

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Tehyn kanta on, että esityksessä ei ole huomioida riittävästi toimeksiantoa; hallitusohjelman asettamia uudistustarpeita. Henkilöstön tiedonsaantioikeus, aloiteoikeus ja vaikutusmahdollisuudet eivät ole lisääntyneet esityksessä eikä henkilöstön osallisuutta ja asemaa ole vahvistettu voimassa olevasta yhteistoimintalaista. Esitys sisältää jopa päinvastaisia vaikutuksia kuin hallitusohjelman kirjaukset edellyttävät; henkilöstön tiedonsaantioikeudet ja vaikutusmahdollisuudet heikkenisivät esityksen myötä (mm. 2 luvun vuoropuheluun ei ole minimenettelysäännöksiä, 19 §:stä puuttuu yleinen joukkovähentämisdirektiivin vaatima henkilöstön tiedonsaantioikeus vähentämisneuvottelujen kuluessa ja 2 momentin 1-kohdan avaaminen esitöissä supistaa vakiintuneen oikeuskäytännön vaatimuksia annettavista tiedoista, 22 §:n muotovaatimukset heikentävät henkilöstön edustajien vaikuttamismahdollisuuksia neuvotteluissa).

Lain kokonaisuudistus edellyttää, että lainsäädäntöön tehdään muutoksia (tässä hallitusohjelman mukaisia), eikä lakia muuteta vain uudistamisen vuoksi. Kokonaisuudistus aiheuttaa yleensä oikeudellisen epävarmuuden tilan vuosiksi, jopa vuosikymmeniksi kunnes riittävät oikeusohjeet ja -käytäntö oikeasta soveltamisesta on luotu.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esityksessä sääntelytapa on yleisluonteinen mm. jatkuvan vuoropuhelun ja työyhteisön kehittämissuunnitelman osalta. Tätä sääntelyn mallia on perusteltu työpaikkojen erilaisuudesta johtuvalla liikkumavaran tarpeella ja kaavamaisen toteuttamisen välttämiseksi; kullekin työpaikalle on jätetty yksin vastuu toteutuksesta ja vuoropuhelun määrittelystä lainsäätäjän sisällöllisissä ja laadullisilla reunaehdoilla.

Tehy katsoo, että juuri työpaikkojen erilaisuus edellyttää laintasoista minimisääntelyä. Esityksessä vuoropuhelun toteuttamisen vähimmäismenettelyistä ja -tasosta ei ole säännöksiä eikä perusteluissakaan tuoda edes esimerkinomaisesti esiin käytännön järjestelyitä ja puitteita sen toteuttamiseksi. Tämän johdosta on mahdollista, että sen käytännön toteutus jää ainakin osassa työpaikkoja olemattomaksi. Koska esityksessä ei ole vähimmäismenettelytapoja ja siten lain edellyttämää ”minimitasoa”, ei henkilöstöllä ole mitään keinoja, eikä se saa tarvitsemaansa tukea laista vuoropuhelun luomiseksi vastentahtoisesta ja keskusteluun kykenemättömän työnantajan kohdalla.

Jatkuvan vuoropuhelun toteutumatta jäämisen seuraamus olisi esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen kehotus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Lain valvonta tulisi olemaan erittäin haastavaa, kun vähimmäismenettelyjä ei ole säädetty ja esityksessä korostetaan vain sisältöä ja laatua, joiden arviointiin ja toteutumisen mittaamiseen ei ole mittareita ja keinoja.

Lukuisissa kohdissa tuodaan esiin pyrkimys minimoida työnantajien ”hallinnollisia kustannuksia”. Käsite on sisällötön, eikä sen merkitys aukene, mutta sillä on kuitenkin perusteltu monia muutoksia voimassa olevaan lakiin, jonka rasiteeksi on kuvailtu ”hallinnollista taakkaa”.

Tehyn kanta on, että esityksessä on jäänyt huomiotta vuoropuhelun toinen osapuoli; henkilöstö. Työnantaja ja työntekijät eivät ole koskaan, eivätkä missään työpaikassa tasaveroisessa asemassa. Henkilöstön edustajat toimivat usein oman työnsä ohessa edustustehtävässään ja heidän tosiasialliset mahdollisuutensa keskittyä yhteistoimintaan ja pitkäjänteiseen, jatkuvaan vuoropuheluun ovat jo työajan puitteissa hyvin rajalliset. Tämän takia yhteistoimintalaissa on oltava täsmällinen vähimmäissääntely henkilöstön suojaksi ja yhteistoiminnan turvaamiseksi, eikä sitä voida jättää työpaikkakohtaisen ideoinnin ja kulloisenkin yrittäjän tahtotilan varaan.

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Esityksessä arvioidaan muutosten vahvistavan työpaikoilla tapahtuvaa tosiasiallista yhteistoimintaa lisäämällä luottamusta työnantajan ja henkilöstön välillä jne. Se, mihin tämä positiivinen vaikutus perustuisi, jää täysin monin paikoin täsmenämättä. Esityksessä on uutena yhteistoiminnan välineenä ”jatkuva vuoropuhelu”, jonka toteutus puolestaan on jätetty kunkin yrityksen itsensä

vastuulle. Esityksessä tätä pidetään yksinomaan mahdollisuutena ja henkilöstön vuorovaikutusmahdollisuuksien parannuksena. Tehy pitää suurena puutteena, että esityksessä ei ole lainkaan huomioitu toisen todennäköisen vaihtoehdon vaikutusta; sääntelemättömyyden takia suurena vaarana on, että jatkuva vuoropuhelu jää kokonaan toteutumatta ja se päättyy lopulta lain kuolleeksi kirjaimeksi.

Nykylain moitteiden johdosta yhteistoiminta on rakennettu tässä esityksessä täysin päinvastaisella tavalla. Siinä on tehty sääntelytapaa koskeva valinta, jonka johdosta sääntelytarkkuudesta on tällä kertaa luovuttu sillä idealla, että yritykset itse määrittelisivät mistä ja miten ne neuvottelevat jne. Tehy ei pidä realistisena ajatusta siitä, että pelkkä sääntelyn purkaminen synnyttäisi kuin itsestään työpaikoille aitoa luottamusta ja vuorovaikutusta, jolle yhteistoiminta rakentuisi. Tämä ei ole toimiva pohja uuden jatkuvan vuoropuhelun rakentamiselle, eikä vastaa kiireisessä työelämässä työskentelevien työntekijöiden arkitodellisuutta. Yritysten ja työyhteisöjen kirjavuus ja erilaiset tarpeet edellyttävät tarkempaa säätelyä yhteistoiminnan minimimitason saavuttamiseksi.

