

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Olemme esityksestä samaa mieltä kuin Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ta ja Suomen Yrittäjiä edustaneet työryhmän jäsenet kirjoittavat eriävässä mielipiteessään.

Suurimmat ongelmat nykyisessä laissa koskevat monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia muutosäännöksiä, kohtuuttoman kovia seuraamuksia varsin vähäisistäkin rikkomuksista sekä mittavaa hallinnollista taakkaa, joka rasittaa etenkin pienempiä yrityksiä. Valitettavasti työryhmän mietinnössä ei esitetä korjauksia näihin ongelmiin. Sen sijaan hallinnollinen taakka ja velvoittavat muutosäännökset lisääntyisivät entisestään muun muassa lakiehdotuksessa esitetyn ns. jatkuvan vuoropuhelun myötä.

Katsomme, että lakiehdotus ei tulisi ratkaisemaan voimassa olevaan lakiin liittyviä ongelmia, vaan se aiheuttaisi päinvastoin lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia yrityksille. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei pitäisi jatkaa mietinnön pohjalta.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Asian taustaa ja valmistelua sekä nykytilaa selostavat osuudet on kirjoitettu pääosin moitteettomasti. Esityksen tavoitteissa ei ole otettu huomioon tarvetta korjata edellä kuvattuja voimassa olevan lain puutteita.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Vaikutusarviot ovat osittain puutteelliset.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Lakiehdotuksen vaikutukset yrityksiin on arvioitu puutteellisesti. Työryhmän mietinnössä on sinänsä tunnustettu se, että lakiehdotuksesta tulisi aiheutumaan yrityksille lisäkustannuksia. Niitä aiheutuisi muun muassa lain soveltamisalan laajentumisesta sekä hallinnollisen taakan lisääntymisestä. Lisäkustannusten määrästä ei kuitenkaan ole esitetty mitään euromääräistä arviota.

Lakiehdotuksesta aiheutuvien lisäkustannusten määrä vaihtelisi yrityksestä riippuen. Erityisesti pienissä yrityksissä nämä lisäkustannukset olisivat kuitenkin usein varsin merkittäviä. Kustannusten lisääntyminen vaikuttaisi yritysten taloudelliseen asemaan. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa tulee suhtautua kriittisesti sellaisiin lakiuudistuksiin, jotka aiheuttaisivat yrityksille lisäkustannuksia.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Vaikutusarvioissa ei ole otettu huomioon lisääntyneestä byrokratiasta ja lisäkustannuksista seuraavaa negatiivista vaikutusta yritysten työllistämisen edellytyksiin, mikä luonnollisesti vaikuttaa suoraan myös palkansaajiin.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen rooli korostuisi nykyiseen verrattuna ennen kaikkea osapuolena menettelyssä, jossa yhteistoimintalain rikkomisesta langetetaan seuraamus. Tämän sijasta yhteistoiminta-asiamiehen roolia olisi pitänyt kehittää selkeämmin siten, että yhteistoiminta-asiamies toimisi tahona, joka pyrkii neuvoin ja ohjein opastamaan työnantajia ja työntekijöitä ja jakamaan tietoa esimerkiksi eri tavoista järjestää yhteistoimintamenettely yrityksessä.

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

Esityksessä ei arvioida yhteistoimintalain jäykistä muutosäännöksistä, kovista seuraamuksista ja byrokratiasta aiheutuvia negatiivisia vaikutuksia yrityksille kuin hyvin vähäisessä määrin.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Lakiehdotuksen perusrakenne on periaatteessa selkeä. Hallintoedustusta koskevat säännökset eivät kuitenkaan sovi luontevasti osaksi yhteistoimintalakia. Muutosneuvotteluita koskevan luvun sisäinen rakenne ei ole paras mahdollinen. Osa säännöksistä on osittain tulkinnanvaraisia, mutta se on toisaalta pitkälti väistämätöntä, kun kyse on uusista yleisluonteisista säännöksistä.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Ei huomauttamista.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Ehdotettu soveltamisraja merkitsisi lain soveltamisalan laajentumista nykyisestä. Vaikka myös voimassa olevaa lakia sovelletaan pääasiallisesti yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tämä soveltamisraja ei koske kaikkia yt-velvoitteita. Merkittävä osa hallinnollista taakkaa aiheuttavista velvoitteista ei nykyään koske alle 30 työntekijän yrityksiä.

