

Asia: VN/7350/2019

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Nykyinen yhteistoimintalaki painottuu muotomääräyksiin, jolloin aito vuorovaikutteinen neuvottelu on jäänyt taka-alalle. Neuvotteluissa keskitytään huolehtimaan muotoseikkojen täyttämistä sen sijaan, että henkilöstön kanssa aidosti pyrittäisiin löytämään vaihtoehtoja työvoiman vähentämiselle.

Suomen tulisi kulkea kohti Ruotsin mallia, jossa työntekijöiden tasavertainen asema on yhteistoiminnan ydinaluetta.

Hallituksen ohjelmassa todetaan, että yhteistoimintalakia uudistetaan tukemaan paremmin työpaikkojen yhteistoimintaa ja turvaamaan mielekäs, turvallinen ja tuottava työelämä. Uudistuksen tavoitteena ovat riittävät oikeudet henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen, jatkuvaan vuoropuheluun, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä osaamisen kehittämiseen.

Esityksen perusteella vaikuttaa siltä, että uusi yhteistoimintalaki ei turvaa eikä paranna henkilöstön riittävää tiedonsaantia, eikä myöskään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. On siten mahdotonta arvioida ennalta, onnistuuko uusi yhteistoimintalaki parantamaan työpaikoilla yhteistoimintaa.

Uudessa yhteistoimintalaissa otetaan käyttöön jatkuvan vuoropuhelun malli, jossa neuvotteluja käydään neljä kertaa vuodessa. Malli toisaalta mahdollistaa yhteistoiminnan ja tiedonsaannin yrityksen tilasta ja kehitysnäkymistä, mutta mahdollistaa myös sen, että sisällöllisesti olennaisista asioista ei kuitenkaan käydä keskustelua.

### **Esityksen yleisperustelut**

#### **Huomionne esityksen yleisperusteluista**

-

## Esityksen vaikutukset

### Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

### Huomionne vaikutuksista yrityksiin

Vaikka jatkuva vuoropuhelu lisännee joidenkin työpaikkojen neuvottelumääriä ja niistä koituvia kustannuksia, on odotettavissa, että neuvottelut ovat mielekkäämpiä ja niistä voidaan saada taloudellista hyötyä, kun työpaikalla voidaan räätälöidä neuvottelut yrityksen tarpeisiin sopiviksi ja henkilöstö voi esittää omia näkemyksiään esimerkiksi työn tehostamiseksi.

Vaikutusmahdollisuudet itseään koskeviin asioihin työpaikalla lisää työn tuottavuutta ja työhyvinvointia, joka taas vaikuttaa sairauspoissaoloihin niitä vähentävästi.

### Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

Ei kommentoitavaa

### Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Rikosoikeudellinen seuraamus yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnistä edellyttää yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta. Koska yhteistoiminta-asiamiehen antama kehotus ja sen laiminlyönti on rikosprosessin etenemisen edellytys, oletettavasti yhteistoiminta-asiamiehelle tehtävien kantelujen määrä tulee kasvamaan merkittävästi. Kantelu on kyettävä tutkimaan ripeällä aikataululla, jotta rikosoikeudellinen seuraamus ei menetä merkitystään, ja jotta seuraamus olisi vakavasti otettava.

Uusi vuoropuhelumalli lisää aluksi neuvonta- ja opastustarvetta.

Lain tehokas soveltaminen edellyttää, että lain sisällöstä on selvyys ja sen rikkominen johtaa tehokkaiisiin seuraamuksiin, siten jotta lakia aletaan tehokkaasti noudattaa, on resursseja lisättävä yhteistoiminta-asiamiehen toimistossa.

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

Ei kommentoitavaa

## Yleisiä huomioita säännöksistä

### Yleiset huomionne säännöksistä

-

## 1 luku - Yleiset säännökset

### 1 § Lain tarkoitus

Esityksen mukaan uudesta yhteistoimintalaista poistuisi muutosturvan osuus, joka on nykyisessä yhteistoimintalaissa. Ottaen huomioon hallitusohjelman, jonka mukaan muutosturvaa kehitetään parantamaan työntekijöiden osaamista ja työllistymistä, sekä vallitseva ja tulevaisuuden työmarkkinatilanne, tarvitaan työllistymistä edistäviä toimia. Muutosturvan poistaminen yhteistoimintalaista olisi päinvastaista kehitystä.

