HE 159/2021 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaisi voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Lisäksi ehdotetaan 35 muuhun lakiin edellä mainituista muutoksista johtuvia muutoksia.

Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan.

Esityksellä parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Samalla hyödynnettäisiin sääntelytapaa, jolla työpaikat voisivat itse määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen tai yhteisön ja työyhteisön kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja minkälaisissa menettelyissä asiat käsitellään.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua. Vuoropuhelu koskisi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Osana vuoropuhelua työnantaja laatisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelman työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvista olennaisista henkilöstövaikutuksista sekä työvoiman käytön vähentämisestä olisi käytävä muutosneuvottelut. Neuvottelumenettelyt vastaisivat pääpiirteissään voimassa olevaa lakia. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan vahvistettavaksi henkilöstön edustajan oikeutta tehdä neuvotteluiden kuluessa ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja sekä täsmennettäisiin neuvotteluiden käynnistämisen ajankohtaa.

Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettuun lakiin sisältyvät säännökset siirrettäisiin yhteistoimintalakiin. Säännökset, jotka koskevat henkilöstön hallintoedustuksen järjestämistä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisessa, siirrettäisiin kuitenkin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin. Samalla viimeksi mainitun lain nimikettä muutettaisiin vastaamaan sen muutettua sisältöä. Henkilöstön hallintoedustusta koskevaa sääntelyä täsmennettäisiin siten, että hallintoedustus olisi järjestettävä toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Yhteistoimintalakia sovellettaisiin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovellettaisiin kuitenkin yrityksiin, joiden Suomessa työskentelevien työntekijöiden määrä on vähintään 150.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ....1
PERUSTELUT....7
1 Asian tausta ja valmistelu....7
1.1 Tausta....7
1.2 Valmistelu....7
2 Nykytila ja sen arviointi....8
2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevan lainsäädäntö....8
2.1.1 Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva sääntely....8
2.1.2 Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa....9
2.1.3 Muu työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta koskeva sääntely....9
2.1.4 Yhteistoimintalaki....10
2.1.4.1 Lain tavoite ja soveltamisala....10
2.1.4.2 Yhteistoiminnan osapuolet ja heidän edustajat....10
2.1.4.3 Yhteinen kokous ja neuvottelukunta....11
2.1.4.4 Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot....11
2.1.4.5 Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet....11
2.1.4.6 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma....11
2.1.4.7 Yhteistoimintamenettelyssä sovittavat asiat....12
2.1.4.8 Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt....12
2.2 Yhteistoiminta työehtosopimuksissa....15
2.3 Euroopan unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö....16
2.3.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja....16
2.3.2 Yhteistoimintamenettelydirektiivi....17
2.3.3 Joukkovähentämisdirektiivi....18
2.3.4 Liikkeenluovutusdirektiivi....21
2.3.5 Muut yhteistoimintalain kannalta merkitykselliset direktiivit....22
2.4 Muu kansainvälinen sääntely....22
2.4.1 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset....22
2.4.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja....23
2.5 Nykytilan arviointi....24
2.5.1 Yhteistoimintalakia koskevat selvitykset....24
2.5.2 Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet Suomessa verrattuna muihin EU-maihin....26
3 Tavoitteet....28
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset....30
4.1 Keskeiset ehdotukset....30
4.1.1 Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla....30
4.1.2 Työyhteisön kehittämissuunnitelma....31
4.1.3 Neuvotteluvelvoite muutostilanteissa....31
4.1.4 Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen....32
4.1.5 Henkilöstön hallintoedustus....33
4.1.6 Seuraamusjärjestelmä....33
4.2 Pääasialliset vaikutukset....34