Esityksessä on katsottu henkilöstön aseman parannukseksi uusi 22 §, vaikka jäljempänä asianomaisessa kohdassa Tehy tuo esiin, että henkilöstön edustajien ehdotuksille asetettujen uusien muotovaatimusten johdosta sääntely johtaa heikennykseen heikennyksestä. Esityksen tosiasiallisia vaikutuksia ei ole siten kyetty arvioimaan.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

Voimassa olevan lain 6 luvun ja 8 luvun yhdistämisen merkitys yhteiseksi muutosneuvotteluja koskevaksi 3 luvuksi on jäänyt kokonaan vaille vaikutusarvioita. Uusi, yhteinen muutosneuvotteluja koskeva luku tekee voimassa olevan lain vähentämisneuvottelujen piiriin kuuluvista asioista neuvottelemisen osittain sekavaksi, vaikka näiden työvoiman vähentämiseen johtavien neuvottelujen merkitys henkilöstölle on kaikkien merkittävin sen vaikutusten takia.

Lisäksi on jätetty kokonaan tekemättä riskiarviota siitä tilanteesta ja sen vaikutuksista, että jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla (2 luku) ei nyt esityksessä valitulla sääntelytarkkuudella eli joustolla ja työpaikkojen liikkumavaralla toteudu.

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

Säädöstekstiä on monissa kohdin luettava yhdessä sen perustelujen, hallituksen esityksen kanssa, jotta tarkoitus ja lainsäätäjän tahtotila selviäisi. Perusteluilla säätäminen on aina ongelmallista eikä vastaa hyvää lainsäädäntötapaa. Nykylakia on haukuttu siitä, että se on vaikealukuinen eikä ymmärrettävä, esitys ei poista tätä ongelmaa, vaikka se on ollut yhtenä sen tavoitteena.

Yhteistoimintalaki on yksi työelämän peruslaki. Sen säännösten on oltava täsmällisiä ja selkeitä sillä tavoin, että sen todelliset käyttäjät ja toteuttajat työpaikoilla ymmärtävät oikeutensa ja velvoitteensa ilman lakimiehen tulkinta-apua.

Tehyn kanta on, että perustelujen painotukset ovat joissain kohdin suhteettomat ja jopa harhaanjohtavat. Esityksen perusteluissa on annettu suurta painoarvoa ja käytetty perinpohjaista kuvailutapaa joissakin asioissa kuten uusi pykälä neuvottelujen oikeasta ajoittamisesta (17 §). Sen sijaan tietojen antoa koskeva 19 § ja neuvotteluiden oikeaa sisältöä säätelevä 20 § on jätetty hyvin niukoille kuvailuille. Tämä siitä huolimatta, että juuri nämä nykylain vähentämisneuvottelut ovat ne kaikista olennaisimmat ja merkityksellisimmät työntekijöiden näkökulmasta.

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Lain tarkoitusta on muutettu voimassa olevasta laista. Tämä on tehty perustelematta. Voimassa oleva tarkoitusta koskeva pykälä alkaa tietojenannolla ja siihen sisältyy selkeä työnantajaa velvoittava tietojenantovelvollisuus henkilöstölle. Esityksessä se on korvattu toiseen momenttiin otetulla yleisilmauksella, jolla turvataan riittävä ja oikea-aikainen ”tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välille” – siis tiedonkulku puolin ja toisin.

Tehy katsoo, että esityksessä on jätetty huomiotta se, että työpaikolla merkittävä ja tarpeellinen tieto yrityksen toiminnasta ja päätöksenteosta on aina työnantajalla ja sen hallussa. Tietojenantovelvoitteen tulee olla täsmällinen ja sen on kohdistuttava nimenomaisesti työnantajaan. Työnantajan on annettava henkilöstölle tietoa oikea-aikaisesti ja riittävästi. Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ovat sidoksissa sen saamiin tietoihin.

Tarkoitussäännös ohjaa lain muiden säännösten soveltamista. Tehyn kanta on, että esitetty muoto ei vastaa hallitusohjelman kirjausta henkilöstön tiedonsaannin lisäämisestä – päinvastoin se heikentää henkilöstön tiedonsaantioikeutta. Lain tarkoitussäännös on muutettava vastaamaan voimassa olevan lain sanamuotoa.

Pykälästä on poistettu kokonaan ja perustelematta yhteistoimintaan liittyvä kolmas osapuoli, työvoimaviranomainen. Tehyn mielestä tämä on lisättävä aloituspykälään. Työvoimaviranomaisilla

on tärkeä työllistämiskomponentti, joten tarkoituksena on muuttava tältäkin osin vastaamaan voimassa olevaa pykälää.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Aidolle vuorovaikutukselle on tarvetta myös alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä, joiden määrä lisääntyy koko ajan. Soveltamisala on ulotettava nykyisestä pienempiin yrityksiin ja raja laskettava 10 työntekijään nykyisen 20 sijaan.

Hallintoedustuslain soveltamisraja on laskettava nykyisestä 150:stä. Myös pienemmissä yrityksissä on tarve paremmalle ja ajantasaiselle tiedonkululle. Henkilöstöedustuksen lain soveltamisraja on laskettava 100 työntekijään.

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Säännöskokonaisuutta on työstetty huomattavasti nykyistä, jossa on kokonainen luku (2 luku) yhteistoiminnan osapuolista. Osittain tämä on tehty siten, että asiasta säädetään perusteluissa. Esityksessä ei ole määritelty yhteistoiminnan osapuolia. Tämä voi aiheuttaa käytännössä soveltamisongelmia. Toisaalta pykälätasolla on nostettu se itsestään selvyyttä, että kaikilla edustettavilla tulee olla oikeus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Pykälästä ei käy ilmi se yhteistoiminnan perusta, että vuoropuhelu tulee aina käydä ennen työnantajan päätöksentekoa vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta. Tehy katsoo, että tämä on lisättävä säännökseen. Muutoin säännös jää vaille tarkoitusta, koska henkilöstöllä on oltava mahdollisuus vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon oikeassa vaiheessa siis ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.