## **2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala**

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

Uudenlaiset työnteon muodot ovat lisääntyneet. Esitys jättää muut, kuin työsuhteessa olevat työntekijät lain ulkopuolelle, kun tarkastellaan lain soveltumista yritykseen. Soveltamisalassa ei oteta huomioon lainkaan vuokratyöntekijöitä, alihankintaa eikä itsensä työllistäjiä. Yrityksissä saattaa työskennellä esimerkiksi lukuisia vuokratyöntekijöitä pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi. Kun vuokratyöntekijöitä ei huomioida henkilöstömäärää tarkasteltaessa millään tavalla, voidaan yhteistoimintavelvoitteet välttää käyttämällä vuokratyövoimaa vakituisen työvoiman rinnalla sen verran, että yhtiöön ei yhteistoimintalaki tule sovellettavaksi.

Hallintoedustusta koskeva työntekijämäärän hetkellinen aleneminen alle soveltamisalarajan tulisi laajentaa koskemaan koko lain soveltamisalaa, mikäli vuokratyöntekijöitä ei huomioida työntekijämäärää laskettaessa.

## **3 § Poikkeukset soveltamisalasta**

Myös seurakuntiin tulisi soveltaa yhteistoimintalakia, vaikka yhteistoiminnasta olisikin sovittu työehtosopimuksilla tai yhteistoimintasopimuksilla. Laki toimisi ns. perälautana.

## **4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista**

Ei kommentoitavaa

## **5 § Henkilöstön edustaminen**

Ei kommentoitavaa

## **2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi**

### **6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua**

Velvoitteet ja vähimmäisvaatimukset ovat yleisellä tasolla, joka johtaa tulkintaongelmiin, eikä lain tehokas noudattaminen toteudu.

### **7 § Vuoropuhelun toteuttaminen**

Esityksestä ei käy ilmi, tuleeko vuoropuhelu käydä ennen työnantajan tekemiä päätöksiä. Esitystä tulee selkeyttää ja muuttaa siten, että vuoropuhelu tulee käydä ennen päätösten tekemistä, jotta vuoropuhelusta olisi hyötyä ja jotta henkilöstöllä olisi aidot vaikutusmahdollisuudet.

Esitys antaa mahdollisuuden sopia vuoropuhelut ja tiedonsaannin jopa vain yhteen kertaan vuoden aikana. Työpaikoilla muutokset voivat tapahtua yllättäen, eikä tilauskannat yllä kovinkaan pitkälle

tulevaisuuteen. Kerran vuodessa käytävä vuoropuhelu ja siihen liittyvä henkilöstön tiedonsaantioikeus tapahtuisi siten liian harvoin. Vuoropuhelujen ja tiedonsaantioikeuksien vähentämismahdollisuutta sopimalla ei näin ollen tulisi sallia. Sopimuksella tehtäisiin vuoropuhelu ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet käytännössä tyhjäksi.

Esityksen mukainen sopimus vuoropuheluiden määrästä jää myös hieman epäselväksi. Epäselvää on, kuinka pitkäksi aikaa sopimus on tehtävissä ja miten sopimuksesta irtaudutaan. Mielestämme sopimuksen voisi tehdä vain yhtä vuosineljännestä koskevaksi tai sopimuksen voisi irtisanoa päättymään kuukauden irtisanomisajalla, jotta henkilöstön vuoropuhelu oikeus toteutuisi.

## **8 § Vuoropuhelun kohteet**

Työpaikoilla on enenevässä määrin ollut epäselvyyttä sovellettavasta työehtosopimuksesta ja yrityksissä on järjestäytymisen perusteella vaihdettu sovellettavia työehtosopimuksia. Yllätyksenä tullut työehtosopimuksen vaihtuminen on aiheuttanut työpaikoilla työrauhahäiriöitä. Asiasta vuoropuhelun käyminen ennen työnantajan päätöstä vaihtaa sovellettavaa työehtosopimusta vähentäisi työrauharikkomuksia. Lakiin olisi siten lisättävä velvollisuus vuoropuheluun sovellettavasta työehtosopimuksesta.

## **9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma**

Kehittämissuunnitelmassa olisi esityksen mukaan vain tarpeen mukaan otettava huomioon työkyvyttömyysuhan alaisten osatyökykyisten työntekijöiden työkyky. Uudessa laissa tulisi olla aina velvollisuus huomioida osatyökykyisten työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen työyhteisön kehittämissuunnitelmassa. Yrityksillä tulee siten olla lain mukaan selkeä velvollisuus kirjata työyhteisön kehittämissuunnitelmaan ne periaatteet, joilla työkykyä ylläpidetään. Tämä vähentäisi sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeitä, ja myös tukisi hallituksen tavoitetta työllisyysasteen nostamisessa.