4.2.1 Taloudelliset kustannukset ... 34
4.2.1.1 Soveltamisala ja siihen tehtävien muutosten vaikutukset pieniin yrityksiin ... 34
4.2.1.2 Vuoropuheluvelvoitteen kustannukset yrityksille ja yhteisöille ... 36
4.2.1.3 Vuoropuheluvelvoitteen dynaamiset vaikutukset yrityksille ja yhteisöille ... 40
4.2.1.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma ... 41
4.2.1.5 Muutosneuvottelut ... 41
4.2.1.6 Henkilöstön hallintoedustus ... 42
4.2.2 Vaikutukset työelämään ja palkansaajiin ... 43
4.2.2.1 Soveltamisala ... 43
4.2.2.2 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ... 43
4.2.2.3 Henkilöstön ja työnantajan välinen tiedonkulku ... 44
4.2.2.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma ... 45
4.2.2.5 Vaikutukset paikalliseen sopimiseen ... 45
4.2.2.6 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon ... 46
4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan ... 47
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot ... 48
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset ... 48
5.1.1 Sääntelytarkkuutta koskeva valinta ... 48
5.1.2 Seuraamusjärjestelmä ... 49
5.1.3 Työnantajan henkilöstömäärään perustuvat soveltamisalarajaukset ... 49
5.1.4 Työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten sääntelypaikka ... 51
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot ... 52
5.2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmät eri Euroopan maissa ... 52
5.2.2 Yhteistoimintaa sekä joukkovähentämistilanteita koskeva sääntely eräissä maissa52
5.2.2.1 Yleistä ... 52
5.2.2.2 Ruotsi ... 53
5.2.2.3 Tanska ... 53
5.2.2.4 Norja ... 55
5.2.2.5 Saksa ... 55
5.2.3 Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskeva sääntely ... 56
5.2.3.1 Ruotsi ... 56
5.2.3.2 Tanska ... 57
5.2.3.3 Norja ... 57
5.2.3.4 Saksa ... 57
6 Lausuntopalaute ... 58
6.1 Johdanto ... 58
6.2 Yleinen suhtautuminen esitykseen ... 58
6.3 Lain soveltamisala ... 59
6.4 Jatkuva vuoropuhelu ... 59
6.5 Muutosneuvottelut ... 60
6.6 Hallintoedustus ... 60
6.7 Seuraamusjärjestelmä ... 61
6.8 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto ... 61
7 Säännöskohtaiset perustelut ... 62
7.1 Yhteistoimintalaki ... 62

7.2 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa 121
7.3 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä 123
7.4 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 124
7.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 124
7.6 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 125
7.7 Työsopimuslaki 125
7.8 Merityösopimuslaki 125
7.9 Opintovapaalaki 125
7.10 Henkilöstörahastolaki 126
7.11 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 126
7.12 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 127
7.13 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 127
7.14 Työterveyshuoltolaki 127
7.15 Työntekijän eläkelaki 128
7.16 Julkisten alojen eläkelaki 128
7.17 Merimieseläkelaki 128
7.18 Sairausvakuutuslaki 128
7.19 Työtapaturma- ja ammattitautilaki 128
7.20 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 128
7.21 Laki työeläkevakuutusyhtiöistä 128
7.22 Laki metsähallituksesta 128
7.23 Laki valtion liikelaitoksista 129
7.24 Laki sähköisen viestinnän palveluista 129
7.25 Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta 129
7.26 Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista 129
7.27 Eläkesäätiölaki 129
7.28 Tuloverolaki 130
7.29 Laki elinkeinotulon verottamisesta 130
7.30 Maatilatalouden tuloverolaki 130
7.31 Laki luottolaitostoiminnasta 130
7.32 Sijoituspalvelulaki 130
7.33 Säästöpankkilaki 130
7.34 Rikoslaki 131
7.35 Osakeyhtiölaki 131
7.36 Osuuskuntalaki 131
8 Lakia alemman asteinen sääntely 132
9 Voimaantulo 132
LAKIEHDOTUKSET 133
1. Yhteistoimintalaki 133
2. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta 150
3. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta 154
4. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta 157

5. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta 158
6. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta....160
7. Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta....161
8. Laki merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta 162
9. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta....163
10. Laki henkilöstörahastolain 2 ja 9 §:n muuttamisesta 164
11. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta....166
12. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta....167
13. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta 168
14. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta 169
15. Laki työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta....170
16. Laki julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta 171
17. Laki merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta....172
18. Laki sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta....173
19. Laki työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta....174
20. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta 175
21. Laki työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta....176
22. Laki Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta....177
23. Laki valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta 178
24. Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta .179
25. Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta 180
26. Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta....181
27. Laki eläkesäätiölain 17 §:n muuttamisesta 182
28. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta....183
29. Laki elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta....184
30. Laki maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta 185
31. Laki luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta 186
32. Laki sijoituspalvelulain 6 b luvun 11 §:n muuttamisesta....187
33. Laki säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta 188
34. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta 189
35. Laki osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta....190
36. Laki osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta 192
LIITE 194
RINNAKKAISTEKSTIT 194
2. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta....194
3. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta 201
4. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta....205

5. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta 207
6. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta....210
7. Laki työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta....212
8. Laki merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta 214
9. Laki opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta....216
10. Laki henkilöstörahastolain 2 ja 9 §:n muuttamisesta 217
11. Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta....219
12. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta....221
13. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta 222
14. Laki työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta 223
15. Laki työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta....225
16. Laki julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta 226
17. Laki merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta....227
18. Laki sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta....228
19. Laki työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta....229
20. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta 230
21. Laki työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta....231
22. Laki Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta....232
23. Laki valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta 233
24. Laki sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta .234
25. Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta 236
26. Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta....237
27. Laki eläkesäätiölain 17 §:n muuttamisesta 238
28. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta....239
29. Laki elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta....240
30. Laki maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta 241
31. Laki luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta 242
32. Laki sijoituspalvelulain 6 b luvun 11 §:n muuttamisesta....243
33. Laki säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta 244
34. Laki rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta 245
35. Laki osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta....247
36. Laki osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta 249
MUUT LIITTEET 251
LIITE 251

