilöstön edustajalle, tai sitten työnantaja voisi ilmoittaa, ettei toimittaminen ole mahdollista. Lain on yksiselitteisesti velvoitettava työnantajaa tietojen antamiseen.

Jos lisätietoa ei pyynnöstä huolimatta toimitettaisi, jäisi sen vaikutus yhteistoimintaneuvotteluihin epäselväksi, mikä heikentäisi työnantajan myöhemmin tekemää päätöstä edeltävien neuvotteluiden ja myös päätöksen uskottavuutta. Liikesalaisuudet arvioitaisiin erikseen.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Tietojen antaminen säännöllisesti parantaa tiedonsaantia ja tukee yhteistoimintaa. Tiedot on annettava henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin (kaksi kertaa vuodessa), määräaikaissa tai osa-aikaissa työskentelevien työntekijöiden määristä (kahdesti vuodessa) sekä yrityksen tai yhteisön taloudellista tilaa koskeva yhtenäinen selvitys (kahdesti vuodessa). Olennaista muutoksista on esityksen mukaan ilmoitettava työnantajan edustajalle.

Jollei toisin sovita, työnantajan olisi kerran vuodessa annettava henkilöstön edustajalle joitakin tietoja (→ henkilöstöryhmien kaikille työntekijöille maksetuista palkoista, ulkopuolisen käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajavastuun piiriin, tilinpäätös, jos työnantajan on sellainen laadittava, sekä toiminta-kertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava).

Osana yhteistoimintaa olisi tuettava naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä työelämässä. Myös työntekijöiden tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua. Siksi katsomme, että henkilöstön edustajalle kuuluisi lakiin perustuva laajempi oikeus saada tietoa henkilöstön palkoista.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Säännöksen on tarkoitus olla informatiivinen.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Pidämme hyvänä asiana, että aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitettusta vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta voisi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.

Vuoropuhelun kohteena olevan asian on luonnollisesti jollakin tavalla liityttävä työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan. Esityksen mukaan henkilöstön edustajan aloite olisi käsiteltävä seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita. Jos aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla olisi kuitenkin oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen.

Toisin kuin esityksessä ehdotetaan, kuuluisi työnantajalla olla oikeus yksipuolisesti siirtää asian käsittely vasta henkilöstön edustajalle esittämiensä perusteluiden jälkeen. Tällä korostettaisiin vuoropuhelun merkitystä ja priorisoitaisiin aloitteiden käsittelemistä osana yhteistoimintaa.

Esityksessä on ehdotettu osapuolille myötävaikutusvelvollisuutta. Sen todetaan merkitsevän henkilöstön edustajalle sitä, että aloiteoikeutta on käytettävä ”asianmukaisesti”. Virke olisi poistettava pykälästä, koska sillä ei mielestämme saavuteta sille ehdotuksessa asetettua vaikutusta. Se johtanee tulkintaa koskeviin erimielisyyksiin. Sellaisenaan voi synnyttää oletuksen epäasianmukaisesta menettelystä, rajoittaa osapuolten toimintaa, ja hankaloittaa vuoropuhelua käytännössä.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Esityksen mukaan työnantajan olisi pyynnöstä huolehdittava siitä, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Toteamme, että pöytäkirjan laatiminen kokouksista on käytännössä perusteltua ja suositeltavaa.

Työnantajan on tiedotettava vuoropuhelusta tarpeellisessa laajuudessa. Laadukas tiedottaminen parantaa tiedonsaantia. Tiedottamisen muotoa ei esityksen mukaan säädettäisi.

Tiedottamisen periaatteista olisi esityksen mukaan pyrittävä sopimaan. Tiedottamisen osalta katsomme, että myös henkilöstön edustajalla tulisi olla oikeus tiedottaa edustamaansa henkilöstöryhmää vuoropuhelussa käsitellyistä asioista, jollei toisin sovita. Esityksessä ei oteta kantaa suulliseen tiedottamiseen.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Voimassa olevan lain 6 luku ja 8 luku on hallituksen yhdistetty. Pidämme sitä perusteltuna.

Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavista asioista kuten työvoiman vähentämisestä, hänen on neuvoteltava työntekijöiden edustajien tai työntekijöiden kanssa. Uudistetussa laissa neuvotteluprosessia kutsuttaisiin muutosneuvotteluiksi.