Kehittämissuunnitelmaan tehtävät muutokset tulisi tehdä muutosneuvottelujen yhteydessä, ei muutosneuvottelujen jälkeen.

## **10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot**

Velvollisuus antaa vain sellaista tietoa, joka on kohtuullisesti hankittavissa, on epäselvä. Kohtuullisuuden vaatimus olisi poistettava, jotta se ei tarjoa mahdollisuutta olla antamatta tietoa aina, kun se vaatii vaivannäköä.

## **11 § Säännöllisesti annettavat tiedot**

Sopimismahdollisuus kerran vuodessa annettavista tiedoista jää epäselväksi. Koska sopimisoikeutta ei ole rajoitettu, esityksen mukaan voisi ilmeisesti sopia, että tietoja ei tarvitse antaa lainkaan.

## **12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat**

Ei kommentoitavaa

## **13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi**

Henkilöstön oikeus tehdä aloite vuoropuhelun käymiseksi on erittäin hyvä ja tärkeä muutos. Työnantajan oikeus siirtää henkilöstön aloitteesta tapahtuva vuoropuhelu jopa kuuden kuukauden päähän tulee poistaa. Niin pitkälle siirretty vuoropuhelu pahimmillaan vaarantaa koko vuoropuhelun tarkoituksen.

Esityksen mukainen aloitteiden "suuri määrä" on täsmentämätön ja tulee aiheuttamaan tulkintariitoja työpaikoilla.

#### **14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen**

Vuoropuhelun kirjaaminen pitäisi tapahtua ilman erillistä pyyntöä. Sekä työnantajan että henkilöstön oikeusturvan kannalta on järkevää kirjata vuoropuhelut aina.

Laissa on syytä olla erikseen säänneltynä, milloin henkilöstölle tiedottamisen tulee viimeistään tapahtua.

### **3 luku - Muutosneuvottelut**

#### **16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat**

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Yritystoiminnan muutostilanteita koskeva sääntely on perustellusti eriytetty muusta yhteistoimintaa koskevasta sääntelystä. Muutostilanteita koskeva sääntely tulee säilyttää vähintään nykyisellä tasolla.

Pykälän 1 momentin mukaisen muutosneuvotteluelvoitteen piiriin on täsmennetty kuuluvan työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Tämä ottaa huomioon voimassa olevaa yhteistoimintalakia koskevan tulkintakäytännön, jonka mukaan työnantajan on käytävä voimassa olevan yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut ennen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella tehtävien työsopimuksen olennaisten ehtojen muuttamista. Työsopimuksen ehtojen olennainen muuttaminen rinnastuu irtisanomiseen, sillä se edellyttää irtisanomisperustetta ja irtisanomisajan noudattamista (EUT C-422/14 Pujante Rivera). Täsmennys on erittäin tärkeä.

Hallituksen esityksen säädöskohtaiset perustelut ovat kuitenkin epätäsmälliset sen suhteen, mitä työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisella muuttamisella tarkoitetaan.

Työsuhteen olennaiset ehdot eivät rajaudu esitöissä viitattuihin työaikaan, palkkaa, työtehtäviä ja työntekopaikkaa koskeviin ehtoihin. Työsopimuksen olennaisina ehtoina voidaan pitää ainakin työsopimuksessa nimenomaisesti ja vastikkeenluonteisesti sovittuja ehtoja. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijän suojeluperiaate huomioon ottaen ainoastaan hyvin vähämerkityksellisiä, lähinnä teknisluontoisia ehtoja voitaisiin pitää epäolennaisina.

Perusteluihin tulisi selkeyttää, tarkoitetaanko 16 §:n 1 momentin mukaisella työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisella lisäksi kyseisen ehdon olennaista muuttamista. Esityksessä todetaan, että "ehtomuutoksen olennaisuutta arvioidessaan työnantajan olisi arvioitava..." ja viitataan tässä kohden taloudelliseen ja tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen. Kappale on

irrationaalinen esityksessä edellä todetusta työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisesta, missä yhteydessä ei ole ollut kyse siitä, että ehtomuutoksen pitäisi lisäksi olla olennainen.

