

EDUSKUNNAN VASTAUS 308/2006 vp

Hallituksen esitys laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 267/2006 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 17/2006 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lausuman:

Eduskunta edellyttää, että hallitus

— yhdessä kunta-alan työmarkkinajärjestöjen ja Kuntaliiton kanssa tarkoin seuraa

yhteistoiminnan kehittymistä käytännössä ja erityisesti sitä, miten henkilöstösuunnitelmat laaditaan, miten määräaikaisten työsuhteiden käyttö kehittyy ja miten henkilöstösuunnitelmilla edistetään työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä sekä ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamista, ja

— antaa seurannan tuloksista työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen vuoden 2010 kevätistutokauden loppuun mennessä.

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kun-

nissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään

koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

2 §

Sovellettamisala

Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnissa ja kuntayhtymissä. Mitä tässä laissa jäljempänä säädetään kunnista, sovelletaan myös kuntayhtymiin.

Tässä laissa työntekijällä tarkoitetaan kuntaan virka- tai työsuhteessa olevaa.

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolet ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 2 momentissa tarkoitetun edustajan valintaan, heillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustaja, jos enemmistö heistä niin päättää. Yhteistoimintaedustajan vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Vastaavasti yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen hen-

kilöstöryhmän työntekijät, jotka eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on hänen toimikautensa ajan voimassa, mitä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 38 §:n 2 momentissa ja työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

4 §

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntaajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;

2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä

4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehtoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhtedemuotojen käytön periaatteet.

5 §

Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, mitä 10 §:ssä säädetään, jos yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vuokratyövoiman käyttöä, ja mitä 11 §:ssä säädetään, jos kyseessä on liikkeen luovutus.

6 §

Tietojen antaminen

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedois-

ta ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

Kunnan tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kunnan työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä. Kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Kunnan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjakso, joina mainittua työvoimaa käytetään.

7 §

Työvoiman käytön vähentäminen

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanomi-

nen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

8 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

9 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoitukseltaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

10 §

Vuokratyövoiman käyttö

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Harkitessaan sopimusta 1 momentissa tarkoitettua työvoiman käytöstä työnantajan on ilmoitettava siitä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto sekä ajanjakso, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitettua ilmoituksen asianomaisella henkilöstön edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstön edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettua yhteistoimintamenettelyä, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota kunnan henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen ei ole mahdollista kunnan omalla henkilöstöllä.

11 §

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajan-kohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

12 §

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 4 §:ssä tarkoitetussa asiassa, työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely pyynnössä tarkoitetusta asiasta noudattaen, mitä 5—9 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

13 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 5 §:ssä ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täytyminen edellyttää myös 8 ja 9 §:n noudattamista.

Yhteistoimintavelvoite voidaan katsoa täytetyn myös silloin, kun työntekijät, joita asia kos-

kee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Työnantajan on tällaisessa valmistelussa tuotava ilmi, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

14 §

Yhteistoimintaelin

Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Kunnat ja 1 momentissa tarkoitetut yhdistykset voivat tarvittaessa sopia useamman kunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä.

15 §

Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen

Jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut enna-

kolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

16 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi ainakin neuvottelujen ajankohta, neuvotteluihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot. Neuvotteluissa läsnä olleet tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksillaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta ole sovittu toisin.

17 §

Julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen

Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien ja sen johdosta laadittujen asiakirjojen julkisuudesta sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvien työnantajan edustajan, työntekijän ja henkilöstön edustajan vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään.

18 §

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen tai kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) nojalla sitovan virkaehtosopimuksen mukaisesti, yhteistoimintaneuvotteluja ei aloiteta tai ne

on keskeytettävä, jos työnantaja tai sopimukseen sidottuja työntekijöitä tai viranhaltijoita edustava luottamusmies vaatii asian käsittelyä työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

19 §

Sopimisoikeus

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja asianomaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 4—10 ja 12—16 §:ssä säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 6 §:ssä säädetään salassa pidettävien tietojen antamisesta, eikä siitä, mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain ja virkaehtosopimuksella kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaan. Työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin ja viranhaltijoihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

20 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on

suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa.