Tämän lisäksi on nimenomaisesti säädettävä se, että asioita käsitellään – kuten voimassa olevassa laissa - yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi eli sopimuksen pääsemiseksi. Tätä edellyttävät myös yhteistoimintaa koskevat direktiivit. Muutoin vuoropuhelu jää vaille oikeaa sisältöä ja tavoitetta.

Esityksessä ei ole perusteltu, miksi siinä ei esiintuoda nykyisen johtoajatusta ja sisältövaatimusta ”yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi”.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

Esityksessä vuoropuhelun toteuttaminen on jätetty avoimeksi ja toteutustavat on jätetty työpaikkojen itsensä löydettäväksi. Edes säännöksen perusteluissa ei ole edes esimerkinomaisesti avattu sen sisältöä ja oikeaa toteuttamistapaa. Tämän sääntelytavan tarkoituksellisen joustavuuden ja liikkumavaran negatiivinen kääntopuoli on se, että henkilöstöllä ei ole minkäänlaisia tukea ja suojaa vähimmäismenettelysäännöksistä vuoropuhelun toteuttamiseksi, mikäli se ei toimi työpaikalla.

Pykälän kolmannessa momentissa annettu yleinen ohje vuoropuhelulle, jonka mukaan sen on oltava rakentavaa. Käsite on täysin tulkinnanvarainen. Kuin myös se, että osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Tämän voi lukea eräänlaisena käyttäytymisohjeena ja rajoitteena, joka on kohdistettu nimenomaan henkilöstön edustajille. Vuoropuhelu ei voi olla kiinni työnantajan voimavaroista (siis ajallisista ja taloudellisista resursseista), kun kyse on työpaikan yhteistoiminnan vähimmäistasosta ja sen täyttämistä. Tehyn kanta on, että kolmas momentti on kokonaan poistettava.

8 § Vuoropuhelun kohteet

Esityksessä kohteet on määritelty niin yleisellä tasolla, että sääntelytavan vaarana on, ettei todellista ja aitoa vuorovaikutuksellista keskustelua oikeasti käydä.

Perusteluissa todetaan 1 kohdan kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, että vuoropuhelu niistä voisi avata mahdollisuuden käsitellä myös kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi käynnistettävä muutosneuvottelut. Tätä rajanvetoa ei ole enemmälti avattu perusteluissa, joten tämä avaa mahdollisuuden sille, että jatkossa muutosneuvottelujen oikeasta ajoittamisesta kiisteltäisiin juuri 2 luvun vuoropuhelun ja 3 luvun neuvotteluiden rajanvedon takia. Tehy pitää tärkeänä, että perusteluita tältä osin täsmennetään jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välisen suhteen selkiyttämiseksi mahdollisten tulevien tulkintaerimielisyyksien välttämiseksi.

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työyhteisön kehittämissuunnitelma korvaa nykyisin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Esityksessä tuodaan tavoitteena esiin se, että aikaansaadaan kaavoihin kangistumaton dynaaminen asiakirja, joka toimii vuoropuhelun työkaluna.

Esitys kaventaa eri elämäntilanteissa olevien (mm. osatyökykyisten) suunnitteluvuoroitetta ja vaikutusmahdollisuuksia. Tehy katsoo, että työyhteisön kehittämissuunnitelman tulee jatkossakin riittävän selkeästi velvoittaa käsittelemään periaatteita ja toimenpiteitä ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä, osatyökykyisten työllistämistä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta ja kirjaamaan, miten suunnitelmaan kirjattuja toimia on tarkoitus toteuttaa ja seurata. Muutoin esitys heikentää tältä osin suunnitteluvuoroitetta ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia erityisesti eri elämäntilanteissa olevien kuten osatyökykyisten osalta.

Lisäksi suunnitelma on laadittava tai päivitettävä vähintään vuosittain.

Kolmas heikennys on se, että suunnitelmaa olisi esityksen mukaan päivitettävä työntekijöiden vähentämistilanteissa vasta neuvotteluiden päättymistä seuraavassa vuoropuhelussa. Tämä on muutettava vastaamaan nyky lakia. Suunnitelman päivittämisen on oltava osa työntekijöiden vähentämistä koskevia muutosneuvotteluja ja sen neuvotteluelvoitetta. Tämä takaa aidon vuorovaikutuksen ja vaikutusmahdollisuuden henkilöstölle. Muutosneuvotteluissa vaihtoehtojen etsiminen seuraamusten lieventämiseksi on tärkeä osa neuvotteluelvoitteen sisältöä. Suunnitelma on tärkeä työkalu uudelleen koulutus- ja sijoitusratkaisujen miettimisessä vähentämisen kohteena olevien työntekijöiden lukumäärän karsimiseksi ja näin välttämätön elementti neuvottelussa kuten voimassa olevan lain 16.7 §:ssä säädetään. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 2 kohta edellyttää, että neuvotteluissa käsitellään seurausten pienentämistä myös töihin jäävien työntekijöiden osalta. Tämä velvoittaa käsittelemään kehittämissuunnitelmaa ja siihen tehtäviä muutoksia nimenomaan muutosneuvotteluiden aikana.

Neljänneksi myös muut työntekijöiden muutosturvaa koskevat velvoitteet on huomioitava lain tasolla, kuten voimassa olevassa laissa.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Säännökseen on esityksessä liitetty kohtuusharkinta siten, että se koskisi tietoja ”jotka on annettavissa kohtuullisin toimenpitein”. Tämä on poistettava. Sillä se voi estää henkilöstön tiedonsaannin ja sitä kautta vaikutusmahdollisuudet. Tehy pitää tärkeänä, että henkilöstön edustajilla on yksiselitteinen oikeus kaikkiin asiaan liittyviin tarpeellisiin tietoihin.

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

Osana tiedonsaantioikeuksien toteutumista on huomioitava myös naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä. Tehy ei pidä palkkatietojen antamista koskevaa kohtaa tältä osin riittävänä. Henkilöstön edustajalle annettavat palkkatiedot ovat tärkeitä myös vuoropuhelun käymisen edellytysten turvaamiseksi eli molemminpuolisen tietoisuuden varmistamiseksi palkkakustannusten osalta yrityksen eri henkilöstöryhmissä, ammattiryhmissä ja ammattinimikkeissä. Palkka-avoimuus edistää myös perusteettomien palkkaerojen tunnistamista ja niihin puuttumista. Joissakin tilanteissa palkkatiedot voidaan antaa ammattinimikkeittäin jaoteltuna henkilötietosuojaa vaarantamatta, ja se parantaisi vuoropuhelun käymisen mahdollisuutta.