## **17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen**

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamiseksi on kriittistä, että neuvottelut tulee myös jatkossa käydä ja saattaa päätökseen ennen kuin päätös henkilöstön vähentämisestä on tehty. Tätä edellyttää myös joukkovähentämisdirektiivi ja sitä koskeva EUT:n oikeuskäytäntö.

Muutosneuvottelujen ajoittamista koskevat hallituksen esityksen säädöskohtaiset perustelut selkeyttävät säännöksen soveltamista. Katsomme, että työnantaja saa ja se on velvollinenkin suunnittelemaan toimiaan ennen neuvottelujen käynnistämistä konkreettisella tasolla, jotta tiedonantovelvoitteet harkittujen toimenpiteiden perusteista on mahdollista täyttää ja neuvottelut käydä siten, että henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja. Asian kirjaaminen esitöihin vähentää epävarmuutta työnantajapuolella.

Säädöskohtaisissa perusteluissa avataan vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden välistä suhdetta. Toivottavaa olisi, että henkilöstö pääsisi vaikuttamaan vuoropuhelun kautta erilaisten toimintavaihtoehtojen kartoittamiseen jo ennen muutosneuvotteluita ja siten, että neuvottelut eivät tulisi yllätyksenä henkilöstölle. Tämän voidaan myös katsoa parantavan henkilöstön tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia.

## **18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet**

Yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä koskevien neuvotteluiden osalta tärkeä muutos voimassa olevaan lakiin nähden on se, että työntekijällä tai työntekijöillä on oikeus vaatia, että asiasta neuvotellaan henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Neuvottelujen osapuolia valittaessa on otettava huomioon, että työnantaja ja henkilöstön edustajat eivät lähtökohtaisesti ole osaamiseltaan, resursseiltaan ja muutoinkaan tasavertaisessa neuvotteluasemassa, mikä on omiaan vaikuttamaan neuvottelujen sisältöön. Tämän johdosta henkilöstön edustajilla tulisi olla oikeus ottaa neuvotteluihin mukaan myös ulkopuolinen asiantuntija neuvottelutasapainon turvaamiseksi.

Voimassa olevan yhteistoimintalain 7 §:n 3 momentin mukaan ”liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi jäljempänä säädettävällä tavalla olla osallisena yhteistoimintamenettelyssä.” Hallituksen esityksen 254/2006 yksityiskohtaisissa perusteluissa on tässä kohden viittaus lain 7 lukuun, jossa säädetään muutoin yhteistoimintamenettelystä liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Muutosneuvottelujen osapuolia koskevan 18 §:n 3 momentin mukaan liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa. Esityksen säädöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että

luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voisi jo ennen pykälässä mainittua yritysjärjestelyä osallistua sellaisiin neuvotteluihin, jotka koskisivat pykälässä mainituista yritysjärjestelyistä mahdollisesti seuraavia vaikutuksia.

Säädöskohtaisista perusteluista jää kuitenkin epäselväksi, mikä luovutuksensaajan tai vastaanottavan yrityksen rooli tällaisissa muutosneuvotteluissa olisi. Lisäksi epäselväksi jää, voiko luovutuksensaaja osallistumalla luovuttajan ennen luovutusta käymiin muutosneuvotteluihin täyttää oman 16 §:n mukaisen neuvotteluvollisuutensa.

Perusteluja tulisi selkeyttää siten, että luovutuksensaajan neuvotteluihin osallistumisesta huolimatta luovutuksensaajalla on itsenäinen velvollisuus yritysjärjestelyn jälkeen käydä muutosneuvottelut, mikäli yritysjärjestelystä seuraisi 16 §:ssä tarkoitettuja vaikutuksia.

## **19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen**

Ei kommentoitavaa

## **20 § Muutosneuvotteluiden sisältö**

Säädöskohtaisissa perusteluissa avataan hyvin sitä, mitä henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteilla, vaikutuksilla ja vaihtoehdoilla tarkoitetaan. Eryteisesti toimenpiteiden perusteet jäävät usein neuvotteluissa lähes kokonaan käsittelemättä, minkä tähden on tärkeää painottaa niiden merkitystä neuvotteluvoitteen toteutumisen kannalta. Kuten perusteluissa todetaan, muutosten taustasyiden ymmärtäminen on edellytys sille, että neuvotteluissa voitaisiin saavuttaa yksimielisyys. Tärkeää olisi myös, että työnantaja toisi muutosneuvotteluihin myös ne muut vartenotettavat vaihtoehdot, joita se on itse käsitellyt ennen muutosneuvotteluja.