Vastaa voimassa olevaa sääntelyä. Työnantajan velvollisuutta käydä neuvotteluita TSL 7:3 tarkoittamissa tilanteissa ei muutettaisi. Sama koskee neuvottelovelvollisuutta TSL 5 luvun lomauttamistilanteissa ja TSL 7:11 osa-aikaistamisessa.

Uutena asiana työntekijän työsopimuksen olennaisten ehtojen muuttaminen kollektiiviperusteella irtisanomisen vaihtoehtona (tarkoitetaan muita kuin TSL 7:11 osa-aikaistamista), jonka osalta myös käytäisiin muutosneuvottelut. Tältä osin huomioitaisiin voimassa olevaa yhteistoimintalakia koskeva oikeuskäytäntö. Vastaavasti huomioitaisiin myös unionin tuomioistuimen joukkovähentämisdirektiiviä koskeva ratkaisukäytäntö. Ehtomuutoksen olennaisuus olisi tapauskohtaisesti työnantajan harkinnan kohteena.

Voimassa olevasta laista poiketen säännöksessä ei enää mainittaisi erikseen työntekijän siirtoa tehtävistä toiseen, sillä tehtävistä toisiin siirtyminen tarkoittaa usein käytännössä sitä, että työntekijän tehtävät muuttuvat olennaisesti. Muutosta voitaisiin pitää olennaisena, jos sen vaikutuksia työntekijän tai työntekijöiden työtehtäviin, töiden järjestelyihin tai muihin momentin johtolauseessa tarkoitettuihin asioihin voitaisiin pitää vähintäänkin tavanomaista suurempina.

Vähäisesti vaikuttavista asioista ei tarvitsisi käydä muutosneuvotteluita. Harkittavista olennaisista muutoksista, joista henkilöstövaikutukset voisivat johtua, luetellaan kuuden kohdan listassa. Luettelo ei kuitenkaan olisi tyhjentävä.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Esitys vastaa ajoittamisen osalta voimassa olevan yhteistoimintalain sääntelyä. Aivan ehdottoman tärkeätä pidämme sitä, että muutosneuvotteluiden ajoittamisen osalta ei poiketa nykytilasta.

Muutosneuvottelut olisi siis edelleen aloitettava, ”kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työ-sopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Voimassa olevan lain hallituksen esitöissä (HE 254/2006 vp) on vain vähän kuvattu aloittamisajankohtaa. Oikeuskäytännön mukaan neuvotteluiden aloittamisajankohdan ja neuvottelumenettelyn täytyy kuitenkin kokonaisuudessaan ajoittua aikaan ennen työnantajan liiketoimintapäätöksen tekemistä.

Esityksen mukaan ilmaisu ”harkitsee” tarkoittaisi vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että hän pystyisi pääosin laatimaan 19 §:n tarkoitetun neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Palkansaajapuolen kannalta kaikkein olennaisinta on se, ettei työnantajalla ole oikeutta tehdä liiketoiminnallista päätöstä ennen muutosneuvotteluiden loppuun saattamista.

Mielestämme ehdotetun lain tulisi kuitenkin korostaa työnantajan suunnitelmaa enemmän. Suunnitelmaa mielletään oikeuskirjallisuudessa yhteistoimintaneuvotteluiden de facto kohteeksi. Henkilöstön edustajilla on oltava tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa juuri alustavaan suunnitelmaan, joka ei saa olla ns. ”kiveen hakattu”. Jotta neuvottelemineen olisi mielekäästä ja vastavuoroisesti aitoa, olisi suunnitelmaan henkilöstön edustajan ehdotuksesta kyettävä tekemään muutoksia. Ilman muutos-mahdollisuutta, ei kyse ole aidosta neuvottelutilanteesta.

Ehdotetussa laissa uutta on se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät lain 2 luvun säännöksiin perustuen säännönmukaisesti vuoropuhelua muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkemyksistä ja taloudellisesta tilanteesta. Esityksen mukaan, vuoropuhelun käyminen jonkin henkilöstövaikutteisen ratkaisun tarpeellisuudesta ei vielä osoita, että työnantajan olisi annettava asiassa neuvotteluesitys. Pykälän voi odottaa synnyttävän ajoittamista koskevia erimielisyyksiä.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

Vastaa sisällöltään nykylakia. Henkilöstön edustaja toimisi henkilöstöä edustavana neuvotteluosapuolena.