Tehy esittää, että 11 § 2 momentin 1-kohtaa muutetaan siten, että henkilöstön edustajalle on annettava koko henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot ammattiryhmittäin jaoteltuna eri palkanosineen vähintään kaksi kertaa vuodessa.

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Säännökseen kirjattu työnantajan oikeus siirtää asian käsittely aloitteiden määrän vuoksi on poistettava, sillä se tekee tyhjäksi henkilöstön vaikutusmahdollisuudet vuoropuhelun kautta.

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

Pitkäjänteistä, suunnitelmallista ja onnistunutta vuoropuhelua tukee se, että aiemmin käydyistä keskusteluista on aina kirjallinen todennus eli pöytäkirja. Pöytäkirjan pitämisen tulisi olla pääsääntö, josta voisi vain poikkeustapauksessa laistaa.

Tehy edellyttää, että henkilöstön edustajalla tulee aina olla oikeus tiedottaa edustamilleen työntekijöille käsitellyt asiat. Henkilöstön edustajan edustuksellisen roolin takia tämä on välttämätöntä, sillä hän edustaa sitä ryhmää työntekijöitä, joka on hänet valinnut luottamustoimeen. Tiedon on kuljettava heille.

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Esityksen perusteluissa on todettu, että ”säännöksessä tarkoitetuilla työsopimuksen olennaisten ehtojen muutoksilla tarkoitettaisiin muita kuin työajan osa-aikaistamista, josta on säädetty erikseen työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä”. Lauseen merkitys on harhaanjohtava ja epäselvä, sillä myös osa-aikaistamisissa on käytävä neuvottelut jo esitetyn 16 §:n 1 momentin perusteella. Kyseinen kohta on poistettava.

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Perusteluosuudessa on heti alussa (ensimmäisen kappaleen viimeinen lause) todettu, että pykälä vastaa voimassa olevaa sääntelyä ja tulkintakäytäntöä neuvotteluiden aloittamishetken suhteen. Ensimmäinen momentti vastaakin jotakuinkin voimassa olevan lain 44 §:ään sisältyvää ajoitusta vähentämisneuvotteluista.

Ongelma on kuitenkin siinä, että oikeasta neuvotteluajankohdasta on esityksessä säädetty kokonaan uusi pykälä, jossa ajankohtaa on kuvailtu laajalti, lähes kolmen sivun verran. Tämä aiheuttaa lain käyttäjille vääjäämättä ajatuksen siitä, että jokin on muuttunut. Perusteluissa onkin laajasti läpikäyty sitä, onko kyseessä työnantajan harkitsema liiketoimintapäätös, joka aiheuttaa välittömästi henkilöstövaikutuksia vai onko liiketoimintapäätöksen suhde henkilöstövaikutuksiin välillinen tai epäselvä. Tämä pohdintaosuus tulisi vaikuttamaan siihen, että jatkossa ajoittumisriidat keskittyisivät kokonaan uuteen kysymykseen eli sen arvioimiseen, onko kyse välittömistä vai välillisistä henkilöstövaikutuksista. Tämä puolestaan romuttaisi suurelta osin aiemman vakiintuneen tulkintakäytännön neuvotteluiden oikeasta aloittamishetkestä. Koska esityksen lähtökohta on, että itse sääntelyä ei muuteta, tulisi johdonmukaisuuden nimissä laaja perusteluosuus uusine ulottuvuuksineen ja uudet riidat synnyttävine kirjauksineen poistaa.

Esityksessä todetaan, että voimassa olevaan lakiin nähden ehdotetussa laissa uutta on se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät lain 2 luvun säännöksiin perustuen säännönmukaisesti vuoropuhelua muun muassa yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Tehy katsoo, että lakiehdotuksen perusteluita on tältä osin täsmennettävä jatkuvan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välisen suhteen ja rajanvedon selkiyttämiseksi.

Kolmanteen momenttiin on siirretty voimassa olevan lain lopussa oleva (9 luku) ja otsikolla ”poikkeukset yhteistoimintamenettelystä” 60 §. Sen sijoituspaikka varsinaiseen neuvotteluiden ajoittamissäännökseen ja siten osaksi muutosneuvottelusäännöksiä on tyystin väärä. Kyse on neuvotteluelvoitteista poikkeamisesta, jota on tulkittava aina hyvin suppeasti.

Sijoittaminen esityksen kohtaan johtaisi siihen, että poikkeusta tultaisiin jatkossa soveltamaan laajemmin kuin nyt ja ylipäättäen on ollut tarkoitus. Voimassa olevassa laissa poikkeusmahdollisuutta ei ennen kevättä 2020 (korona-aika) käytännössä sovellettu lainkaan. Se on jäänyt - kuten sen pitääkin olla - todelliseksi poikkeukseksi, jonka käyttöönotolle on erittäin korkea kynnyks. Tämän johdosta poikkeamista koskevat säännökset tulisi edelleen säilyttää erinäisissä säännöksissä lain lopussa (6 luku). Tehyn kanta on, että lakiehdotuksen 17 §:n 3 momentti on siirrettävä erilliseksi säännökseksi lakiehdotuksen 6 lukuun.

Esityksen kolmas momentti on voimassa olevan 60 §:n kopio ja sen perusteluissa on viittaus yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklaan, joka koskee luottamuksellisia tietoja ja sen 2 kohtaan, jonka mukaan ”jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuilla edellytyksillä ja rajoituksilla työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.” Tämä puolestaan osoittaa, että kyseistä poikkeusta ei ole tarkoitettu tilanteisiin, joissa työnantaja haluaa välttää neuvottelumenettelyn vain sen takia, että se haluaa toimeenpanna henkilöstövähennykset mahdollisimman nopeasti ja nopeuttaa aikaansaatuja säästöjä (esim. lomautuksilla ja palkanmaksun keskeyttämisellä). Direktiivin tarkoituksena on ollut suojata tietojen luottamuksellisuutta, ei antaa keinoa nopeuttaa kustannussäästöjen aikaansaamista.

