

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

KT Kuntatyönantajat (jäljempänä KT) kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintöön.

Hallituksen esitys koskee yksityisen sektorin yhteistoimintalakia ja eräitä siihen liittyviä lakeja. Työryhmässä ei ole ollut KT:n edustajaa, eikä siinä myöskään ole varattu KT:n edustajalle tilaisuutta tulla kuulluksi. Kuntien yhteistoiminnasta on säädetty laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Mikäli kyseisen lain uudistamiseen nähtäisiin tarvetta, tulee ennen uudistamistyön aloittamista varata KT:lle tilaisuus tulla kuulluksi ja asiaa varten tulee perustaa kolmikantainen työryhmä. Yksityistä sektoria koskeva lainvalmistelu, johon liittyvä hallituksen esitys on nyt arvioitavana, ei ole riittävä kuntasektorin yhteistoimintalain uudistamistarpeen arvioinnille.

Esityksessä ei ole riittävästi huomioitu sitä, että Suomi ja muut pohjoismaat jo nykyisellään ovat sijoittuneet hyvälle tasolle erilaisissa henkilöstön osaamis- ja vuorovaikutusmahdollisuuksia koskevissa EU-tasoisissa tutkimuksissa. Tämä on tuotu esiin kohdassa 2.5.2.

Voimassa olevan yhteistoimintalain yhtenä haasteena on sen määrämuotoisuus ja byrokraattisuus. Hallituksen esitys ei muuta tätä tilannetta. Päinvastoin useat muutokset tuovat työnantajille lisää hallinnollista taakkaa ja sitä kautta lisää kustannuksia. Esitys parantaa henkilöstön edustajien asemaa, mutta ei lisää henkilöstön edustajan velvollisuuksia. Esitys ei tämän vuoksi huomioi tasapainoisesti työntekijöiden ja työnantajan asemaa. Esityksessä olisi tullut paremmin huomioida se, että työnantaja vastaa liiketoiminnan kannattavuudesta, ja vain taloudellisesti kannattavilla ratkaisuilla voidaan turvata myös työntekijöiden asemaa ja työpaikkoja. Henkilöstön edustajien oikeuksien parantamisen vastapainoksi olisi tullut lisätä myös velvollisuuksia esittää liiketoiminnan kannalta perusteltuja ehdotuksia ja vastuunottoa sen osalta, että yhteistoimintamenettely

suoritetaan lain edellyttämällä tavalla. Hallintoedustusta koskevat asiat tulisi säilyttää omassa laissaan.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

Esityksen tavoitteena on parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Tämä tavoite toteutuu esityksessä. Vaikutusmahdollisuuksien ja tiedonsaannin lisääntyminen lisää kuitenkin työnantajien hallinnollista taakkaa.

Mietinnön ja esityksen mukaan sinänsä yhteistoimintalain soveltamisalaraja pidettäisiin samana kuin nyt (työntekijöitä säännöllisesti vähintään 20). Kuitenkin nykylaissa merkittävä osa raportointiin ja tiedonantoon liittyvistä velvoitteista koskee työnantajia, joissa on yli 30 työntekijää.

Esitys antaa jossain määrin paikalliselle tasolle mahdollisuuden arvioida, mitä kysymyksiä yritystasolla on tarpeen arvioida. Lähtökohtaisesti tämä on hyvä tavoite, mutta paikallinen harkinta on kuitenkin vain rajoitetusti mahdollista ja vain mikäli siitä päästään työntekijöiden edustajien kanssa yhteisymmärrykseen. Mahdollisuutta huomioida paikallisia olosuhteita ei siten riittävästi edistetä. Työntekijöillä ei ole velvollisuutta huomioida paikallista harkintaa, jossa huomioitaisiin liiketoiminnan kannalta tarkoituksenmukainen toiminta, vaikka työntekijöiden edustajien oikeuksia monessa kohtaa lisätään.