Jos neuvottelut käydään nykylain mukaan yksittäisen tai yksittäisten työntekijöiden kanssa, on työntekijällä 46 §:n 2 momentin mukaan oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken. Uuden lain esityksen mukaan työnantaja kävisi neuvottelut 2 momentin tarkoittamassa tilanteessa työntekijän kanssa, työntekijän kanssa henkilöstön läsnä ollessa tai henkilöstön edustajan kanssa. Säännöksen sanamuoto poikkeaisi hieman voimassa ole-vasta laista.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Vastaa pääosin sisällöltään nykylakia.

Jos muutosneuvottelut koskisivat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja henkilöstövaikutteisia muutoksia, neuvotteluesityksen antamiselle ei säädettäisi aikarajaa sen suhteen, milloin neuvotteluesitys olisi viimeistään annettava.

Neuvotteluesitys olisi nykylain tavoin annettava viimeistään viisi päivää ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Esimerkki: Jos neuvotteluesitys annetaan 10.6., muutosneuvottelut voivat alkaa aikaisintaan 15.6.

Nykylain mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi selvitys niistä periaatteista, joiden mukaisesti toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Esityksen mukaan arviot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyisivät, vaihtelevat todennäköisesti myös harkinnassa olevasta toimenpiteestä riippuen (KKO 2020:7).

Yhteistoimintaneuvotteluiden kokouksessa käsiteltävän asian kannalta olennaisen tiedon puuttuminen, voisi esityksen mukaan johtaa asianomaisen henkilön vaatimuksesta asian käsittelyn siirtämiseen myöhäisempään ajankohtaan. Muutosneuvotteluja ei edes henkilöstön edustajan vaatimuksesta kuitenkaan olisi siirrettävä. Muutosneuvottelut vain aloitettaisiin niillä tiedoilla, jotka olisivat käytettävissä. Sen asiakokonaisuuden käsittely, johon liittyvät tiedot olivat puutteellisia, siirrettäisiin seuraavaan kokoukseen.

Työ- ja elinkeinotoimistolle annettavat tiedot pääosin nykylain mukaan.

Jos kyseessä olisi olennaisen ehdon muuttamista koskevista muutosneuvotteluista, olisi työnantajan ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Tiedonantovelvollisuus vastaisi nykytilaa.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Vastaa sisällöltään pääosin nykylakia.

Esityksen mukaan muutosneuvottelujen on tarkoitus olla suullista ja välitöntä.

Henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Lista ei olisi tyhjentävä vaan tarvittaessa voitaisiin käsitellä muitakin esiin nousevia ja käsiteltävän asian kannalta oleellisia asiakysymyksiä.

Toimenpiteen perusteet. Taustalla voi olla jokin työnantajan harkitsema tai mahdollisesti jo toteuttama liiketoiminnallinen ratkaisu, jolla on vaikutuksia henkilöstöön.

Toimenpiteiden vaikutukset. Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin.

Vaihtoehdot. Vaihtoehtojen käsittelyn ei tarvitse koskea pelkästään neuvotteluiden kohteena olevaa toimenpidettä. Neuvottelujen osapuolet voivat ”nostaa neuvotteluiden kohteeksi myös erilaisia vaihtoehtoja työnantajan harkitsemista toimenpiteistä johtuvien lieveilmiöiden ratkaisemiseksi.” Muutos-neuvotteluissa olisi käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Vaihtoehtojen läpikäymisen laiminlyönti (joka on kytköksissä TSL 7:3-4 tarkoittaman työn tarjoamiseen), näyttää usein olevan kytköksissä riittämättömien tietojen antamiseen. Yhteistoimintaneuvotteluiden oikeellisuus riitautetaan usein erityisesti tiedonantovelvollisuuden rikkomisesta johtuen. Henkilöstön edustajien riittävien tietojen saanti olisi yksiselitteisesti velvoittavalla lainsäädännöllä varmistettava annettua esitystä paremmin.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Esityksen mukaan osapuolten on ”toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa.” Mielestämme pykälän tällaisella muotoilulla, sen hyväntahtoisuudesta huolimatta, sivuutetaan yhteistoimintaneuvotteluiden taustalla olevat realiteetit ja osapuolten roolit neuvotteluita käytäessä.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Vastaa sisällöltään pääosin nykylakia.

Toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Esityksen mukaan toimintasuunnitelman olisi tarkoitus olla joustava ja neuvotteluiden edetessä päivitettävä instrumentti. Vaikka työnantajan olisi annettava ehdotus toimintasuunnitelmaksi neuvottelujen aloittamisvaiheessa, ei toimintasuunnitelma välttämättä olisi tuossa vaiheessa vielä valmis kokonaisuus.

Alle kymmenen työntekijän irtisanomista koskevia muutosneuvotteluja varten laadittavat toimintaperiaatteet poikkeaisivat 1 – 3 momentin mukaisista toimintaperiaatteista. Toisin kuin toimintasuunnitelmassa toimintaperiaatteisiin ei sisältyisi muutosneuvottelujen kulun suunnittelemista koskevaa osiota.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Tämä olisi uusi asia verrattuna nykylakiin.

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Vastaavaa säännöstä ei sisälly voimassa olevaan lakiin.

Pidämme tätä hyvänä asiana, sikäli kun se vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja korostaa muutosneuvotteluiden vuorovaikutteista luonnetta. Toisaalta katsomme vaatimusta kirjallisesta muodosta henkilöstön edustajan työtä hankaloittavaksi. Muotomääräys tulee poistaa.

Pidämme hieman todellisuudesta vieraana ehdotetun 22 §:n 2 momenttia, jossa vedotaan osapuolten myötävaikutusvelvollisuuteen. Esityksen mukaan myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että ”henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten tai ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia”. Mielestämme tällaisen harkintatilanteen synnyttäminen ei voisi olla rajoittamatta henkilöstön edustajan toimintamahdollisuuksia. Näin siitäkin huolimatta, että henkilöstön edustajien ja työntekijöiden tekemien ehdotusten tai vaihtoehtoisten ratkaisujen sisällöstä ei säädettäisi tarkemmin. Joka tapauksessa katsomme, ettei esitys tältä osin huomioi yhteistoiminta-neuvotteluille ominaisia käytännön realiteetteja ja yhteistoiminnan dna:han luonnollisesti sisältyvää vastakkainasettelua. Siksi pidämme ehdotusta laintasolla säädetyistä myötävaikutusvelvollisuudesta epärealistisena.

Vaihtoehtoinen ratkaisu olisi esityksen mukaan tehtävä kirjallisessa muodossa ja hyvissä ajoin ennen kokousta. Jos työnantaja esityksen mukaan ”ei pitäisi henkilöstön edustajan ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena”, työnantajan olisi neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

Esityksen mukaan kielteisen suhtautumisen ilmaiseminen henkilöstön edustajan ehdotukseen ei merkitsisi sitä, että työnantaja olisi jo päättänyt asian ennen neuvotteluiden käymistä. Ennustamme, että tilanteen arvioiminen voi käytännössä aiheuttaa erimielisyyksiä.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Vastaa sisällöltään pääosin nykylakia.

Sisältäisi kaikkia 16 §:n perusteella käytäviä muutosneuvotteluita koskevan yleissäännön. Neuvotteluaajat eivät muutu nykylakiin verrattuna.

Neuvotteluiden täyttyminen nykyisin mukaisesti. Neuvottelu-aika alkaa kulua siitä päivästä lukien, jolloin neuvotteluesityksen tarkoittamasta asiasta järjestetään ensimmäinen neuvottelutilaisuus.

Esimerkki 1) 14 pv neuvottelut → 3.4. ensimmäinen neuvottelu → 16.4. täyttyneet, jos muut edellytykset täyttyvät → päätöksen työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.4.

Esimerkki 2) kuusi viikkoa → 3.4. → päivän päätyttyä 14.5. → päätöksen työnantaja voi tehdä aikaisintaan 15.5.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Vastaa sisällöltään pääosin nykylakia.

Lähtökohtana olisi, että työnantajan olisi pyynnöstä pidettävä muutosneuvotteluista pöytäkirjaa.

Työnantajan olisi muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä arvio kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolille olleille työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden määrästä, mahdollisten lomautusten kestosta sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä. Tässä vaiheessa kysymys olisi useimmiten harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon muutosneuvotteluissa käsiteltyjen vaihtoehtojen jälkeen työnantaja on päättämässä.