Poikkeusmomentissa ei ole säädetty mitään menettelyä, jolla aidosti otettaisiin huomioon kokonaan uudet ja ennalta-arvaamattomat tilanteet kuten koronapandemian iskeminen keväällä 2020. Sääntely poikkeustilanteisiin olisi tarpeen, jotta näissä tapauksissa olisi objektiiviset arviointikriteerit sille, milloin kyseessä on oikea poikkeustilanne ja neuvotteluelvoitteista olisi oikeutettua poiketa.

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Esityksen säännökseen ei ole implementoitu riittävällä tavalla Suomea velvoittavaa joukkovähentämisdirektiiviä. Tietojen antamisen merkitys on työvoiman vähentämiseen tähtäävissä neuvotteluissa erityisen tärkeää.

Direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa säädetään yleisestä tietojenantovelvoitteesta: ”Jotta työntekijöiden edustajalla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja tämän lisäksi aina kirjallisesti ilmoitettava vähintään b) kohdassa nimetyt tiedot. Voimassa olevasta yhteistoimintalaista puuttuu direktiivin mukainen työnantajaan kohdistuva tietojenantovelvoite (annettava kaikki tarpeelliset tiedot), ellei nykyisin 1 §:n tulkita sitä sisältävän. Uudessa esityksessä ei ole huomioitu direktiivin 2 artiklan 3 kohdan a -kohdassa säädettyä vaatimusta työnantajan tiedonantovelvoitteesta, jonka mukaan sen on annettava kaikki tarvittavat tiedot henkilöstön edustajille - päinvastoin lain tarkoituksena (1 §) on poistettu nykyisin velvoittavuus antaa henkilöstölle tietoja ja korvattu se ympäripyöreällä tiedonkululla molemmin puolin, työnantajan ja henkilöstön välillä.

Lakiehdotuksen tietojen antamista koskevien säännösten on vastattava kaikilta osin joukkovähentämisdirektiivin asettamia vähimmäisvaatimuksia ja taattava sen tehokkaan vaikutuksen toteutuminen kansallisesti – myös hallitusohjelma edellyttää henkilöstön tiedonsaannin lisäämistä.

Tehy esittää, että pykälän ensimmäiseksi momentiksi kirjataan säännös, joka velvoittaa työnantajan antamaan henkilöstölle koko yhteistoimintamenettelyn ajan kaikki tarpeelliset tiedot sekä 16 §:n 1 momentin että 16 §:n 2 momentin mukaisissa neuvotteluissa. Euroopan unionin tuomioistuimien on katsonut Suomea koskevassa ratkaisussaan (tuomio 10.9.2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry yms. C-44/08 kohta 53), että työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille merkitykselliset tiedot koko neuvottelujen ajan ja että uudet merkitykselliset tiedot on annettava neuvottelujen viimeiseen hetkeen saakka.

Nykyisiä vähentämisneuvotteluja koskeva 2 momentti vastaa kirjoitusasultaan kohdissa 1-4 suurin piirtein voimassa olevaa lakia. Selvä muutos on 2 momentin 1 kohdassa, jossa ”aiottujen toimenpiteiden peruste” on saatettu muotoon ”suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet”. Sanamuodon pykälätason muutos aiheuttaa oletuksen, että tietojen antamista on parannettu. Lopputulos on kuitenkin päinvastainen. Todellinen heikennys voimassa olevan lain tasoon löytyy esityksen perusteluista, joissa on läpikäyty sitä, mitä neuvotteluesitykseen sisältyvien tarkentavien tietojen tulisi pitää sisällään. Voimassa olevassa laissa eikä sen esitöissä ei ole kuvattu esimerkein tai muutoinkaan sitä, mitä nämä kohdassa 1-4 luetellut tiedot olisivat, vaan säännös on saanut sisältönsä vakiintuneessa oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa.

Esityksen perustelujen mukaan 2 momentin 1 kohdasta on käytävä ilmi työnantajan harkitsevat toimenpiteet ja niiden perusteet. Esityksen mukaan toimenpiteellä tarkoitettaisiin niitä henkilöstömuutoksia, joita työnantaja harkitsee esimerkiksi työntekijän irtisanominen ja peruste puolestaan voi olla toimenpiteen taustalla oleva syy esimerkiksi tilauskannan heikentyminen.

Esimerkki on yksinkertaisesti väärä. Tällä aukikirjoitetulla esimerkillä lainsäätäjät hyväksyisi sen, henkilöstölle riittävä tieto olisi se, että ”Yritys X harkitsee 10 työntekijän irtisanomista tilauskannan heikentymisen johdosta”. Tämä ilmoitus ei sisällä käytännössä mitään informaatiota – puhumattakaan siitä, että tiedot olisivat tarpeellisia ja riittäviä. Se tarkoittaisi sitä, että henkilöstön edustajilla ei olisi mahdollisuuksia perehtyä ja valmistautua neuvotteluihin, jolloin he menisivät ensimmäiseen neuvotteluun ilman tietoa työnantajan aikeista ja ensimmäinen neuvottelukerta oli tosiasiallisesti hyödytön. Käytetyn esimerkin takia henkilöstön tiedonsaantioikeus muutosneuvotteluissa näivettyisi nykyisen tasosta. Tämä ei ole ollut hallitusohjelman tavoitteena yhteistoimintalain uudistamiselle.

Työntekijöiden irtisanominen ei ole tässä yhteydessä tarkoitettu toimenpide, vaan henkilöstövaikutus, joka johtuu työnantajan harkitsemasta toimenpiteestä. Yritys voi suunnitella eriyistä liiketoimintaratkaisua, joka toteutuessaan vähentää työvoimatarvetta, josta puolestaan voi aiheutua henkilöstövaikutuksia (perustelujen henkilöstömuutos), kun työn vähentymisestä seuraa työntekijän irtisanominen.