Lakiesityksessä ei ole esitetty järkeviä perusteluita soveltamisalan laajentamiselle tältä osin. Lakiesityksen osittain poikkeava rakenne voimassa olevaan lakiin verrattuna ei muodosta lakiteknistä estettä säilyttää eri soveltamisraja suurempaa hallinnollista taakkaa aiheuttaville velvoitteille. Sääntelyä ei tule kehittää siten, että se johtaisi byrokratian sekä hallinnollisen taakan kasvuun pienissä yrityksissä.

Lain soveltamisrajaa pitäisi päinvastoin nostaa. Tarkoituksenmukainen rajausta olisi lain soveltaminen yrityksiin, joissa on vähintään 50 työntekijää. Tämä on myös EU:n yhteistoimintadirektiivin mukainen soveltamisraja. Vähentämisneuvotteluja koskevan yt-velvoitteen soveltamisrajan tulisi vastaavasti olla yhdenmukainen joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

Hallintoedustusta koskeva soveltamisala vastaisi voimassa olevaa lakia. Pidämme sitä oikeana.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

Ei huomauttamista.

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Ei huomauttamista.

5 § Henkilöstön edustaminen

Lainvalmistelun yhteydessä olisi pitänyt määritellä tarkemmin ja ajantasaisemmin, mitä tarkoitetaan henkilöstöryhmällä erityyppisissä yrityksissä. Perusteluissa oleva määritelmä pohjautuu edelleen teollisuusyritysten henkilöstöryhmäjakoon, joka ei sovellu suureen osaan muita yrityksiä.

Esityksessä on lisäksi lakiteknistä epä johdonmukaisuutta "henkilöstön edustaja" -termin käytön osalta siltä osin, koskeeko se kaikkia lakiesityksessä tarkoitettuja edustajia vai vain 5.1 §:ssä mainittuja henkilöstön edustajia.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Jatkuvan vuoropuhelun tavoite, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä tulisi käydä säännönmukaista vuoropuhelua, on hyvä ja kannatettava. Ehdotettu malli lisäisi kuitenkin

byrokratiaa tarpeettomasti. Jatkuvan vuoropuhelun järjestämistavasta ja sisällöstä pitäisi lisäksi voida sopia esitettyä laajemmin toisin paikallisesti.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Velvoite pitää yt-kokous vähintään neljä kertaa vuodessa olisi osassa yrityksiä tarpeettoman tiukka. Suuremmissa yrityksissä sellaisia asioita, joita on tarkoituksenmukaista käsitellä vuoropuhelukokouksessa, saattaa hyvinkin kertyä säännöllisesti. Etenkin pienissä yrityksissä tilanne voi kuitenkin olla sellainen, että esimerkiksi yksi vuosittainen virallinen kokous riittäisi hyvin, jolloin velvoite neljän kokouksen pitämiseen johtaisi tarpeettomaan byrokratiaan. Työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus toteutuu monella muullakin tavalla kuin yhteistoimintalain mukaisissa kokouksissa.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on määritelty erittäin laajasti ja väljästi. Tämä aiheuttaisi epäselvyyttä sen suhteen, mitä asioita työnantajan tulisi oikeastaan ottaa jatkuvan vuoropuhelun piiriin joko oma-aloitteisesti tai henkilöstön edustajan aloitteesta. Joka tapauksessa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden määrä lisääntyisi huomattavasti, mikä luonnollisesti lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa, eikä ole kannatettavaa.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

On tärkeää, että työyhteisön kehittämissuunnitelma voidaan laatia joustavasti siten, että siinä kiinnitetään huomiota juuri niihin asioihin, jotka ovat keskeisiä nimenomaan kyseisen työyhteisön kannalta. Suunnitelmaan aina sisällytettävät teemat tulee määritellä riittävän väljästi. Lisäksi säännöksessä voidaan esimerkinomaisesti ottaa esille joitain suunnitelmaan mahdollisesti kirjattavia asioita, mutta on välttämätöntä, että ne on kirjattava suunnitelmaan vain tarvittaessa, kuten lakiesityksen 3 momentissa ehdotetaankin.

Osa työyhteisön kehittämissuunnitelman piiriin kuuluvista asioista on sellaisia, joita on tyyppisesti käsitelty myös työsuojelun yhteistoiminnassa. Lakiesityksessä olisi tullut todeta selvemmin, että työnantajalla ei ole velvollisuutta käsitellä samoja asioita kahdessa eri prosessissa.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Vuoropuhelua varten annettavia tietoja ei ole mahdollista määritellä täsmällisesti, koska ne vaihtelevat merkittävästi käsiteltävästä asiasta riippuen. Sen vuoksi vaatimus antaa "tarpeelliset tiedot" on tarkoituksenmukainen muotoilu.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Säännöllisesti annettavien tietojen sisällöstä ja siitä, kuinka usein tiedot on annettava, pitäisi voida sopia paikallisesti.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Näiden asioiden osalta tulisi säilyttää voimassa olevan lain mukainen 30 työntekijän yrityksen raja.