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva peruslaki. Lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Lain tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Lisäksi yhteistoimintalain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Yhteistoimintalaki uudistettiin vuonna 2007, koska tuolloin voimassa ollut yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (758/1978) oli siihen tehtyjen lukuisten muutosten seurauksena tullut vaikeaselkoiseksi. Lisäksi lakia pidettiin tuolloin yritystasolla vaikeasti hallittavana. Uudistuksella pyrittiin parantamaan lain luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Uudistukseen vaikutti myös talouden yleisessä kehityksessä tapahtunut kansainvälistyminen ja yritystoiminnan erikoistumisen ja verkostoitumisen myötä tapahtuneet olennaiset muutokset.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki on ollut voimassa nyt reilut kymmenen vuotta. Lain toimivuudesta on tehty runsaasti arvioita. Samalla henkilöstön ja työnantajan välisille hyville ja luottamuksellisille suhteille perustuvalle yhteistoiminnalle voidaan nähdä olevan aiempaa suurempaa tilausta. Työelämässä koetaan laajalti, että yhteistoimintalaki ei täytä kaikkia siinä asetettuja tavoitteita.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 4.5.2018 johtaja Katarina Murron ja oikeustieteen kandidaatti Rauno Vanhasen selvittämään yhteistoimintalain toimivuutta. Selvityshenkilöt totesivat yhteistoimintalakiin liittyvien kyselyiden ja tutkimusten, kuultavien näkemysten sekä lain kielteisen julkisuuskuvan perusteella olevan ilmeistä, että yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Laki koetaan vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muotoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Selvityksen mukaan yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen. Selvityshenkilöt ehdottivat useita toimenpiteitä ja lähtökohtia sääntelymuutosten tekemiselle.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.12.2018 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan yhteistoimintalain uudistamista. Työryhmässä olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry.

Työryhmän tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän nykyisiä ja odotettavissa olevia tarpeita sekä tehdä ehdotukset lainsäädäntömuutoksiksi. Työryhmän tehtävänä oli muun muassa arvioida keinoja, joilla voidaan saavuttaa tavoitteet aidosta, luottamukseen perustuvasta ja työyhteisön kaikkia osapuolia hyödyttävästä yhteistoiminnasta työpaikoilla.

Työryhmän työ jakautui kahteen vaiheeseen. Työryhmän tehtävänä oli ensin laatia 14.6.2019 mennessä väliraportti, joka sisälsi arvion voimassa olevan lainsäädännön tilasta ja uuden sääntelyn tavoitteista sekä tehdä ehdotus uuden lain suuntaviivoista. Väliraportista järjestettiin kuuleminen lausuntopalvelu.fi-palvelussa 19.6.-23.8.2019 välisenä aikana.[1]

Toisessa vaiheessa työryhmän tehtävänä oli laatia hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö 30.9.2020 mennessä. Mietinnöstä järjestettiin lausuntokierros 19.11.2020 – 15.1.2021. Lausuntopalautetta käsitellään jaksossa 6.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevan lainsäädäntö

2.1.1 Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva sääntely

Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tarkoituksena on yrityksen toiminnan ja työolosuhteiden kehittäminen. Yhteistoiminnan sisältönä on henkilöstön kuuleminen, tiedottaminen ja joissakin kysymyksissä edellytetään työnantajan ja henkilöstön välisiä neuvotteluita. Yhteistoimintalaki on yhteistoiminnan peruslaki yrityksissä. Yhteistoimintalain sisältöä kuvataan tarkemmin jaksossa 2.1.4.

Valtion virastoja ja laitoksia koskee yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki (1233/2013). Laki koskee myös valtion liikelaitoksia, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla toisin päättänyt. Lain tavoitteena on edistää viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Lisäksi tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) tavoitteena on edistää yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Lain tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Sellaisessa suomalaisessa konsernissa, jonka henkilöstön määrä Suomessa on vähintään 500, on sovittava yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) mukaan konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien yritysten ja itsenäisten toimintayksiköiden osalta, joissa on vähintään 20 työntekijää. Sopimuksessa voivat tulla käsiteltäviksi kaikki konserniyhteistyön kannalta tarpeelliset järjestelyt, kuten tiedottamisvelvollisuus, neuvottelumenettely ja henkilöstön edustus sekä henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen toteuttaminen. Jos konserniyhteistyöstä ei päästä sopimukseen, yhteistyö on järjestettävä lakiin sisällytettyjen vähimmäisvelvoitteiden mukaan (kansallinen konserniyhteistyö). Laissa

[1] Väliraportti ja siihen annetut lausunnot löytyvät internet-osoitteesta https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=094d86f2-c0f4-4181-980e-4604d1349b54.

on lisäksi säädetty eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai muun työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönotosta monikansallisissa yrityksissä (kansainvälinen konserniyhteistyö).

Eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan osalta yhteistoiminnasta säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004). Henkilöstöedustus tarkoittaa sellaista järjestelmää, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin. Henkilöstöedustuksesta neuvottelemista varten perustetaan henkilöstöä edustava erityinen neuvotteluryhmä. Ryhmän tehtävänä on neuvotella sopimus henkilöstöedustuksesta. Jos sopimukseen ei päästä määrärajassa, tai jos osapuolet niin sopivat, noudatetaan henkilöstöedustuksessa lain toissijaisia säännöksiä.

2.1.2 Henkilöstön edustus yritysten hallinnossa

Henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn voidaan edistää myös henkilöstön edustuksella yritysten hallinnossa (hallintoedustus). Yritysten osalta keskeisenä sääntelynä toimii henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990, jäljempänä *hallintoedustuslaki*). Laki antaa henkilöstölle oikeuden osallistua yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmässä. Edustuksesta sovitaan yrityksen ja henkilöstön kesken. Jos henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, edustus on toteutettava lain vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Lakia sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 150 työntekijää.

Henkilöstön edustajilla on lähtökohtaisesti samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut kuin yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä. Heillä ei kuitenkaan ole oikeutta osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn.

2.1.3 Muu työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta koskeva sääntely

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, jäljempänä *työsuojelun valvontalaki*) mukaan työnantajan ja työntekijöiden välillä on toteutettava yhteistoimintaa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyssä. Yhteistoiminnalla pyritään vaikuttamaan työsuojelun tason parantamiseen työpaikoilla. Laissa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta sopimisesta, siinä käsiteltävistä asioista sekä työsuojelupäällikköä, työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojelutoimikuntaa koskevista asioista.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan valmistellessa työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä tämän tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa työterveyshuollon järjestämisen yleisistä suuntaviivoista ja toiminnan suunnittelusta. Ennen kuin työnantaja ratkaisee työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan asian, asia on käsiteltävän työsuojelun valvontalain mukaisen yhteistoiminnan puitteissa.

Useissa laeissa on lisäksi säädetty henkilöstön edustajan oikeudesta saada tietoa työnantajaltaan.

2.1.4 Yhteistoimintalaki

2.1.4.1 Lain tavoite ja soveltamisala

Yhteistoimintalain keskeisenä tavoitteena on, että yritysten toiminta ja toimintaympäristö sekä tuottavuus paranisivat ja avoin vuorovaikutus lisääntyisi. Lain tarkoituksena on edistää myös henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla. Yhteistoimintalain tavoite on kuvattu tarkemmin edellä kohdassa 1.1.

Lakia sovelletaan yrityksessä, jossa työskentelee työsuhteessa säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Eräitä lain säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta yritykseen, jossa työskentelee alle 30 työntekijää. Yrityksellä laissa tarkoitetaan eri muotoisten yhtiöiden (esim. osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö) lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Lakia sovelletaan myös aatteellisiin, taiteellisiin, tieteellisiin, uskonnollisiin ja muihin tunnustuksellisiin yhteisöihin samoin kuin järjestöihin, joiden tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen.

2.1.4.2 Yhteistoiminnan osapuolet ja heidän edustajat

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Henkilöstö muodostuu työsopimuslaissa (55/2001) ja merityösopimuslaissa (756/2011) tarkoitetussa työsuhteessa työnantajaan olevista yrityksen työntekijöistä.

Yhteistoiminta toteutetaan toisaalta yrityksen toimintaorganisaation puitteissa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Työnantajan edustaja voi vaihdella käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Työnantajan edustajana voi olla linjajohdossa toimiva esimies, jonka tehtävänä on huolehtia saamiensa toimivaltuuksien mukaan käsiteltävästä asiasta. Laajakantoisemmissa asioissa työnantajan edustajan tulee olla sellaiselta johdon tasolta, jossa myös käsiteltävää asiaa koskevat päätökset tehdään.

Yhteistoimintamenettelyjen osallisena on työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä työntekijää, osallisina ovat pääsääntöisesti henkilöstöryhmän edustaja sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, työntekijöitä edustavat asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat.

Yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Henkilöstöryhmän edustaja voi olla työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Tällainen voidaan valita silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Henkilöstöryhmän edustajana voi olla myös työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty työsuojeluyhteistoiminnassa.

Työehtosopimusten soveltamisalan ja työntekijöiden järjestäytymisten johdosta voi syntyä tilanne, jossa yrityksen jonkun henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, koska he eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon. Tällainen henkilöstöryhmän enemmistö voi halutessaan valita keskuudestaan

enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityisen yhteistoimintaedustajan. Lisäksi yhteistoimintaedustaja voidaan valita tilanteessa, jossa työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua.