Näin ollen esityksen esimerkki kohdasta 1 on poistettava. Jos esimerkki halutaan, tulisi sen olla, että toimenpiteellä tarkoitetaan työnantajan esitystä siitä, miten yritystoimintaa on tarkoitus järjestellä eli suunnitelma liiketoimintaratkaisusta (esimerkiksi uusi organisaatio tai toimintamallista, jossa aluetoimistojen määrää karsitaan 20 %), joka voi johtaa työvoimatarpeen vähentymiseen, joka puolestaan voi aiheuttaa työntekijöiden irtisanomisia. Työntekijän irtisanominen ei ole mikään työnantajan liiketoimintapäätös, vaan se on se henkilöstövaikutus, joka johtuu työnantajan tekemästä liikkeenjohdollisesta ratkaisusta. Liiketoimintaratkaisun taustalla olevat perusteet voivat olla tilauskannan heikentymisestä johtuva säästötarve, jota aikaansaadaan juuri suunnitelmalla työn uudesta organisoinnista.

Voimassa olevassa tulkintakäytännössä 47 §:stä työnantajalta on edellytetty ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä omaa suunnitelmaa siitä liiketoimintapäätöksestä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää ja mitkä ovat sen vaikutukset mm. henkilöstöön. Korkein oikeus on antanut asiasta oikeusohjeen ratkaisussa KKO 2020:7 kohta 14: Työnantajan on siten jo ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista suunniteltava toimenpiteitä, jotka liittyvät neuvottelujen käynnistämiseen. (Ratkaisu koskee valtion yhteistoimintalakia, jolla on saatettu kansallisesti voimaan joukkovähentämisdirektiivi, joten oikeusohje soveltuu myös nyt kyseessä olevaan esitykseen.) Sama asia on todettu Helsingin hovioikeuden 19.11.2015 antamassa tuomiossa nro 1657 Dnro S 14/3257. Itä-Suomen hovioikeuden 26.5.2016 antamassa ratkaisussa nro 334 Dnro S 15/1271 on aukikirjoitettu myös vaatimus työnantajan omasta suunnitelmasta.

Esityksessä perustelut ovat epä johdonmukaiset. Muutosneuvottelujen perusteluissa on 17 §:n osalta pureuduttu yksityiskohtaisesti ja laajalti siihen, mitä työnantajan on tehtävä ennen neuvottelujen aloittamista. Siinä on läpikäyty työnantajan liiketoimintapäätöksiä, jotka ajoittavat neuvotteluja ja työnantajan harkintaa vaihtoehtoisista toimenpiteistä, joita on käsitelty yrityksen johtoelimissä. Toisinsanoen tämän pykälän perusteluissa on selkeäsanaisesti edellytetty sitä, että työnantajan harkitsee ja tekee suunnitelmia ennen neuvottelujen käynnistämistä. Esityksessä on viitattu mm.

Turun hovioikeuden ratkaisuun S 08/1138 ja työtuomioistuimen tuomioon TT 2010-52, joissa on nimenomaan edellytetty työnantajan valmistautuvan neuvotteluihin ja tekevän suunnitelman siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää. Suunnitelma onkin yhteistoimintaneuvottelun tosiasiallinen kohde. Perustelujen tarkkuus ja työnantajan liiketoimintaratkaisun läpikäyminen on sen sijaan jätetty kokonaan sivuun pykälän 19 §:n esitöissä, vaikka juuri riittävien tietojen antaminen ennen neuvottelujen alkua on olennaisin seikka neuvotteluprosessin asianmukaiseksi läpiviemiseksi ja aitojen neuvottelujen käymiseksi.

Itse pykälässä sanamuotona on käytetty ilmaisua ”suunnitellut toimenpiteet”, kun taas perusteluissa käytetään sanamuotoa ”harkitsemat toimenpiteet”. On selvää, että työvoiman vähentäminen edellyttää harkintoja ja työnantajan suunnitelmia, jotta työnantajalla olisi edellytykset käynnistää neuvottelut ja arvioida henkilöstövaikutuksia. Korkeimman oikeuden (KKO 1986 II 121) mukaan tietojenantosäännöksen tarkoituksena on, että neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstöllä on selkeä kuva neuvotteluissa käsiteltävien asioiden taustalla olevista tekijöistä.

Jotta nämä työnantajan käytössä ovat tiedot välittyvät riittävällä tavalla myös henkilöstölle ja vuorovaikutuksellisille neuvotteluiluille on rakennettu mielekäs perusta, on esityksen 2 momentin 1 kohtaa muutettava. Siihen on kirjattava auki, että työnantajan on annettava ”suunnitelma, josta käy ilmi sen harkitsema liiketoimintaratkaisu, josta voi aiheutua työvoimatarpeen vähentyminen ja sen perusteet”. Esityksen ajoittamista koskevissa perusteluissa kuvataan neuvottelujen oikea aloittamisajankohta, että se tarkoittaa harkintavaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset. Jo tästä voi johtaa sen, että työnantajalla on oltava suunnitelma siitä, mitä se aikoo ja mitkä ovat suunnitelman henkilöstövaikutukset.

Kohdassa 2 perusteluissa käytetään sanaa toimenpide virheellisesti vähentämisen synonyyminä. Direktiivissä ilmaisu on ”vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmä”. Kohdassa 2 perusteluissa tulee esittää se, että vähennettävien työntekijöiden lukumäärän on perustuttava työnantajalla olevaan suunnitelmaan työn vähentymisestä, eikä se saa olla summittainen yläkanttiin tehty arvaus työvoiman vähentämistarpeen maksimimäärästä.

Esityksen kolmas momentti siitä, että työnantaja voisi jättää jonkun tiedon antamatta ja henkilöstön edustajan olisi oikeus vaatia vain asian käsittelyn siirtämistä, mikäli tieto olisi olennainen, on esitetty niin vaikeaselkoisessa muodossa, että siihen vetoaminen todellisissa yhteistoimintaneuvotteluissa on mahdotonta. Lisäksi se arvottaa tietoja täysin uudella tavalla ja jättää avoimen harkinnan varaan olennaisen tiedon. Tämä määritelmä on poistettava, sillä henkilöstölle kaikki lain edellyttämä vähimmäistieto on välttämätöntä ja siten olennaista neuvotteluihin valmistautumiseksi.

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

Esityksessä on yhdistetty nykyisin 6 luku ja 8 luku. Tämä on johtanut siihen, että yhteinen sisältöpykälä on nykyisten vähentämisperusteiden osalta epäselvä.