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

On tärkeää, että aloitteen käsittely on mahdollista siirtää seuraavaan kokoukseen säännöselädotuksen mukaisesti. Tällä tavoin voidaan myös puuttua aloiteoikeuden mahdolliseen väärinkäyttöön.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

On keskeistä, että kirjaamisvelvollisuus on vain pyynnöstä ja että pyyntö olisi esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Lakiehdotuksen 3 luvun säännöksissä ei ole otettu huomioon nykyisen yhteistoimintalain epäkohtia. Nykyiset muutosneuvotteluita koskevat säännökset ovat johtaneet yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa pääpaino on ollut tiukkojen muutosäännösten noudattamisessa. Tämä on käytännössä vaikeuttanut avoimen keskustelun käymistä yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta. Lisäksi pitkät vähimmäisneuvotteluajat ovat hidastaneet kohtuuttomasti yritysten toiminnan sopeuttamista erityisesti äkillisissä ulkopuolelta tulevissa kriisitilanteissa.

Näistä syistä olisi ollut ensiarvoisen tärkeää muuttaa muutosneuvotteluita koskevia säännöksiä siten, että ne myötävaikuttaisivat aidon ja avoimen vuorovaikutuksen syntymiseen ja tekisivät mahdolliseksi riittävän nopean reagoinnin äkillisiin muutostarpeisiin.

Muutosneuvotteluita koskevat säännökset lakiesityksessä vastaavat kuitenkin suurimmilta osin voimassa olevaa lakia eli niitä on pidettävä epäonnistuneina.

Voimassa olevan lain 6 ja 8 luvun neuvotteluiden yhdistäminen muutosneuvotteluiksi on sinänsä perusteltua. Nämä erityyppiset neuvottelut olisi kuitenkin ollut hyvä erottaa selvemmin toisistaan lakiesityksen 3 luvussa.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Lakiehdotuksessa ei ole korjattu neuvottelujen ajoittamista koskevaa osittaista ristiriitaa voimassa olevan lain ja EU:n joukkovähentämisdirektiivin välillä. 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. Nykyisessä yhteistoimintalaissa liiketoimintapäätöksen tekemisen ja yhteistoimintaneuvotteluiden käymisen välinen ajoitus on osittain epäselvä ja riippuu muun muassa liiketoimintapäätöksen luonteesta. Lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaa joukkovähentämisdirektiiviä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevasta asiasta päättämisen ajankohtaan liittyy myös muita epäselvyyksiä nykyisessä yhteistoimintalaissa. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa yritystä kohtaa jokin yllättävä ulkopuolinen shokki, joka väistämättä edellyttää tietynlaisia henkilöstön asemaan liittyviä ratkaisuja, yleensä joko lomautuksia tai irtisanomisia.

Lakiluonnoksen perusteluissa on kylläkin lyhyesti viitattu ulkopuolisen shokin tilanteisiin, mutta perusteluteksti on tältä osin jäänyt puutteelliseksi. Olisi ollut tärkeää tuoda selvemmin esille, että näissä tilanteissa ei ole yhteistoimintalain vastaista, että perusratkaisu on jo tosiasiallisesti tiedossa ennen neuvottelujen päättymistä ja neuvotteluissa keskitytään käymään läpi esimerkiksi päätökseen liittyviä tarkempia yksityiskohtia ja toteuttamisvaihtoehtoja sekä mahdollisia toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään päätöksen vaikutuksia työntekijöihin.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

On positiivista, että luovutuksensaajan mahdollisuus toimia osapuolena muutoneuvotteluissa on todettu lakiesityksessä nimenomaisesti. Se vastaa sinänsä nykyistä oikeustilaa ja on yleisesti hyväksytty oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa.

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Neuvotteluesityksen antamisajankohdasta pitäisi voida sopia paikallisesti.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Lakiesityksessä pitäisi säätää selkeästi siitä, että paikallisesti voidaan tietyn muutosneuvottelun yhteydessä sopia vapaasti siitä, miten neuvottelu käydään. Tarvittaessa pitää voida sopia myös siitä, että neuvottelua ei ole tarvetta jossain tietyssä käsillä olevassa tilanteessa käydä lainkaan.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet muodostavat tarpeettoman jäykän ja byrokraattisen muotovaatimuksen. Edellä 20 §:ssä säädetty olisi riittävä määritelmä neuvotteluiden sisällölle, ellei paikallisesti muuta sovita.