Jos henkilöstö ei valitse minkäänlaista edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa siten, että hän toteuttaa yhteistoimintamenettelyn kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.

2.1.4.3 Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Jos yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään se työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien välisessä yhteisessä kokouksessa. Erikseen sovittaessa neuvottelut voidaan toteuttaa kaikkien henkilöstöryhmien edustajien muodostamassa yhteisessä kokouksessa, vaikka käsiteltävät asiat eivät kaikkia henkilöstöryhmiä koske.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustaja saavat myös sopia, että asiat käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien välisessä neuvottelukunnassa, joka on pysyvämpi elin yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita varten. Neuvottelukunnan perustamisesta, siinä käsiteltävistä asioista, sen kokoonpanosta ja toimikaudesta on aina erikseen sovittava määräaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, jonka irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei muuta sovita.

2.1.4.4 Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille yrityksen taloudellista tilaa kuvaavia tiettyjä tietoja, kuten viralliset tilinpäätöstiedot ja määräajoin annettavat erilliset selvitykset, jotta henkilöstö saisi tietoja yrityksen taloudellisesta tilasta ja voisi paremmin ymmärtää yrityksessä tehtävien ratkaisujen perusteita. Työnantajan tulee esittää selvityksistä ilmenevät kehitysnäkymät myös yrityksen koko henkilöstölle, jos henkilöstöryhmien edustajat pyytävät sitä. Tavoitteena on avoimuus ja vuoropuhelun lisääminen työnantajan ja koko henkilöstön välillä. Koko henkilöstön informoimisessa noudatetaan yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Työnantajalla on velvollisuus antaa henkilöstöryhmien edustajille tilastotietoja työntekijöille maksetuista palkoista kerran vuodessa. Lisäksi työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys koko yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä sekä ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.

2.1.4.5 Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

Yhteistoimintalaissa edellytetään yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltäväksi yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita. Kysymyksessä ovat lähinnä asiat, jotka tehdään määräajoin tai joiden on tarkoitus olla voimassa pitkähkö aika eikä niihin tehdä säännöllisesti muutoksia. Suunnitelmien laatimisvelvollisuuksista on osaksi säädetty muussa lainsäädännössä.

2.1.4.6 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelman

avulla on tarkoitus luoda jatkuva prosessi, kun suunnitelmaa päivitetään vuosittain. Suunnitelmaa laadittaessa huomioon tulee ottaa ennakoitavat yrityksen toiminnan muutokset, joilla ilmeisesti on merkitystä henkilöstön rakenteen, määrän tai ammatillisen osaamisen kannalta.

Yrityksen koko huomioon ottaen suunnitelmasta tulee käydä ilmi henkilöstön rakenne ja määrä, arvio näiden kehittymisestä sekä arvio henkilöstön osaamisesta ja sitä koskevissa vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista. Suunnitelmaan on lisäksi sisällyttävä periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmasta on ilmettävä suunnitelmien toteuttamista ja seurantaa koskevat menettelyt.

Suunnitelmassa tulee kiinnittää huomiota myös ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin sekä keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Jos yrityksen työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä todetut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

2.1.4.7 Yhteistoimintamenettelyssä sovittavat asiat

Yhteistoimintalain 5 luvussa säädetään niistä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, joista on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajien kanssa tai joista henkilöstöryhmän edustajat voivat päättää, jos sopimusta ei synny.

Riippumatta siitä, kumpi osapuoli on tehnyt aloitteen, työnantajan on oltava aktiivinen neuvottelujen käynnistämiseksi. Työnantajan on annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajan tulee esittää neuvottelukutsu joko tietojen antamisen yhteydessä tai niiden antamisen jälkeen. Tämän jälkeen käydään neuvottelut, joiden tavoitteena on sopimus käsiteltävästä asiasta.

Sopimismenettelyn piiriin kuuluvat asiat koskevat yhteistoimintakoulutusta, yrityksessä noudatettavia työsääntöjä, aloitetoimintaa, työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettuja periaatteita, sosiaali- ja näitä vastaavien tilojen suunnittelua ja käyttöä sekä henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoitettujen avustusten jakoperusteita.

Lakiin sisältyvät säännökset sen varalta, että sopimukseen ei päästä. Joidenkin asiakokonaisuuksien osalta päätöksen tekevät tällöin henkilöstöryhmien edustajat.