Neuvottelut, jotka koskevat työvoiman vähentämistä ja jotka voivat johtaa työpaikkojen menetykseen, ovat henkilöstön kannalta ne kaikkein olennaisimmat. Niiden asianmukaisen kulun takaava sisältöpykälä on henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta yhteistoimintamenettelyn merkityksellisin säännös. Siitä huolimatta juuri näitä 2 momentin perusteluja on tyypistetty entisestään jopa voimassa olevan lain esitöistä, jotka ovat jo todella suppeat. Toisinsanoen vähentämisneuvottelujen sisältö on jätetty esityksen perusteluissa täysin vaille huomiota. Perusteluissa on vain viittaus joukkovähentämisdirektiiviin 2 artiklan 2 kohtaan. Tehyn mielestä joukkovähentämisdirektiivin vaatimuksia ei ole riittäväällä tavalla toimeenpanttu; direktiivin tehokas vaikutus ei toteudu, eikä sillä tarkoitettua tulosta saavuteta.

Valittu suppea sääntelytapa, jota ei avata esitöissäkään, edellyttää sitä, että sisältösäännöstä on tulkittava yhdessä joukkovähentämisdirektiivin ja oikeuskäytännön kanssa. Tämä aiheuttaa oikeustilan epävarmuuden ja ennakoimattomuuden.

Tehy edellyttää, että muutosneuvotteluissa on säilytettävä vähintään voimassa olevan lain taso, jonka johdosta perusteluja on täydennettävä. Perusteluissa on minimissään läpikäytävä nykyisen lain esitöiden vaihtoehtokirjo neuvotteluissa käsiteltävistä asioista siten kuin ne on esitetty HE:ssä sivulla 62:

Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja.

Lisäksi neuvotteluissa on käsiteltävä myös töihin jäävien työntekijöiden työjärjestelyissä tapahtuvia muutoksia ja koulutustarpeita. Tämä on todettu voimassa olevan lain esitöissä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 2 kohdassa on vaatimus seurausten pienentämisestä; tämä koskee myös niitä työntekijöitä, jotka eivät joudu vähentämisten kohteeksi. Työpaikkansa säilyttäneiden työntekijöiden selviytyminen tilanteessa, jossa työvoima vähenee, mutta työkuorma yleensä säilyy samana, on läpikäytävä neuvotteluissa ja etsittävä tapoja, joilla työntekijöiden työhyvinvointi ja työtehtävistä suoriutuminen taataan. Tämä vähentää myös vähentämisneuvotteluiden aiheuttamaa epävarmuutta työpaikoilla. Näin ollen juuri neuvotteluiden aikana on tehtävä tarvittavat muutokset esityksen 9 §:ssä säädettyyn työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ja päivitettävä se hyvissä ajoin uuteen tilanteeseen.

Esityksen viimeisessä momentissa on vaatimus siitä, että osapuolten olisi ”toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä”. Tämä kriteeri on poistettava. Se on tulkinnanvarainen ja voi johtaa erimielisyyksiin. Se ei huomioi muutosneuvotteluiden taustalla olevia tekijöitä eikä osapuolten erilaisia rooleja neuvotteluissa. Henkilöstön edustajan on pidettävä edustettaviensa puolia ja asetettava tarvittaessa myös vastustamaan työnantajan ehdotuksia.

Henkilöstön edustajan ei kuulu myötävaikuttaa edustamiensa työntekijöiden määrän vähentämiseen ja mahdollisiin irtisanomisiin.

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Hallitusohjelman tavoite lakiuudistukselle on henkilöstön aseman vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Nyt kyseessä oleva uusi pykälä on esityksessä kuvattu henkilöstön aseman parannuksena. Tämä ei pidä paikkaansa. Sen 1 momentissa asetetut edellytykset päinvastoin jopa kaventavat henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia.

Nykylain neuvottelujen sisältöä koskevassa vakiintuneessa oikeuskäytännössä on katsottu, että niihin kuuluu olennaisena osana juuri neuvottelujen aikana tulleiden vaihtoehtojen läpikäyminen ja juuri tässä henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet ovat merkittävät. Kuten tämänkin esityksen perusteluissa monissa kohdin todetaan; muutosneuvotteluiden on tarkoitus olla suullista ja välitöntä.

Toisin kuin nykytilanteessa on esityksessä henkilöstön vuorovaikutusmahdollisuudelle esitetty edellytyksiä. Ensimmäinen vaatimus on, että ehdotukset on tehtävä kirjallisesti. Toinen edellytys on ajankohtaan liittyvä vaatimus siitä, että esitys on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asiaa toivotaan käsiteltävän. Nämä uudet muotovaatimukset ovat täysin perusteettomia, eivätkä kuulu yhteistoimintaneuvottelujen henkeen, ja estävät joukkovähentämisdirektiiviin tehokkaan vaikutuksen toteutumista vaikeuttaessaan henkilöstön edustajien mahdollisuuksia tehdä ehdotuksia. Vaatimukset romuttavat neuvotteluiden aidon vuorovaikutuksen työnantajan ja henkilöstön välillä kasvokkain ja suullisesti neuvotteluiden kuluessa.

Tehy katsoo, että pykälän 1 momentista on poistettava sekä kirjallisuuteen että aikaan kohdistuvat vaatimukset. Ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut on voitava jatkossakin tehdä suullisesti itse neuvottelussa.

Lisäksi perusteluihin on kirjattava, että pykälä ei muuta sitä perusajatusta, että on nimenomaan työnantajan velvollisuus selvittää vaihtoehtoja irtisanomiselle eikä vaihtoehtojen selvittämistä voida jättää yksin henkilöstön edustajien vastuulle.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Tehy edellyttää, että vähintäänkin esityksen perusteluissa on korostettava, että yksinomaan ajan kuluminen ei ole riittävää eikä se osoita, että työnantaja olisi täyttänyt sille kuuluvan neuvotteluelvoitteen. Neuvotteluissa on käsiteltävä aidosti yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi 20-22 §:ien mukaiset asiat. Lisäksi työnantajan on järjestettävä niin

monta neuvottelukertaa kuin on tarpeen, jotta todellinen vuorovaikutus ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet toteutuvat.

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

Osana muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, työnantajan tulisi ilman pyyntöä, automaattisesti huolehtia, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja.