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

On luonnollista, että muutosneuvotteluissa käsitellään myös henkilöstön esille tuomia ehdotuksia. Säännösehdotus on kuitenkin tulkinnanvarainen sen suhteen, missä tilanteessa ja missä vaiheessa työnantajan pitäisi antaa 2 momentin mukainen kirjallinen selvitys. Kirjallisuusvaatimus lisää myös neuvotteluihin liittyvää hallinnollista taakkaa.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Ehdotetut vähimmäisneuvotteluajat ovat huomattavasti liian pitkät. Ne sopivat erityisen huonosti tilanteisiin, joissa nopea päätöksenteko on välttämätöntä. Tämä huomattiin mm. koronavirusepidemian aikana, minkä vuoksi neuvotteluaikoja lyhennettiin määrääkaikaisesti. Vastaavia mutta vähemmän dramaattisia tilanteita esiintyy kuitenkin tavan takaa. Ne voivat koskea jotain yksittäistä toimialaa tai vain yhtä tai muutamaa yritystä. Tämän vuoksi lakiehdotukseen olisi tullut ottaa pysyvät säännökset lyhyemmistä neuvotteluaajoista vastaavan kaltaisissa tilanteissa.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

On tärkeää, että neuvotteluiden kirjaamiseen on velvollisuus vain pyynnöstä. Työnantajan selvityksessä on puolestaan olennaista, että siinä on kyse arviosta eikä sitovasta päätöksestä.

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 työnantajan hallinnossa koskeva sääntely tulisi erottaa yhteistoimintalaista omaksi laiksi, kuten se on nykyäänkin. Vaikka yhteistoiminnassa ja hallintoedustuksessa on kyse samantyyppisistä asioista, niiden sääntelyyn liittyy merkittäviä rakenteellisia eroja. Sen vuoksi olisi selkeämpää, että niistä säädettäisiin eri laeissa.

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

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. Tässä lausunnossa on kuitenkin jo edellä 5 §:n kohdalla kiinnitetty huomiota siihen, että henkilöstöryhmän määrittely jää lakiesityksessä epäselväksi. Tämä puute korostuu, jos syntyy erimielisyys siitä, onko säännöksessä mainittu vaatimus tehty kahden henkilöstöryhmän toimesta, jotka edustavat henkilöstön enemmistöä. Sama koskee myös 30 §:n mukaisen sopimuksen pätevyyttä.

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

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia muuten, mutta työnantajan koulutusvelvollisuutta on lisätty olennaisesti. Koulutusvelvollisuus pitäisi 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

Säännös vastaa pääosin voimassa olevaa lakia. Sitä koskevat menettelytavat ovat vakiintuneet useimmissa lain piiriin kuuluvissa yrityksissä.

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Säännös vastaa voimassa olevaa lakia. On keskeistä, että oikeus rajoittuu vain 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 todeta selvästi, että jos työntekijä levittää kyseistä tietoa, henkilöstön edustaja kantaa vastuun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta.

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

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

42 § Työneuvoston lausunto

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

43 § Valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen roolissa pitäisi korostaa neuvojen ja ohjeiden antamista.

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

Hyvitys on sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomitsemisen edellytysten osalta kohtuuton seuraamus. Se ei ole linjassa muiden työoikeudellisten seuraamusten kanssa eikä sille ole esitettävissä kestäviä perusteita.

Lakiehdotus jättää tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi osan työnantajan velvoitteista, kuten neuvottelujen oikean ajoittamisen. Ehdotetun suuruisen hyvityksen langettaminen tällaisen velvoitteen rikkomisesta olisi kohtuutonta. Lisäksi 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.

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

Säännöksessä ehdotetaan, että yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen noudattamatta jättämisestä voitaisiin tuomita rangaistus. On erittäin tärkeää, että kehotuksesta on 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 vastaa voimassa olevaa lakia. Uhkasakon käyttäminen esitettyä laajemmin rangaistussäännöksen tai hyvityksen sijasta olisi vaihtoehto ehdotetulle mallille.

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

Uuden lain voimaantuloon olisi varattava riittävä aika sen hyväksymisestä, jotta yritykset voivat 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 selvemmin yhteistoiminta-asiamiehen neuvovaa ja ohjaavaa roolia. Erimielisyyksien ratkaiseminen tai jonkin yksittäisen menettelyn katsominen lainmukaiseksi tai lainvastaiseksi sopii paremmin tuomioistuimille.

Äimälä Markus
Elinkeinoelämän keskusliitto EK