Erytisen tärkeä lisäys henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamiseksi on 20 §:n 2 momentin 2) kohta, jonka mukaan neuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstön edustajan tai työntekijän 22 §:n nojalla tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

## **21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet**

Ei kommentoitavaa

## **22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut**

Henkilöstön edustajilla tulee olla oikeus esittää muutosneuvotteluissa vaihtoehtoisia ratkaisuja siten, että työnantajalla on kieltäytyessään velvollisuus antaa näihin esityksiin asiallinen ja perusteltu vastaus. Kyseinen pykälä onkin erittäin tärkeä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien turvaamiseksi. Olennaista on, että mikäli työnantaja ei pidä henkilöstön ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, työnantajan tulee neuvotteluiden kuluessa kirjallisesti selventää suhtautumisensa taustalla olevia syitä.

Vastaus perusteluineen tulisi lisäksi käydä suullisesti läpi neuvotteluissa aidon vuorovaikutuksen turvaamiseksi. Tällöin asia voisi ilmetä myös neuvotteluista laaditusta pöytäkirjasta.

## **23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Neuvotteluelvoitteen täytyminen 16 §:n 1 momentin mukaisissa muutosneuvotteluissa vastaa voimassa olevaa sääntelyä. Osapuolet voivat edelleen sopia lyhyemmästä neuvotteluajasta neuvotteluiden alettua, mikä voi olla joissain tilanteissa tarkoituksenmukaista. Neuvotteluelvoitteen tulisi kuitenkin pitää sisällään vähintään kaksi neuvottelukertaa siitäkin huolimatta, että osapuolet sopisivat lyhyemmästä neuvotteluajasta. Henkilöstöllä tulisi myös tosiasiallisesti olla mahdollisuus kommentoida työnantajan neuvotteluissa esittämiä perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja sekä tämän lisäksi esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja tilanteeseen. Edellä mainitun toteutuminen edellyttää vähintään kahta neuvottelukertaa. Laajakantoisessa asiassa neuvottelukertojen määrän tulisi vastaavasti olla oikeassa suhteessa asian laajuuteen, jolloin kahta neuvottelukertaa ei voitaisi pitää riittävänä. Neuvotteluelvoitteen täyttymisen tulisi kuitenkin aina edellyttää aitoja yhteistoiminnan hengessä käytyjä neuvotteluja. Neuvottelujen tulisi aina täyttää tietyt laadulliset kriteerit.

16 §:n 2 momentin mukaisen neuvotteluelvoitteen täyttymisen osalta pykälässä todetaan, että neuvotteluelvoite on täytetty, kun muutosneuvottelut on käyty luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen. Voimassa olevan lain 38 §:n mukaan yhteistoimintalain 6 luvun mukainen neuvotteluelvoite on täytetty, kun työnantaja on menettänyt lain 34-36 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. 16 §:n 2 momentin mukaisten neuvottelujen osalta jää epäselväksi, voiko työnantaja tehdä harkitsemansa päätöksen ennen neuvottelujen päättymistä, sillä mainintaa neuvotteluelvoitteen täyttämistä ei ole.

## **24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys**

Voimassa olevan lain mukaan työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Esitys ei tuo muutosta voimassa olevaan lakiin.

Neuvotteluiden kirjaaminen tulisi kuitenkin olla selkeä pääsääntö, eikä vain työntekijöiden pyynnöstä huolehdittava asia. Erityisesti pienten yritysten osalta on ongelmallista, että pöytäkirjoja neuvotteluista ei ole lainkaan. Tämä aiheuttaa tarpeetonta epäselvyyttä sen suhteen, onko neuvotteluja ylipäätään käyty ja mitä asioita neuvotteluissa on käsitelty.

Säännöstä tulisi täsmentää myös siten, että henkilöstön vähentämistilanteissa pöytäkirjasta tulisi käydä ilmi, millä tavalla toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia, vaihtoehtoja jne. on käsitelty. Säännöksen täsmentäminen edellä mainituin osin on kummankin neuvotteluosapuolen intressissä.