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

Henkilöstön tiedonsaantia tulee parantaa myös liikkeen luovutuksen osalta niin, että henkilöstö saa tiedon liikkeen luovutuksesta ja sen henkilöstövaikutuksista mahdollisimman varhain, hyvissä ajoin. Työnantajan tulisi antaa tiedot kirjallisesti sekä 26 §:n tiedottamisessa että myös tarkentaviin 27 §:n kysymyksiin.

Esityksen uudistus siitä, että luovutuksensaaja voi täyttää tiedonantovelvollisuuden yhdessä luovuttajan kanssa, voi tosiasiaassa johtaa henkilöstön tiedonsaannin heikentymiseen. Hallitusohjelma edellyttää yhteistoimintalain uudistamiselta päinvastaista, joten tiedonsaannin heikentymistä ei saa tapahtua.

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Säätelyn selkeyden ja yhtenäisyyden kannalta on olennaista, että hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään hallitusohjelman mukaisesti kokonaisuudessaan yhteistoimintalakiin, myös rajat ylittävien jakautumisen ja sulautumisen osalta.

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

-

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

-

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

Esityksen 16.1 §:ssä työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen on otettu kaikilta osin 3 luvun neuvotteluelvoitteen piriin kuuluvaksi Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön edellyttämällä tavalla. Siitä huolimatta se on jätetty hyvitysoikeuden ulkopuolelle. Ehtomuutoksen neuvotteluelvoitteen laiminlyönnin seuraamukseksi on esitetty sen sijaan rikosoikeudellista rangaistussäännöstä (46 §:n 1 momentin 3 kohta).

Suomi on velvollinen panemaan direktiivit täytäntöön siten, että direktiivin tarkoitus ja sillä tavoiteltu päämäärä täyttyy. Unionin oikeuskäytännössä on lukuisia ratkaisuja siitä, että irtisanominen on unionin oikeuden käsite ja koskee kaikkia työsopimuksen päättämisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan (mm. Pujante Rivera C-422/14 kohta 48). Tämän johdosta ei ole mitään syytä kohdella neuvotteluelvoitteen laiminlyöntiä ehtomuutoksessa eri tavalla kuin irtisanomisia, lomautuksia ja osa-aikaistamisia.

Tehy katsoo, että rangaistusseuraamus ei ole riittävä sanktio neuvotteluelvoitteen laiminlyönnille. Tämä johtuu siitä, että on erittäin todennäköistä, että rikosilmoituksia ei osata tehdä näissä tilanteissa. Tällöin seuraamusta ei tosiasiallisesti ole ja säännös jää kuolleeksi kirjaimiksi. Tämä johtaa siihen, että Suomella ei ole joukkovähentämisdirektiivin 6 artiklan ja

yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklan edellyttämiä tehokkaita oikeussuojakeinoja sen varmistamiseksi, että direktiiviä noudatetaan.

Se, että saman neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat laiminlyönnit on sanktioitu eri tavalla, on epäjohtonmukainen, sekava ja lain loppukäyttäjälle yllättävä lopputulos. Tästä voi seurata, että samasta neuvottelusta on vireillä sekä rikos- että siviiliprosesseja: työnantajayhtiöltä vaaditaan kanteella hyvitysvaatimusta niiden työntekijöiden toimesta, jotka on irtisanottu ja lomautettu. Kun taas työntekijä, jonka työsopimuksen ehtoa on heikennetty, tekee rikosilmoituksen ja vaatii työnantajan edustajalle rangaistusta.

Kansallisessa oikeuskäytännössä mm. Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa, joka on annettu 26.2.2014, tuomionro 103, S 12/839, on katsottu neuvotteluelvoitteen laiminlyönti työsopimuksen olennaisen ehdon muuttuessa hyvitykseen oikeuttavaksi. Tämän johdosta esitys kaventaisi hyvityksen nykyistä käyttöalaa ja näin ollen työntekijän oikeuksia.

Tehy katsoo, että esitystä on muutettava siten työsopimuksen yksipuoliset ehtomuutoksia koskevat neuvotteluelvoitteiden laiminlyönnit oikeuttavat hyvitykseen.

Hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä säädettäisiin nykytilaan nähden toisin. Tältä osin hyvityksen luonnetta on Tehyn mielestä tosiasiallisesti muutettu, vaikka tämä ei ole ollut esityksen mukaan tarkoitus. Määrän osalta perusteluissa ei ole tuotu esiin (toisin kuin voimassa olevan lain hallituksen esitöissä (sivu 68) hyvityksen lähtökohtaa); yhteistoimintadirektiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomisesta seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Tämä on lisättävä perusteluihin.

Perusteluista puuttuu myös se olennainen tuomioistumien ratkaisukäytäntöä linjaava lainsäätäjän ohje (voimassa olevan lain HE sivu 69) siitä, että koko hyvitysasteikkoa on käytettävä. Tämä on kirjattava perusteluihin.

Hyvityksen määrään vaikuttavat uudet kriteerit rikkomisen moitittavuudesta ja työnantajan pyrkimyksistä korjata menettelynsä ovat epäselviä, eikä niitä ole edes yritetty avata perusteluissa. Nämä uudet tekijät on poistettava. Sen sijaan esitykseen on palautettava hyvityksen määrään vaikuttavina tekijöinä nykylaista työsuhteen kesto ja yrityksen koko.

Esityksessä esitetään hyvityksen enimmäismäärän pienentämistä siitä, mikä se on nyt 1.7.2019 lukien valtioneuvoston asetuksen mukaan (VNA 763/2019); 35.590 euroa. Tätä ei voi hyväksyä ja enimmäismäärän on vastattava vähintään nykytilaa.

46 §: Rangaistussäännökset

Toisin kuin nykylaissa esityksen kohdassa 1 rangaistavuuden edellytykseksi on asetettu työnantajan toistuva laiminlyönti, johon ensin puututaan yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksella ja vasta laiminlyönnin toistuessa ja kohdistuessa kehotukseen, olisi henkilöstöllä mahdollisuus rangaistussäännöksiä käyttämiseen. Tämä menettelylle luotu moniportaisuus ja toistuvien laiminlyöntien vaatimus vie aikaa, eikä seuraamus ole riittävän tehokas ja varoittava seuraamus. Se kaventaa voimassa olevan lain rangaistusseuraamuksia 67 §:stä.

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Vanninen Päivi
Tehy ry