Työntekijöiden edustajien aseman ja oikeuksien (mm. tiedonsaanti, oikeus koulutukseen, oikeus ajan käyttöön) parantamisen tulisi tuoda mukanaan myös velvollisuuksia. Velvollisuuksia mm. sen osalta, että he toiminnassaan tosiasiaa aikaisempaa enemmän ottaisivat huomioon myös yrityksen liiketoiminnan kannalta tarpeelliset ratkaisut ja omalla toiminnallaan myötävaikuttaisivat siihen, että yhteistoimintamenettely suoritetaan lain mukaisesti. Jos työntekijöiden edustaja on mukana asioiden valmistelussa, tulee hänellä olla velvollisuus ilmoittaa, mikäli hän havaitsee esimerkiksi valmisteluun liittyviä menettelyvirheitä. Ja esim. lain 44 §:n mukainen hyvitysseuraamus sekä 46 §:n mukainen sakko ja 47 §:n mukainen uhkasakko tulisi jättää tuomitsematta tai niiden suuruutta merkittävästi alentaa, jos työntekijöiden edustaja on ollut valmistelussa mukana eikä ole tuonut esiin valmisteluun liittyviä puutteita.

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Vuorovaikutus ja yhteistyö on kannatettavaa, mutta esitys, joka vain parantaa työntekijöiden edustajien asemaa (mm. lisäämällä oikeutta saada aikaisempaa enemmän tietoa, koulutusta sekä ajan käyttöä työntekijöiden edustamista koskeviin tehtäviin) ei edistä liiketoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisten ratkaisujen löytämistä. Esitys, joka vain parantaa henkilöstön edustajan

asemaa ilman vastuuta, ei kannusta työntekijän edustajaa rakentavaan yhteistyöhön, joka edistäisi liiketoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisten ratkaisujen tekemistä.

Taloudellisten vaikutusten arviointi on mietinnössä ehkä osin puutteellista ja varsin teoreettista.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Lisää hallinnollista taakkaa ja siten myös työnantajien kustannuksia.

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

On tärkeää, että yhteistoimintalain mukainen yhteistoiminta ei edellytä ammattiliiton jäsenyyttä. Järjestäytymisen tulee olla vapaaehtoista ja lain tulee mahdollistaa se, että järjestäytymisestä huolimatta voidaan harjoittaa yhteistoimintaa. Henkilöstön järjestäytymättömyys ei saa estää yhteistoimintaa eikä myöskään paikallisten työehtosopimusten tekemistä.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Lakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi vähintään 20. On tärkeä, että soveltamisalaa ei laajenneta tätä pienempiin yrityksiin. Jos näin tehtäisiin, vaikuttaisi se pienten yritysten haluun laajentaa toimintaa ja lisätä henkilöstöä, jolloin lailla olisi selkeästi negatiivinen vaikutus työllisyyteen. Jo nykyinen soveltamisalaraja voi estää yrityksiä laajentamasta toimintaansa. Hallinnollista taakkaa lisäävien velvoitteiden lisääntyminen ei kannusta palkkaamaan lisää työvoimaa.

Lain perusteluissa tulisi tarkentaa KKO 2017:86 annettua oikeusohjetta.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

-

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Esityksen (4.2.1.2) mukaan vuoropuhelu ja siihen liittyvät valmistelutoimenpiteet aiheuttavat yrityksille hallinnollisten kustannusten lisäksi myös kustannuksia henkilöstön edustajan käyttämästä työpanoksesta, josta aiheutuu mm. palkkakustannuksia. On hyvä, että tämä on lainvalmistelussa huomioitu. Lainvalmistelussa on huolehdittava siitä, että yritykset (kuten myös julkiset organisaatiot) voivat toimia tehokkaasti. Yhteistoimintalain edellyttämä vuoropuhelu on voitava järjestää siten, että se ei aiheuta tarpeettomia kustannuksia. Vuorovaikutuksen tulee olla hyödyllistä yrityksen toiminnan kannalta, hyödyllistä sekä työnantajalle että työntekijöille. Jotta vuoropuhelu on hyödyllistä, tulee sen tarkoituksenmukaisesta toteuttamisesta olla vastuussa työnantajan lisäksi myös työntekijöiden edustajat, joiden osalta perusteluissa tulisi tarkemmin tuoda esiin henkilöstön edustajien velvollisuus perustella omia kantojaan myös liiketoiminnan kannattavuus huomioiden. On lisäksi huomioitava, että erityisesti niissä yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä tai muuta henkilöstön edustajaa, vuoropuhelu tulee käydä koko henkilöstön kanssa. Tästä voi myös muodostua merkittävä kustannuserä ”menetetyn” työajan kautta arvioituna.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Lainkohdan mukaan kokous olisi järjestettävä vähintään neljä kertaa vuodessa. Lakia tulisi muuttaa siten, että kyseinen vuoropuhelu tulisi käydä lain velvoittamana esimerkiksi 1-2 kertaa vuodessa tai paikallisesti harkiten useammin. Työpaikkojen tarpeet vaihtelevat ja kokoustaajuus vuositasolla tulisi jättää paikalliseen harkintaa.