21 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 5 ja 7—9 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetuille työntekijälle enintään 30 000 euron suuruisen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän tai viranhaltijan oikeus hyvitykseen on rauennut, jos kannetta ei työ- tai virkasuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työ- tai virkasuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta panna vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ- tai virkasuhde on päättynyt.

22 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 21 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta

vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

23 §

Riita-asioiden ja hyvitysvaatimusten käsittely

Tähän lakiin perustuvat riita-asiat ja hyvitysvaatimukset käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

24 §

Rangaistussäännökset

Kuntaa työnantajana edustava viranhaltija tai työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5 §:ssä, jos kyseessä ei ole 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, 6, 10, 11 tai 20 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 20 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava *kunnan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajaa edustavien henkilöiden kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus 3 §:n 3 momentissa tarkoitettun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

25 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan myös seutuyhteistyökokeilusta annetussa laissa (560/2002) säädetyssä seudullisessa toimielimessä.

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 31 §:ään uusi 3 momentti, lakiin uusi 37 a § sekä 43 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, seuraavasti:

31 §

Lomautusmenettely

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (/) mukaan esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.

37 a §

Työllistymisvapaa ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa työvoimatoimistolle viranhaltijan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta tai määräaikaisen palvelussuhteen päättymisestä

tä sekä velvollisuus tiedottaa viranhaltijalle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään määräytyä työsopimuslain mukaisesti.

43 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan kunnan viranhaltijain neuvotteluoikeudesta 26 päivänä toukokuuta 1944 annetun lain (389/1944) 1 §:n 3 momentti ja 7 a §, sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 3 momentti laissa 674/1970 ja 7 a § laissa 437/1993, ja
muutetaan 1 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 674/1970, seuraavasti:

1 §

Kunnan viranhaltijoilla on oikeus neuvotella asianomaisen valtion viranomaisen kanssa, sillä tavalla kuin tässä laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa säädetään, niistä periaatteellisista tai muutoin yleisluontoisista virkaan ottamista sekä virkasuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevista asioista, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopi-

muslain (669/1970) nojalla sellaisen rekisteröidyn ja neuvottelukelpoiseksi hyväksytyn yhdistyksen välityksellä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijain etujen valvominen kunnallisissa virkasuhteissa.

— — — — —
Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa /2007, seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

— — — — —
8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain

(/) 21 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa /2007, seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työ-sopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoite-tun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuute-tun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallin-nossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoi-

minnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa laissa (/) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 8 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (/) 3 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyRJintänä rangais-tava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien louk-kaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa /2007, seuraavasti:

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohta-na tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoit-tamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun op-pimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusija-järjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulu-

tusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun teke-mistä neuvotella asiasta työntekijöiden luotta-mushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteis-toiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 6 luvus-sa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteis-toiminnasta kunnissa annetussa laissa (/) neu-vottelumenettelystä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa /2007, seuraavasti:

5 a luku

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

7 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 49 §:n 1 ja 2 momentissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (/) 9 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

— — — — —
Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20__.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 760/2004, seuraavasti:

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

— — — — —
Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestä, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma

voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annettussa laissa (/), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettussa laissa (/), säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän

edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumaus-
ainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (759/2004)
4 §:n 3 momentti ja 21 §:n 1 momentti seuraavasti:

4 §

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset
edellytykset ja työnantajan tiedonantovel-
lisuus*

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaes-
sa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnas-
ta yrityksissä annetussa laissa (/), yhteistoi-
minnasta valtion virastoissa ja laitoksissa an-
netussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja hen-
kilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa
annetussa laissa (/) tarkoitetun yhteistoimin-
tamenettelyn piiriin.

min toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöön-
to ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähkö-
postin ja muun tietoverkon käyttö kuuluvat yh-
teistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yh-
teistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa
annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön
välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa
laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn pii-
riin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön
piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudelli-
sissä yhteisöissä työnantajan on ennen päätök-
sentekoa varattava työntekijöille tai heidän
edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mai-
nituista asioista.

21 §

*Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun
valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä*

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvon-
nan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetel-

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

Helsingissä 13 päivänä helmikuuta 2007