Esityksessä olisi mielestämme syytä tarkentaa esimerkein, kuinka pitkä on pykälässä tarkoitettu ”kohtuullinen aika”. Jossakin vaiheessa ”kohtuullinen” aika ylittyy, samoin katkeaa muutosneuvotteluiden ja päätöksen välinen syy-yhteys.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Vastaa sisällöltään pääosin nykylakia.

Selvyden vuoksi olisi säännös siitä, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava siten kuin muutosneuvotteluita koskevassa 3 luvussa säädetään.

Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin. Työnantajalla olisi velvollisuus varattava henkilöstön edustajille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan olisi annettava myös vastaukset.

Luvun säännökset koskisivat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnoissa (24.8.1990/725) ns. hallintoedustuslain säännökset ehdotetaan siirrettäväksi osaksi yhteistoimintalakia.

Sivuliikkeiden henkilöstön edustajien asemaa olisi parannettava.

Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada koulutusta voidakseen hoitaa henkilöstön edustajan tehtävänsä yrityksen toimielimessä.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Työ- ja elinkeinoministeriön kotisivuilla hallintoedustuksesta todetun mukaisesti, henkilöstön tulisi olla edustettuna toimielimessä, jossa tosiasiallisesti käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Esityksen mukaan ehdotettua sääntelyä ei saisi kiertää perustamalla uusia toimielimiä, joiden tarkoituksena olisi ainoastaan muodollisesti täyttää henkilöstön edustus.

Henkilöstön edustusta koskeva sopimus voidaan tehdä työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä kokouksessa, johon edustaja kustakin henkilöstöryhmästä osallistuu. Sopimuksen syntyminen ei edellytä yksimielisyyttä, vaan riittävää on, että asiasta sovitaan yrityksen johdon ja kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajan kesken, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Esitetään säädettäväksi vaatimus sopimuksen kirjallisesta muodosta ja sopimuksen irtisanomisesta.

Mielestämme henkilöstön edustus tulisi ensisijaisesti olla yrityksen hallituksessa, toissijaisesti johtoryhmässä. Näin parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Kullakin yrityksen henkilöstöryhmällä (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt) tulisi mielestämme olla oikeus valita itselleen oma edustaja toimielimeen, jossa henkilöstö on edustettuna.

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

Jos henkilöstön edustuksesta ei ole voitu 30 §:ssä tarkoitettu tavoin sopia. Henkilöstön edustus on vähintään kahden henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavan henkilöstöryhmän vaatimuksesta toteutettava yrityksen valinnan mukaisessa toimielimessä.

Henkilöstön edustajia voisi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä. Edustajille olisi myös nimettävä henkilökohtaiset varaedustajat. Varsinaisia edustajia olisi kuitenkin aina oltava vähintään yksi ja enintään neljä.

Kun henkilöstön määrä ylittää 150, on edustus toteutettava vuoden kuluttua edustusta koskevan vaatimuksen esittämisestä.

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

Henkilöstön edustajan tulisi olla työsuhteessa yritykseen. Kelpoisuutensa menettäneen henkilön on jätettävä tehtävänsä.

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

Jos henkilöstöryhmät eivät ole sopineet henkilöstön edustajista, valittaisiin edustajat noudattaen soveltuvin osin mitä on säädetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön edustaja voidaan valita hallitukseen eri tavoin.

Henkilöstön edustajiin noudatetaan myös tavanomaisia esteellisyyksiä koskevia säännöksiä.

Henkilöstön edustajat saattavat joutua vahingonkorvausvelvollisiksi tehtävässään aiheuttamastaan vahingosta. Se, missä määrin vastuuta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon, että henkilö on hallituksen jäsen henkilöstön edustajana, riippuu eri yritysmuotoja säätelevien lakien vastuuta koskevista säännöksistä.

Uutena asiana säädettäisiin henkilöstön edustajan oikeudesta saada koulutusta (esim. yritystalous, yrityshallinto, juridiikka) siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Koska kyse on uudesta asiasta, näkisi hallituksen esityksen

perusteluissa mielellään suuntaa antavia kannanottoja kohtuullisen koulutuksen kestosta ja laadusta.

Jos yrityksen hallitukseen nimettäisiin vain yksi henkilöstön edustaja, olisi myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Säännös vastaisi yhteistoimintamenettelydirektiiviä, jonka mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviä hoitaessaan takeet siitä, että he voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada työaikana laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten vapautusta työstään. Henkilöstön edustajalla olisi myös oikeus saada riittävästi vapautusta työstään yhteistoimintakoulutusta ja 34 §:ssä tarkoitettua koulutusta varten. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei kuitenkaan luettaisi työaikaan.