Esityksen perusteluiden (7 §) mukaan ”Henkilöstön edustajan kannalta säännös merkitsisi myöskin rakentavaa suhtautumista esimerkiksi työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin sekä pidättäytymistä aloitteiden ja ehdotusten osalta työnantajan voimavarojen kannalta toteuttamiskelpoisissa ehdotuksissa”. Vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta on välttämätöntä, että tämä tuodaan perusteluissa esiin. Henkilöstön edustajien asemaa parannetaan, heidän osallistumisoikeuttaan laajennetaan ja osaamistaan lisätään mm. työnantajalle asetettavalla koulutusvelvollisuudella, joten on välttämätöntä, että heiltä myös edellytetään vastuullista toimintaa.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on määritelty erittäin laajasti ja väljästi. Laissa tulisi tarkentaa asiaa.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Esityksen mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan sisältyisi osin vastaavanlaisia asioita kuin voimassa olevan lain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi suunnitelman tarkoituksena olisi lisäksi laajemminkin kiinnittää huomiota työyhteisön hyvinvointia tukeviin kysymyksiin samoin kuin työvoiman käyttötapoihin. Työyhteisön kehittämissuunnitelman olisi tarkoitus olla dynaaminen asiakirja, joka toimisi mainittuja asioita koskevan vuoropuhelun työkaluna. Jotta nämä tavoitteet voitaisiin toteuttaa, tulisi laissa ja/tai sen perusteluissa tarkemmin tuoda esiin, mitä työntekijöiden edustajilta tosiasiallisesti edellytetään. Lakiin tulisi selkeästi kirjata, että tavoitteisiin pääseminen edellyttää, että sekä työntekijät että työnantaja huomioivat kohtuudella muuttuvat tarpeet ja edistävät työvoiman joustavaa käyttötapaa muuttuvissa olosuhteissa esimerkiksi muutoksen edellyttämällä aikataululla. Esimerkkinä tähän voidaan todeta koronapandemian aiheuttamat muutostarpeet, joissa toiminnan tehokas ja tarkoituksenmukainen järjestäminen olisi vaatinut nopeampaa mahdollisuutta reagoida työvoiman käyttötapoihin kuin mitä lainsäädäntö mahdollistaa.

On hyvä, että lainkohdan mukaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

On hyvä, että esityksen perusteluissa (10 §) on tuotu esiin, että lisätiedon on liityttävä vuoropuhelun kohteena olevaan asiaan ja että tiedon olisi oltava olosuhteisiin nähden kohtuullisin toimin annettavissa.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Kuten lausuman alussa on todettu, merkittävä osa säännöllisesti annettavista tiedoista on sinällään annettava voimassa olevan lainkin mukaisesti. Esityksen mukaan kuitenkin tiettyjä tietoja tulisi antaa kerran vuodessa ja tiettyjä useammin. Tiettyjen tietojen antamisen (11 § 1 mom 1-3 kohdat) osalta ei voitaisi paikallisesti sopia siitä, että mainittuja tietoja annettaisiin vain kerran vuodessa. Tältä osin säännöstä tulisi muuttaa joustavampaan suuntaan siten, että paikallisesti sopien olisi mahdollista määritellä tietojen annon ja raportoinnin aikamääreet.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Vuoropuhelussa voidaan käydä läpi hyvin erilaisia asioita ja kaikkien asioiden kirjaaminen ei aina ole tarkoituksenmukaista, minkä vuoksi on hyvä, että laissa ei edellyttäisi pöytäkirjan laatimista. On kuitenkin hyvä, että lainkohdassa ei edellytetä kirjallista pöytäkirjaa, mutta on myös hyvä, että laki ohjaa pyydettäessä kirjallisen pöytäkirjan laadintaan.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

-

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Pitkät vähimmäisneuvotteluajat hidastavat kohtuuttomasti yritysten toimintojen sopeuttamista erityisesti äkillisissä ulkopuolelta tulevissa kriisitilanteissa.

