



## Työ- ja elinkeinoministeriölle

### Viite

Lausuntopyyntönnö VN/7350/2019, 19.11.2020

### Asia

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi yhteistoimintalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

TEM:n työryhmän (TEM:n julkaisuja 2020:56) valmistelemassa yhteistoimintalaissa säädettäisiin taloudellista toimintaa harjoittavien yksityisoikeudellisen yritysten ja yritykseen yksityisoikeudellisessa työsopimussuhteessa olevan henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta. Lakia sovellettaisiin pääsääntöisesti sellaisiin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20.

Ehdotetun yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä rakentuisi yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluville siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Nykytilaa vastaavasti yhteistoimintalain 47 §:ssä säädettäisiin lisäksi siitä, että tuomioistuin voisi tietyt edellytykset täyttävien henkilöstöryhmien edustajien hakemuksesta velvoittaa yrityksen uhkasakon uhalla toteuttamaan yhteistoimintalain 5 luvusta johtuvat henkilöstön edustusta koskevat velvollisuutensa. Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 8 §:n mukaan myös yhteistoiminta-asiamies voisi nykytilaa vastaavasti vaatia tuomioistuinta velvoittamaan työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määrääjässä ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että yritys tai työnantaja ei olisi täyttänyt yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuja hallintoedustusta koskevia velvoitteitaan; tai henkilööedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:ssä tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Yhteistoimintalain säätämisen yhteydessä muutettaisiin myös voimassa olevaa yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:ä siten, että jatkossa yhteistoiminta-asiamiehen työnantajalle antama kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi olisi oikeudellisesti sitova ja sitä koskevasta muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädettäisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa. Mietinnön viranomaisvaikutuksia koskevan kohdan (4.2.3) mukaan tämä tarkoittaisi sitä, että työnantaja saisi valittaa yhteistoiminta-asiamiehen antamasta kehotuksesta hallinto-oikeuteen ja hallinto-oikeuden antamasta päätöksestä korkeimpaan hallinto-

oikeuteen; hallintoprosessilakiin (laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa) ehdotetun sanamuodoltaan kankean ja varsin hankalan viittauksen vuoksi tosin vain valitusluvalla.

Tällä hetkellä voimassa olevan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain esitöiden (HE 177/2009 vp) mukaan yhteistoiminta-asiamiehen antama kehoitus on oikeudellisesti sitomaton eikä siihen ole tämän vuoksi muutoksenhakumahdollisuutta. Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n muutosta koskevan perusteluehdotuksen (mietintö s. 157) mukaan säännös, jolla tarkoitettaneen tässä yhteydessä lähinnä valitusoikeuden avaamista, kytkeytyisi ehdotetun yhteistoimintalain 45 §:än, oikeastaan 46 §:än. Yhteistoimintalain 46 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädettäisiin yhteistoimintavelvoitteen rikkomisena rangaistavaksi (muun ohessa) tahallinen tai huolimattomuudesta johtunut laiminlyönti noudattaa yhteistoiminta-asiamiehen antamaa kehotusta, joka koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvollisuutta.

Yhteistoimintalain 2 luvun säännösten rikkomisesta annettavan kehotuksen osalta hallinto-oikeus yhtyy Pohjois-Suomen hallinto-oikeuden lausunnossa esitettyihin näkemyksiin ehdotuksen ongelmallisuudesta.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:ssä tarkoitettu kirjallinen kehoitus, joka nyt muuttuisi siis valituskelpoiseksi, voitaisiin pykälän sanamuodon mukaan antaa yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain, yhteistoimintalain, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppa-osuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahastolain (814/1989) taikka niiden nojalla annettujen säännösten ja määräysten rikkomisesta. Kehotuksen soveltamisalaan muutos ei 6 §:n ehdotetun sanamuodon perusteella käytännössä vaikuttaisi. Kehotus voitaisiin siten antaa myös muista kuin yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyjen velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Sitä, miksi valitusoikeus kehotuksesta avattaisiin myös muilta osin, ei mietinnössä perustella.

Voimassa olevan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain esitöistä (6 §:n yksityiskohtaiset perustelut, HE 177/2009 vp) ilmenee muun ohessa, että kehotuksen antaminen ei estäisi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 7 §:ssä tarkoitetun syyteilmoituksen tekemistä. Käytännössä tämä tarkoittaa muun ohessa sitä, että pois lukien yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 7 §:än ehdotettua viittausta yhteistoimintalain 45 §:ään, jonka pitäisi oikeastaan olla viittaus 46 §:än, työnantajan menettelyn lainvastaisuus voisi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 7 §:n mukaisissa tilanteissa päättyä kehotuksen valituskelpoisuuden seurauksena jopa samaan aikaan arvioitavaksi valitusasiana hallinto-oikeuteen tai korkeimpaan hallinto-oikeuteen kuin rikosasiana esituttintaan ja yleisiin tuomioistuihin. Osa muista yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n soveltamisalaan kuuluvista työnantajan velvoitteista taas on

sellaisia, joiden laiminlyönti voisi kehotuksen valituskelpoisuuden seurauksena tulla arvioitavaksi jopa samaan aikaan yhteistoimintalain 44 §:n mukaisena hyvitysasiana yleisessä tuomioistuimessa ja kehotusta koskevana valitusasiana hallinto-oikeudessa. Tällaiset tilanteet ovat ongelmallisia eikä saman menettelyn lainvastaisuuden arviointia kahdella eri tuomioistuinlinjalla edes eri aikaan voida pitää oikeusturvan toteuttamiseksi tarkoituksenmukaisena eikä tarpeellisenä. Niiltä osin kuin kehotus mahdollisesti voisi koskea jotain muuta kuin uhkasakolla tehostettavissa olevaa tai rikosoikeudellisen seuraamuksen taikka siviilioikeudellisen hyvityksen piiriin kuuluvaa menettelyä, kehotuksen oikeudellisen sitovuuden ja valitusoikeuden avaamisen tosiasiallista merkitystä on jatkovalmistelussa syytä miettiä.

Lausunnon on valmistellut hallinto-oikeustuomari Pia Repo.

Ylituomari Ann-Mari Pirkäranta

