

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Pohjois-Suomen hallinto-oikeus toteaa lausuntonaan kunnioittavasti seuraavaa. Lausunto rajoittuu koskemaan erästä hallintolainkäytön kannalta merkityksellistä yksityiskohtaa.

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

-

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

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

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muutosehdotus

Hallituksen esitysluonnokseen sisältyy ehdotus yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n muuttamisesta. Pykälä koskee kehotusta, joka annetaan työnantajalle lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai uusimisen estämiseksi. Tarkoituksena on muuttaa tällainen kehotus oikeudellisesti sitovaksi ja liittää siihen muutoksenhakumahdollisuus.

Pykälän 4 momentti kuuluisi ehdotuksen mukaan seuraavasti: ”Kehotusta koskevasta muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).”

Ehdotus on ongelmallinen ensinnäkin siksi, että säännös kytkeytyisi ehdotetun yhteistoimintalain rangaistussäännökseen, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta yhteistoimintalain 2 luvussa säädetyn velvollisuuden osalta, olisi tuomittava

yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Ehdotettu sääntely merkitsee sitä, että tuollaisen yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen oikeudellinen arviointi hajautuisi tapahtuvaksi kahdella eri tuomioistuinlinjalla. Ensimmäisessä vaiheessa hallinto-oikeus joutuisi arvioimaan kehotuksen lainmukaisuutta, mikä muodostuisi olennaisin osin sen arvioimisesta, onko työnantaja toteuttanut vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yhteistoimintalain säännösten mukaisesti. Arviointi olisi luonteeltaan työoikeudellista. Toisessa vaiheessa yleinen tuomioistuin joutuisi arvioimaan mahdollisesti samoja kysymyksiä uudelleen rangaistusvastuun toteuttamisen kannalta. Jatkovalmistelussa on syytä vielä pohtia ehdotetun sääntelyn tarkoituksenmukaisuutta.

Toisen ongelman muodostaa ehdotetun muutoksen mahdollinen heijastusvaikutus lain 8 ja 9 §:n tulkintaan. Yhteistoiminta-asiamies voi nykyisinkin tehdä valituskelpoisia päätöksiä (ks. KHO 2020:38). Herää kysymys, onko lain 9 §:n 2 momentin nojalla annettava määräystä tai kieltoa nykyisellään pidettävä valituskelpoisena hallintopäätöksenä ja vaikuttaako 6 §:n muuttaminen ehkä tähän tulkintaan. Valitustien avaaminen 6 §:n osalta hallintotuomioistuimeen saattaa herättää sellaisenkin kysymyksen, onko myös 9 §:n mukaista uhkasakkoa haettava hallinto-oikeudelta vai, kuten ilmeisesti on tarkoitus, yleiseltä tuomioistuimelta. Ehdotusta on syytä näiltä osin selventää.

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

-

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

-

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

-

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

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

-

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

-

46 §: Rangaistussäännökset

-

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Pekkala Agta-Riina
Pohjois-Suomen hallinto-oikeus - Ylituomari

Mikko Pikkujämsä