Laissa tulisi säätää nykyistä selvemmin siitä, minkä ajan kuluessa samoihin yhteistoimintaneuvotteluihin voi vedota toimenpiteiden perusteena. Samasta asiasta ei luonnollisesti tarvitse neuvotella kahdesti, mutta neuvottelujen ja niiden perusteella esimerkiksi vuoden jälkeen suoritettavan toimenpiteen ajallisen ja asiallisen yhteyden toteaminen voi olla hyvin



hankalaa. Henkilöstön on ilman työnantajalta saatavia tietoja mahdotonta arvioida, ovatko olosuhteet edellisten neuvottelujen jälkeen muuttuneet niin olennaisesti, että uudet neuvottelut olisivat tällä perusteella tarpeen.

## 4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

### **Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista**

Esitysluonnos vastaa voimassa olevaa sääntelyä. Luovutuksensaajan osallistumisesta neuvotteluihin on otettu kantaa edellä 18 §:n kohdalla.

## 5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

### **29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa**

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Lain tarkoituksena on edelleen, että henkilöstön edustus tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään yrityksen ja henkilöstön välisellä sopimuksella. Jos henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, on henkilöstöllä oikeus vaatia edustuksen toteuttamista 31 §:n mukaisesti.

### **30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus**

Pidämme erityisen tärkeänä tarkennusta siitä, että henkilöstön edustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka tosiasiallisesti käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tämä tulee vähentämään työnantajan mahdollisuutta kiertää sääntelyä siten, että henkilöstön edustaja sijoitetaan sellaiseen elimeen, jossa tosiasiallisia päätöksiä ei tehdä.

### **31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus**

Pidämme tärkeänä pykälän 3 momenttiin kirjattua edellytystä siitä, että mikäli työnantajan hallinnon rakennetta muutetaan, on edustusta samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Edellä mainittu takaa henkilöstön edustuksen tosiasiallisen toteutumisen aiempaa paremmin.

### **32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen**

Ei kommentoitavaa.

### **33 § Henkilöstön edustajien vaalit**

Ei kommentoitavaa.

### **34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut**

Ei kommentoitavaa.

## 6 luku - Erinäiset säännökset

### 35 § Vapautus työstä ja korvaukset

Ei kommentoitavaa.

### 36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajien oikeus käyttää asiantuntijoita sekä valmistautuessaan neuvotteluihin että neuvotteluissa on olennainen tekijä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamiseksi. Pykälä kattaa kuitenkin vain yrityksen sisäisten asiantuntijoiden käytön, mitä pidämme ongelmallisena. Yrityksestä ei välttämättä löydy sellaista asiantuntemusta, jota valmistautuminen neuvotteluihin tai neuvotteluihin osallistuminen edellyttäisi ja joka olisi henkilöstön saatavilla. Tämä on suuri haaste erityisesti pienemmissä yrityksissä.

Lisäksi erittäin ongelmallista henkilöstön edustuksen ja vaikutusmahdollisuuksien toteutumisen näkökulmasta on, mikäli neuvotteluihin osallistuu työnantajapuolelta erityistä asiantuntemusta omaavia henkilöitä ja työntekijäpuolen osalta tällaisten asiantuntijoiden käyttö ei ole mahdollista. Tosiasiallinen tilanne neuvotteluissa on usein se, että työnantajapuolella on useampi edustaja sekä lakimies, ja työntekijäpuolella mahdollisesti ainoastaan yksi henkilöstön edustaja. Neuvottelutasapainon kannalta tilanne on henkilöstön näkökulmasta hyvin haastava.

Henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus ottaa neuvotteluihin mukaan joko talon sisäinen tai ulkopuolinen asiantuntija. Henkilöstön etujen turvaamiseksi olisi tärkeää, että neuvotteluihin voisi osallistua vähintään kaksi edustajaa, mikäli henkilöstö katsoo tämän tarpeelliseksi.

### 37 § Irtisanomissuoja

Irtisanomissuojan tulee olla kaikilla edustajilla, mitä tilannetta pykälä selventää.

### 38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Ei kommentoitavaa, vastaa voimassa olevaa sääntelyä.

### 40 § Salassapito

Ei kommentoitavaa, vastaa voimassa olevaa sääntelyä.

### 41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Ei kommentoitavaa, vastaa voimassa olevaa sääntelyä.

### 42 § Työneuvoston lausunto

Ei kommentoitavaa, vastaa voimassa olevaa sääntelyä.