2.1.4.8 Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

Yhteistoimintalain 6 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä, joka työnantajan on toteutettava harkitessaan sellaisia yritystoiminnan muutoksia tai töiden järjestelyjä, joilla voi olla muita kuin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen johtavia henkilöstövaikutuksia. Kysymyksessä ovat asiat, joista työnantaja voi työnjohto- ja valvontaoikeutensa mukaisesti muutoin päättää. Yhteistoimintamenettely ei rajoita työnantajan päätäntäoikeutta, mutta yhteistoiminta on toteutettava ennen kuin työnantaja voi tehdä asiasta päätöksen.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat yritystoiminnassa tapahtuvista muutoksista. Tällaisia muutoksia voi aiheutua esimerkiksi yrityksen toiminnan laajentamisesta, kone- ja laitehankinnoista, palvelutuotannon muutoksista tai työn järjestelyistä.

Neuvotteluissa on käsiteltävä edellä mainituista toimenpiteistä johtuvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin. Lisäksi on käsiteltävä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin.

Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee asiasta päätöksen. Neuvotteluissa on käsiteltävä suunnitellun muutoksen perusteita sekä sen vaikutuksia ja vaihtoehtoja henkilöstön asemaan vaikuttavilta osin. Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, neuvottelut käydään kunkin työntekijän kanssa erikseen, ellei toisin sovita. Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut on käytävä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut voidaan käydä myös muulla sovitulla tavalla.

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa suunniteltu toimenpide on tarkoitus toteuttaa. Myös henkilöstöryhmän edustaja voi pyytää neuvottelujen aloittamista. Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille.

Työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvoitteensa, kun hän on menetellyt siten kuin edellä on kuvattu ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Työnantajan on tiedotettava asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, asiasta tekemänsä päätöksen sisältö.

Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita liikkeen luovutus koskee, luovutusta koskevat keskeiset tiedot, kuten luovutuksen ajankohta, sen syyt sekä luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat seuraukset ja toimenpiteet.

Liikkeen luovuttajan on annettava hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Vastaavasti luovutuksensaajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Kun työnantaja on selvittänyt edellä luetellut asiat henkilöstöryhmien edustajille, hänen on varattava heille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan on annettava myös vastaukset.

Liikkeen luovutusta koskevat säännökset koskevat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä

Jos työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on ennen päätöksen tekemistä käytävä yhteistoimintaneuvottelut.

Menettely käynnistyy kirjallisella neuvotteluesityksellä. Neuvotteluissa henkilöstöä edustavat yleensä henkilöstöryhmän tai henkilöstöryhmien edustajat. Jos työvoiman käytön vähentäminen koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, voidaan asia käsitellä myös suoraan työnantajan ja vähentämisen kohteena olevien työntekijöiden välillä.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Työnantajan on neuvottelujen alussa annettava esitys työllistymistä tukevaksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, suunnitelman sijasta työnantaja voi esittää ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevat asiat on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen edellyttää, että neuvotteluissa on käsiteltävä toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, toimintasuunnitelma tai –periaatteet sekä vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Neuvotteluaika on neuvottelujen kohteena olevien työntekijöiden määrästä riippuen joko 14 päivää tai kuusi viikkoa. Neuvotteluajasta voidaan sopia toisin neuvotteluosapuolten kesken.

Kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvollisuutensa, hän voi tehdä päätökset irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista. Jotta asianomaiset neuvotteluihin osallistuneet työntekijät saisivat tietää työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, työnantajan on annettava niille työntekijöille tai henkilöstöryhmän edustajille, joiden kanssa yhteistoimintaneuvottelut on käyty, kohtuullisen ajan kuluessa selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Erinäiset säännökset

Yhteistoimintalaissa on lisäksi säännökset muun muassa kirjaamisesta, oikeudesta käyttää asiantuntijoita, työstä vapautuksesta, salassapitovelvollisuudesta sekä työehtosopimusosapuolten toisin sopimisoikeudesta. Salassa pidettäviä tietoja ovat liikesalaisuuksia koskevat tiedot, eijulkiset taloudelliset tiedot, yritysturvallisuutta koskevat tiedot sekä yksityisen henkilön terveydentilaa ja taloudellista asemaa koskevat tiedot.

Yhteistoimintalakia valvoo yhteistoiminta-asiamies, jonka ohella valvontaan osallistuvat valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt. Yhteistoiminta-asiamies voi antaa ohjeita ja neuvoja lain soveltamisesta, mutta sillä ei ole oikeutta antaa oikeudellisesti sitovia tulkintaohjeita.

Seuraamusjärjestelmä ja lain tehosteet

Jos työnantaja irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta yhteistoimintavelvoitteensa, on hänet määrättävä maksamaan työntekijälle hyvitystä. Hyvityksen määrä oli vuonna 2019 enintään 35 590 euroa. Työnantaja on velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenettelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen ollut lain mukainen vai ei.

Hyvitykselle ei ole vähimmäismäärää ja se voidaan jättää tuomitsematta, jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan pitää vähäisenä ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Hyvitys ei ole esteenä tuomita työnantajan maksettavaksi muita, esimerkiksi perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain perusteella määräytyviä korvauksia.