Työnantajan olisi maksettava henkilöstön edustajalle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Työajan ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen osallistuneelle henkilöstön edustajalle olisi maksettava kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja korvaukset.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Kyse olisi yrityksen sellaisista asiantuntijoista, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmisteleivassa toimintayksikössä tai mahdollisesti muuallakin yrityksessä. Asiantuntijoiden käyttöoikeus koskisi henkilöstön edustajien valmistautumista sekä varsinaisia yhteistoimintaneuvotteluja. Asiantuntijoiden käyttöoikeus ei koskisi henkilöstön edustusta yrityksen toimielimessä.

37 § Irtisanomissuoja

Vastaa sisällöltään nyky lakia.

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Vastaa voimassa olevaa lakia, mutta sitä olisi mukautettu uuden lain rakenteeseen.

Sopimisoikeus olisi vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksin voitaisiin poiketa siitä, mitä 2 luvussa säädetään jatkuvasta vuoropuhelusta ja 23 luvussa muutosneuvotteluista. Sopimuksin ei voitaisi poiketa siitä, mitä 19.2 §:ssä säädetään annettavista tiedoista

ja 19.4 §:ssä ilmoituksesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Sopimuksilla olisi samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksilla. Tämän pykälän nojalla tehtyjä sopimusmääräyksiä ei sovellettaisi järjestäytymättömään työnantajaan TSL 2:7 säädetyn yleissitovuuden perusteella.

Jos laissa tarkoitetussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei vuoropuhelua tai muutosneuvottelua aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Jos samoista asioista on määräyksiä laissa ja työehtosopimuksessa, on luottamusmiehen vaatimuksesta asia käsiteltävä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksen mukaisesti vuoro-puhelun tai muutosneuvotteluiden sijasta. Sääntely vastaisi voimassa olevaa lakia.

40 § Salassapito

Lain säännökset salassapitovelvollisuudesta olisivat erityissäännöksiä suhteessa työsopimuslakiin ja ne koskisivat vain vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden yhteydessä saatuja salassa pidettäviksi ilmoitettuja tietoja.

Henkilöstön edustaja saisi ilmaista salassa pidettäviä tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen, jos se olisi tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen toteuttamiseksi. Tapauskohtainen harkinta.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Säännös olisi erityinen poikkeussäännös, jota tulisi tulkita ahtaasti.

42 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaisi jatkossakin lausuntoja siitä, onko työnantajana toimivaa yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, johon yhteistoimintalakia sovelletaan.

43 § Valvonta

Lain noudattamisen valvonta kuuluisi jatkossakin yhteistoiminta-asiamiehelle. Samoin valvoisivat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen

määräyksiä yrityksen tai yhteisön työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava. Yhteistoiminta-asiamies toimisi ainoana lain valvojana sellaisten työnantajien osalta, jotka noudattaisivat yleissitovaa työehtosopimusta TSL 2:7 nojalla.

Yhteistoimintalain valvonnan noudattamisen lisäksi, ei lain noudattamista koskevien erimielisyyksien käsittelyä ja siihen liittyvää päätöksentekovastuuta tulisi mielestämme osaksikaan siirtää yleisiltä tuomioistuimilta yhteistoiminta-asiamiehelle.

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

Vastaa pääosin nykylakia. Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan hyvitystä tuomitaan 45 – 51 §:ssä säädetyn rikkomisesta.

Hyvitys olisi enintään 35 000 euroa. Hyvitys on luonteeltaan lain rikkomisesta tuomittava yksityisoikeudellinen seuraamus, jonka tarkoituksena olisi korvata muutosneuvotteluiden laiminlyömisestä työntekijälle aiheutunutta aineetonta loukkausta. Nykylain mukainen kahden vuoden kanneaika.

Työnantajan rikkomuksen vaikutus neuvottelujen lopputulokseen otettaisiin huomioon hyvityksen suuruutta määräävänä tekijänä.

Uutena asiana, tuomittavan määrään vaikuttaisi työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti.

Samoin rikkomuksen moitittavuuden arviointi olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Arvion kohteena olisi, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vallinneissa olosuhteissa moitittavana.