Lakiehdotus olisi tullut kirjoittaa siten, että se vastaisi joukkovähentämisdirektiiviä.

Henkilöstövaikutuksiin johtavana syynä voi olla esimerkiksi se, että työnantajan vuokrasopimus tietyssä toimitilassa päättyy tai merkittävä asiakassopimus päättyy. Yritys siis käytännössä on tämän tosiasian edessä, kun se nykyisellään tietyissä tilanteissa joutuu ”panttaamaan” edellä mainittujen asioiden virallistamista siihen saakka, kunnes yhteistoimintamenettely on käyty. Ajoittaminen tulisi kirjata joukkovähentämisdirektiivin hengen mukaisesti siten, että henkilöstöä koskevia päätöksiä (esim. irtisanomisia) ei voida tehdä luonnollisestikaan ennen kuin neuvotteluelvoite on täytetty, mutta faktuaalisen liiketoimintapäätöksen tai vastaavan voisi tehdä ennen menettelyn päättymistä. Tämä ei vaikuttaisi työntekijän irtisanomissuojaan, mutta todennäköisesti tilanteissa, joissa kaikki osapuolet tietävät asian todellisen laidan, pystyttäisiin neuvotteluissa keskittymään aidosti henkilöstövaikutusten minimointiin.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Paikallisesti tulisi voida sopia siitä, että neuvotteluesityksen antamisen vähimmäisajasta voitaisiin sopia paikallisesti toisin.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Esityksen perustelujen (20§) mukaan ”Kummankin osapuolen on omalta osaltaan pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Neuvotteluja olisi käytävä rakentavasti ja osapuolten olisi niin ikään aktiivisesti pyrittävä myötävaikuttamaan neuvottelujen etenemiseen”. On hyvä, että nämä seikat on esityksessä tuotu esiin. Perusteluissa tulisi vielä voimakkaammin tuoda esiin työntekijöiden edustajien vastuuta, esim. neuvotteluissa, joissa yrityksen taloudellisen tilanteen vuoksi joudutaan arvioimaan henkilöstön vähentämistä, tulisi työntekijöiden edustajien tuoda esiin vaihtoehtoja ja

perusteluita niille, ottaen huomioon työnantajan taloudellinen tilanne. Rakentavaa toimintaa ei ole se, että vain vastustetaan henkilöstösäästöjä.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Esityksen (4.2.2.2) mukaan ”jatkuvan vuoropuhelun lisäksi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia parantaisivat henkilöstön oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja ja ehdotuksia muutosneuvotteluissa ja se, että työnantajalla olisi velvollisuus esittää niihin kirjallisesti näkemyksensä”. Lainsäädännössä trendinä näyttää olevan se, että työnantajille asetetaan velvollisuus kirjallisesti perustelut, kun työntekijät esittävät erilaisia toiveita tai vaatimuksia. KT pitää trendiä erittäin huolestuttavana. Yksittäisen kirjallisen perustelun esittäminen ei (aina) ole merkittävä velvoite, mutta se, että työnantaja tosiasiallisesti eri lakien perusteella on laajasti velvollinen perustelemaan kirjallisesti tosiasiallisesti usein työnjohdollisia ratkaisujaan, ei ole perusteltua eikä tarpeellista. Laaja velvollisuus jatkuvasti esittää kirjallisesti perusteluita lisää huomattavasti työnantajan hallinnollista taakkaa ja siten myös kustannuksia. Tämä ei paranna yritysten mahdollisuuksia työllistää. Lakiesityksestä tulisi poistaa työnantajalle asetettu velvollisuus perustella kirjallisesti kantansa.