### 43 § Valvonta

Esityksestä on poistettu voimassa olevan lain 64 §:ssä säädetyn henkilöstöryhmän kollektiivinen kanneoikeus. Tällainen paikallinen kanneoikeus voisi tehostaa valvontaa ja siten osaltaan auttaa

esityksen tavoitteiden tehokkaammissa toteuttamisessa. Henkilöstön kanneoikeus on palautettava ja kanneoikeutta myös laajennettava.

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

Nykyisen yhteistoimintalain 62 §:n mukaisesta hyvityksestä ei tule luopua, eikä sen soveltamisalaa kaventaa nykyisestä. Työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluelvoitteiden kaikkien laiminlyöntien tulee olla hyvitysten piirissä.

Hyvitys tulisi näin ollen määrätä maksettavaksi myös tilanteessa, jossa työnantaja on muuttanut yksipuolisesti työntekijän työsuhteen olennaista ehtoa, mutta jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä lain 17-23 §:ssä säädetään.

Kuten edellä on mainittu, oikeuskäytännössä on katsottu, että nykyisen yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työsuhteen olennaisten ehtojen yksipuolinen muuttaminen taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Tällaisen neuvotteluelvoitteen laiminlyönnin kokonaan sanktioimatta jättäminen on olennainen heikennys voimassa olevaan tulkintaan nähden. Työnantajilla ei ole tarvetta noudattaa neuvotteluelvollisuutta, mikäli sen laiminlyönti ei voi johtaa hyvitysseuraamukseen saati muuhunkaan seuraamukseen.

Asiassa on otettava myös huomioon, että EUT:n mukaan joukkovähentämisdirektiiviä on tulkittava siten, että työnantajan yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekemä merkittävä muutos työ sopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity työntekijään, kuuluu joukkovähentämisdirektiivin ”irtisanomisen” käsitteen alaan. Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan siis irtisanomiseen. Esitysluonnoksen lähtökohta, jossa hyvitystä ei edellä mainitussa tilanteessa voitaisi määrätä maksettavaksi, on täysin epälooginen.

Esitysluonnoksen mukaan hyvityksen määrään vaikuttaisi jatkossa myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tämä tulisi poistaa esityksestä tai vaihtoehtoisesti perusteluissa tulisi määritellä tarkemmin, mitä edellä mainitulla tarkoitetaan. Säädoskohtaisissa perusteluissa jää epäselväksi, onko kyse siitä, että työnantaja on neuvottelujen aikana pyrkinyt korjaamaan menettelyään esimerkiksi toimittamalla puuttuvat tiedot työntekijöille neuvottelujen kuluessa, vai voiko kyse olla siitä, että esimerkiksi seuraavissa yhteistoimintaneuvotteluissa työnantaja niin sanotusti korjaa menettelynsä ja toimiikin lain edellyttämällä tavalla. Jälkimmäistä tulkintaa ei luonnollisesti voida hyväksyä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä tulisi jatkossakin ottaa huomioon yrityksen koko ja työntekijän työsuhteen kesto.

#### **46 §: Rangaistussäännökset**

Nykyisen yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä on osoittautunut käytännössä tehottomaksi muiden kuin yhteistoimintalain 8. luvussa säädettyjen henkilöstön vähentämistilanteiden osalta. Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä ei toimi, eivätkä asiat käytännössä etene poliisilta syyttäjälle tai ainakaan syyttäjältä tuomioistuimeen. Myös syyteoikeuden vanhentuminen on todellinen haaste, mihin olisi jatkossa syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Jatkuvan vuoropuhelun laiminlyönnin seuraamus perustuu esityksen mukaan yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen noudattamatta jättämiseen. Pidämme sääntelyratkaisua haasteellisena ottaen huomioon, minkälaiset resurssit yhteistoiminta-asiamiehellä on reagoida vuoropuhelun laiminlyönteihin. Lisäksi pidämme huomioon otettavana sitä, millä tavoin yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta voitaisiin valittaa ja johtaako valitustie yhteistoimintalain tulkitsemiseen hallinto-oikeuksissa.

#### **47 §: Uhkasakko**

Ei kommentoitavaa.

#### **7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

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

Ei kommentoitavaa.

#### **Liitelait**

##### **Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista**

-

Kauppinen Veli-Matti  
Teollisuusliitto ry. - Susanna Holmberg vt.oikeudellisen yksikön päällikkö,  
Teollisuusliitto ry