Toteamme, että yhteistoimintalain noudattaminen edellyttää luottamuksen lisäksi riittävää pelotevaikutusta, ja siitä syystä tuomittavan hyvityksen tulee olla tuntuva. Lakia noudatetaan herkemmin, jos sen rikkomisella on tuntuvia taloudellisia seurauksia. Esitys on tältä osin mielestämme liian työnantajamyönteinen. Tarkoituksena ei voi olla liikkua skaalan 0 – 35 000 euroa alkupäässä.

Esityksen mukaan työntekijän kokeman loukkauksen voitaisiin arvioida olevan suurempi tilanteessa, jossa työntekijä olisi irtisanottu kuin silloin, kun hänen työsuhteensa ei päättyisi.

Katsomme, ettei esityksessä asia on esitetty liian kategorisesti. Aina on tehtävä tapauskohtainen harkinta, koska tilanteet piirteineen ja raskauttavine seikkoineen vaihtelevat. Tältä osin pidämme esitystä työnantajan suuntaan kallistuvana. Sen paikka on korkeintaan lain perusteluissa.

Jotta hyvityksen rahamäärä säilyttäisi arvonsa, hyvityksen rahamäärää ehdotetaan tarkistettavaksi kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

46 §: Rangaistussäännökset

Lain seuraamusjärjestelmän ehdotetaan rakentuvan osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. 6 luvun muutosneuvotteluiden rikkominen johtaisi hyvitykseen. Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään.

Ensisijaisena tarkoituksena olisi saada työnantaja korjaamaan menettelynsä oma-aloitteisesti. Jos työnantaja ei korjaisi menettelyään, henkilöstön edustaja voisi ottaa yhteyttä yhteistoiminta-asiamieheen. Rangaistavaa olisi yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättäminen.

Esityksen mukaan ”on todennäköistä, että suurin osa työnantajista korjaisi menettelynsä jo kehotuksen saatuaan tai jo ennen kehotuksen antamista yhteistoiminta-asiamiehen ohjeistukseen perustu-en”. Tämän vuoksi rangaistavuus kytkeytyisi vain niihin tilanteisiin, joissa työnantaja ei noudattaisi kehotusta. Rikoksen vanhentumisaika alkaisi vasta siitä, kun työnantaja laiminlöisi noudattaa annettua kehotusta. Kehotus määrätään, jos työnantaja ei korjaisi menettelyään. Rangaistavaa olisi kehotuksessa tarkoitetun laiminlyönnin uusiminen. Uusimisesta ei olisi kysymys, jos ensimmäisen ja toisen laiminlyönnin välillä olisi kulunut runsaasti aikaa.

Kokemusperäisesti toteamme, että harva työnantaja myöntää yhteistoimintalakia rikotun. Se johtaa usein hyvitysvaatimuksen esittämiseen tuomioistuimessa osana työsuhderiita-asiaa. Käytännössä yhteistoimintalain rangaistussäännösten käyttäminen on kuitenkin ollut harvinaista. Siitäkin huolimatta pidämme esitettyjä rangaistussäännöksiä riittämättöminä. Rikosilmoituksen tekemisen kynnyks kasvaa, jos seuraamusjärjestelmään sisäänrakennettujen työnantajan menettelyä lieventävien seikkojen johdosta ainoastaan räikeimpien tapausten uskotaan ylittävän syytekyynnyksen.

47 §: Uhkasakko

Pykälä vastaa nyky lakia.

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Lain on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2022 alusta.

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettuun lakiin, olisi sen sijasta sovellettava ehdotettua yhteistoimintalakia.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma olisi saatettava vastaamaan ehdotetun lain 9 §:ssä säädettyä vaatimuksia (kehittämissuunnitelma) 12 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

Henkilöstöedustusjärjestelmät olisi saatettava vastaamaan ehdotetun lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

Laki yhteistoiminnasta 6 § kehotuksen antamisen osalta vastaa nykylakia. Lain esitöiden mukaan kehoitus on oikeudellisesti sitomaton. Jatkossa kehotusta olisi pidettävä oikeudellisesti sitovana. Kehotuksen asettaminen olisi luonteeltaan hallintopäätös, jonka vuoksi asianosaisella on oltava oikeus hakea päätökseen muutosta.

Stenholm Patrik

Ammattiliitto Pro ry - Lakiasiainpäällikkö, VT Patrik Stenholm /Lakipalvelut