Jotta työnantaja voi arvioida ja harkita työntekijöiden tai heidän edustajiensa esittämät ratkaisut ja ehdotukset, on välttämätöntä, että ehdotukset tehdään kirjallisesti. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa aseman parantamisen tulee tuoda mukanaan myös velvoitteita, jotka tehostavat tehokkaan vuorovaikutuksen toteutumista.

Esityksen perustelujen (22 §) mukaan ”Selvityksen perusteella henkilöstön edustajille olisi synnyttävä käsitys siitä, minkä vuoksi työnantaja ei pidä esitystä tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena”. Perusteluissa tulisi tuoda esiin, että myös työntekijän edustajan tulisi oma esityksensä/ehdotuksensa perustella ja tuoda esiin, miksi ehdotus on tarkoituksenmukainen tai toteuttamiskelpoinen liiketoiminnan kannalta.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

-

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

-

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

-

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

-

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Laissa ei ole riittävän selkeästi tuotu esiin, minkälaista koulutusta ja missä määrin työnantaja olisi velvollinen antamaan. Toimielimiä on erilaisia ja jäsenten asema, rooli ja koulutustarve eri elimissä on eri aikoina erilainen. Työnantajan kannalta voi olla kohtuutonta edellyttää, että jokaisella työntekijän edustajalla olisi oikeus samantasoiseen koulutukseen kuin muilla toimielimen jäsenillä. Huomioiden myös se, että henkilöstön edustajan osaaminen ja koulutus voi olla sisällöltään hyvin erilainen kuin muilla kyseisen työryhmän jäsenillä.

Koulutusvelvollisuus aiheuttaisi yrityksille merkittäviä, todennäköisesti myös kohtuuttomia, lisäkustannuksia.

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Esityksen perustelujen (36 §) mukaan henkilöstön edustajalla "olisi oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmistelevalle toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä, kun se on vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista." "Asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä samoin perustein, kuin mitä henkilöstöryhmän edustajan työstä vapautuksesta ja korvauksista säädetäisiin 35 §:ssä.

Tällaista oikeutta työntekijöiden edustajille ei voida antaa: Yritysten asiantuntijat työskentelevät ko. yrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Heille ei voida asettaa velvollisuutta neuvoa ja palvella henkilöstön edustajaa vain sillä perusteella, että henkilöstön edustaja haluaa saada tietoja. Asiantuntijan oma esimies määrää (työsopimuksen puitteissa) asiantuntijan työtehtävistä ja työajan käytöstä. Erityisen huolestuttavaa on, että esityksen mukaan asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä. Työnantajan edustajan harkinnassa ei voi olla milloin yksittäiselle asiantuntijalle annetaan vapautus työstä. Asiantuntija on tehnyt työsopimuksen ko. yrityksen kanssa. Hänellä ei voi olla velvollisuutta kyseisen palvelun antamiseen laissa esitetyllä korvauksella.

Jos työntekijän edustaja tarvitsee lisää tietoa, hän voi pyytää sitä työnantajan edustajalta, jonka harkinnassa on, pyytääkö työnantaja esim. jotain asiantuntijaa selvittämään asiaa.

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

Esityksen perustelujen (43 §) mukaan ”lain noudattamista valvoisivat lisäksi ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen tai yhteisön työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava”. Laissa tulisi tarkentaa mitä tällä valvonnalla tarkoitetaan. Yhdistyksillä ei tulisi olla oikeutta suorittaa valvontaa yksittäisen yrityksen toimintaan, ainakaan, jos ko. yrityksen henkilöstön edustaja ei tällaista valvontaa pyydä.

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

Työntekijöiden edustajien aseman ja oikeuksien (mm. tiedonsaanti, oikeus koulutukseen, oikeus ajan käyttöön) parantamisen tulisi tuoda mukanaan myös velvollisuuksia. Velvollisuuksia mm. sen osalta, että he toiminnassaan tosiasiallisesti aikaisempaa enemmän ottaisivat huomioon myös yrityksen liiketoiminnan kannalta tarpeelliset ratkaisut ja omalla toiminnallaan myötävaikuttaisivat siihen, että

yhteistoimintamenettely suoritetaan lain mukaisesti. Jos työntekijöiden edustaja on mukana asioiden valmistelussa, tulee hänellä olla velvollisuus ilmoittaa, mikäli hän havaitsee esimerkiksi valmisteluun liittyviä menettelyvirheitä. Ja esim. lain 44 §:n mukainen hyvitysseuraamus sekä 46 §:n mukainen sakko ja 47 §:n mukainen uhkasakko tulisi jättää tuomitsematta tai niiden suuruutta merkittävästi alentaa, jos työntekijöiden edustaja on ollut valmistelussa mukana eikä ole tuonut esiin valmisteluun liittyviä puutteita.

Seuraamusjärjestelmän osalta on esityksen kohdassa 4.1.6 tuotu esiin, että ”hyvityksen suuruuteen vaikuttaisi osittain samat tekijät kuin voimassa olevassa laissa, mutta ehdotukseen on uusina tekijöinä lisätty rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus.” ”Lisäyksen tarkoituksena olisi nykyistä enemmän mahdollistaa painoarvon asettaminen sillä, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vällinneissa olosuhteissa moitittavana.” KT katsoo, että esitetyt tarkennukset ovat perusteltuja ja selkeyttävät lainsäätäjän tarkoitusta. On myös hyvä, että esityksen mukaan hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin uutena asiana huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämä on välttämätöntä ja myös työntekijöiden edun mukaista. Lain tarkoituksena tulee olla asianmukaisen menettelyn noudattaminen, ei työnantajan rankaiseminen, ainakaan tilanteessa, jossa työnantaja pyrkii noudattamaan lakia niin hyvin kuin mahdollista. On myös hyvä, että esityksessä on mainittu, että myös muita pykälässä mainittuihin asioihin rinnastettavia seikkoja voidaan huomioida.

Esityksen perustelujen (44§) mukaan ”Hyvityksen määräämiseen ei vaikuttaisi se, onko työnantajalla ollut laillinen peruste irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijä. Hyvityksen määräämisen kannalta merkitystä ei olisi myöskään sillä, olisiko neuvotteluvollisuuksien lainmukaisella toteuttamisella ollut vaikutusta neuvottelujen kohteena olleen asian lopputulokseen”. KT toteaa, että näillä tulisi olla hyvitystä pienentävä vaikutus.

KT toteaa, että laissa tulisi erikseen mainita, että hyvitystä sekä myös uhkasakkoa alentavana tekijänä tulee huomioida se, että työntekijän edustaja on osallistunut valmisteluun.

Rikosoikeudellisen seuraamuksen osalta KT toteaa, että on hyvä, kun esityksessä vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta rangaistavaa olisi vasta tilanne, jossa työnantaja laiminlöisi noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta koskien vuoropuheluelvoitetta. Lain tulee kannustaa oikeaan menettelyyn, ei rangaista tilanteessa, jossa työnantaja on valmis toimimaan lain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä, esimerkiksi liian lyhyestä neuvotteluajasta tai virheestä jonkin tiedon antamisen ajankohdassa, voi aiheutua työnantajalle kohtuuton hyvitysvollisuus. Näin voi käydä, vaikka valmistelussa on ollut mukana työntekijän edustaja, jolle on annettu mahdollisuus myötävaikuttaa menettelyn lainmukaiseen toteuttamiseen. Ei ole perusteltua, että pienestä menettelyvirheestä, voi aiheutua työnantajalle hyvitysvollisuus jokaiselle lomautetulle tai irtisanotulle. Näin voi käydä jopa tilanteissa, joissa lomautusta tai irtisanomista ei olisi voitu välttää sekä tilanteissa, joissa yhteistoimintamenettelyssä on ollut mukana

työntekijöiden edustaja. Näin voi käydä, vaikka työntekijän edustaja ei kerro työnantajalle havaitsemastaan menettelyvirheestä.

46 §: Rangaistussäännökset

Kts. kohta 44-45 §:t.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Kallberg Ann-Mari
KT Kuntatyönantajat