Hyvityksen suuruuteen vaikuttavat yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Hyvityksen määrää mitoitettaessa muita vaikuttavia tekijöitä ovat yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnin laatu ja laajuus. Mitä vakavammasta menettelyrikkomisesta on kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulee olla.

Tiettyjen laissa säädettyjen tietojenantovelvollisuuksien turvaamiseksi laissa on säädetty pakkokeinoista. Tällaisia tietoja ovat tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatiedot, tiedot yrityksen työsuhteista ja selvitys yrityksessä sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Henkilöstöryhmän edustaja voi esittää yleisessä tuomioistuimessa vaatimuksen työnantajan velvoittamisesta antamaan hänelle uhkasakon uhalla puuttuvat tiedot.

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa käsitellä henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita yhteistoimintamenettelyssä, yhteistoiminta-asiamies voi vaatia tuomioistuimelta päätöstä siitä, että työnantaja täyttää velvollisuutensa.

Eräiden menettelytapasäännösten rikkominen on myös kriminalisoitu. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo yhteistoimintalain muita kuin 8 luvussa (hyvitykseen oikeuttavia säännöksiä) tarkoitettuja menettelytapasäännöksiä, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Laissa on yksilöity lainkohdat, joiden rikkominen voi johtaa rangaistusvastuuseen.

2.2 Yhteistoiminta työehtosopimuksissa

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa eräistä yhteistoimintalain säännöksistä. Poikkeamismahdollisuus koskee:

- 3 luvussa henkilöstöryhmien edustajille annettavia tietoja
- 4 luvussa yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita
- 5 luvussa sopimista ja henkilöstön päätöksiä

- 6 luvussa yhteistoimintaneuvotteluita yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä

- 8 luvussa yhteistoimintaneuvotteluita työvoiman käyttöä vähennettäessä (pois lukien 47 §:ssä säädettyä työnantajan tiedonantovelvollisuutta ja 48 §:ssä säädettyä velvollisuutta ilmoittaa tietoja työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista)

Sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Sopimukseen sidottu työnantaja on oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä oli aiemmin voimassa yhteistoimintaa koskevia yleissopimuksia. Nämä sopimukset olivat kevääseen 2017 saakka valtaosassa työehtosopimuksia joko liitteenä tai työehtosopimuksen osana. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n irtisanottua pääosan keskusjärjestösopimuksista ovat työnantaja- ja palkansaajaliitot neuvotelleet kukin itsenäisesti siitä, miten ja miltä osin keskusjärjestösopimuksiin sisältyneet asiat otetaan huomioon alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Työehtosopimuksiin on voitu kirjata yhteistoimintalain säännökset sellaisenaan, viitata kyseisen lain säännöksiin tai käyttää mahdollisuutta poiketa lain säännöksistä. Kun yhteistoimintalain säännöksiä otetaan osaksi työehtosopimusta tai niihin viitataan, yhteistoimintaa koskevat riitaisuudet on mahdollista saattaa työtuomioistuimen käsittelyyn. Muutoin yhteistoimintalakiin liittyvät riidat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.[2]

2.3 Euroopan unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

2.3.1 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Artiklan mukaan työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin.

Yksityiskohtaisempia säännöksiä työntekijöiden tai heidän edustajiensa oikeudesta saada tietoa ja tulla kuulluksi sisältyy useaan Euroopan unionin direktiiviin. Yhteistoimintalain kannalta näistä keskeisimpiä ovat:

– työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista annettu Euroopan yhteisössä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2002/14/EY, jäljempänä *yhteistoimintamenettelydirektiivi*)

– työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (98/59/EY, jäljempänä *joukkovähentämisdirektiivi*)

– työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi (2001/23/EY, jäljempänä *liikkeenluovutusdirektiivi*)

---

[2] Murto, Katarina & Vanhanen, Rauno: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018, s. 40.

Koska näiden direktiivien säännöksillä on olennaista merkitystä yhteistoimintalain säännösten kannalta, käydään ne ja niitä koskeva merkityksellinen oikeuskäytäntö seuraavaksi yksityiskohtaisesti läpi.

2.3.2 Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Yhteistoimintamenettelydirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 2 artiklan a–g alakohdassa määritellään yrityksen, toimipaikan, työnantajan, työntekijän, työntekijöiden edustajan, tiedottamisen ja kuulemisen käsitteet. Tiedottamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä (f alakohta). Kuulemisella tarkoitetaan näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä (g alakohta).

Yhteistoimintamenettelydirektiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai

b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Yhteistoimintamenettelydirektiivissä sallitaan lisäksi jäsenvaltioiden antamat erityissäännökset sellaisista yrityksistä tai toimipaikoista, joiden toiminnan päämäärä on poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka niiden päämäärä koskee tiedottamista ja mielipiteen ilmaisua. Säännöksiä voidaan antaa sillä edellytyksellä, että kyseisen luonteisia säännöksiä on ollut jo direktiivin tullessa voimaan.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklassa säädetään tiedottamista ja kuulemista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt kyseisen artiklan mukaisesti ja direktiivin 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten tai käytäntöjen soveltamista. Artiklan 2 kohdan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät:

a) tiedottamisen yrityksen tai toimipaikan toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta;

b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen tai toimipaikan työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina;

c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita.

Artiklan 3 kohdan mukaan tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen. Artiklan 4 kohdan mukaan kuulemisen on tapahduttava:

a) varmistaen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset;

b) käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla;

c) työnantajan toimittamien tietojen sekä sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajalla on oikeus;

d) siten, että työntekijöiden edustajien on mahdollista tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämäänsä lausuntoon perusteltu vastaus;

e) tarkoituksena saada aikaan sopimus päätöksistä, jotka perustuvat 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työnantajan johtamisvaltuuksiin.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 5 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien yritystaso, vapaasti ja milloin tahansa määritellä sopimuksin direktiivissä tarkoitettujen tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen yksityiskohtaiset säännöt. Näissä sopimuksissa voidaan vahvistaa direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuja periaatteita noudattaen jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja niiden asettamissa rajoissa myös sellaisia määräyksiä, jotka poikkeavat edellä todetuista direktiivin 4 artiklan säännöksistä.

Yhteistoimintamenettelydirektiivissä säädetään niin ikään luottamuksellisista tiedoista, tilanteista, joissa työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, työntekijöiden edustajien suojasta sekä direktiivistä johtuvien oikeuksien suojasta (6–8 artikla).

2.3.3 Joukkovähentämisdirektiivi

Joukkovähentämisdirektiiviin sisältyvät säännökset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä eli irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Direktiiviin sisältyy niin ikään säännökset suunnitellusta joukkovähentämisestä ilmoittamisesta toimivaltaiselle viranomaiselle. Vuoden 1998 joukkovähentämisdirektiivillä on kodifioitu kyseistä direktiiviä edeltävä, vuoden 1975 joukkovähentämisdirektiivi[3].

Direktiivin soveltamisala määräytyy sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaan sisältyvän joukkovähentämisen määritelmän mukaan. Sen mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

– vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

[3] Neuvoston direktiivi 75/129/ETY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 92/56/ETY.

– vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

– vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Laskettaessa vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää. Joukkovähentämisdirektiiviä ei sovelleta määräaikaisiin työsopimuksiin, ellei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista, eikä julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin.

Tiedottamista ja neuvottelua koskevan 2 artiklan mukaan, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt;

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;

iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;

v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;

vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

Edellä todettuja velvollisuuksia on sovellettava riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Joukkovähentämismenettelyä koskevan 3 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta. Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdollisia huomautuksiaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

Joukkovähentämisdirektiivissä asetetaan aikaraja sille, missä ajassa työnantaja saa aikaisintaan toteuttaa suunnitellun työvoiman vähentämisen. Direktiivin 4 artiklan mukaan suunniteltua vähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää työnantajan tekemästä ilmoituksesta toimivaltaiselle viranomaiselle eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

Euroopan unionin tuomioistuin (jäljempänä myös *unionin tuomioistuin*, jolla viitataan tässä myös aiempaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuimeen) oikeuskäytännössä on jossakin määrin otettu kantaa siihen, mistä ajankohdasta alkaen työnantajalla on velvollisuus ryhtyä joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklassa säädettyihin neuvotteluihin. Asiassa C-284/83 (Dansk Metalarbedjeforbund ja Specialarbedjeforbundet i Danmark) unionin tuomioistuin on katsonut, että työnantajan neuvotteluvelvollisuus syntyy, kun työnantaja on harkinnut joukkovähentämistä tai laatinut joukkovähentämistä koskevan suunnitelman. Asiassa C-188/03 (Junk) oli kysymys muun muassa siitä, tarkoittaako joukkovähentämisdirektiivin käsite ”irtisanominen” työsuhteen irtisanomista työsuhteen päättävänä toimena, vai työsuhteen päättymistä irtisanomisajan päätyttyä. Unionin tuomioistuimen mukaan työnantajan neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuudet syntyvät ennen tämän päätöstä irtisanoa työsopimukset. Direktiivin 2–4 artiklaa on näin ollen tulkittava siten, että irtisanomiseksi katsottava tapahtuma muodostuu työsopimuksen irtisanomista koskevasta työnantajan tahdonilmaisusta.

Asiassa C-44/08 (Akavan Erityisalojen Ammattiliitto AEK ry ym.) oli kyse neuvotteluvelvoitteen ajankohdan määrittämisestä konsernissa. Unionin tuomioistuimen mukaan pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisissa olosuhteissa työnantajan on käynnistettävä neuvottelumenettely silloin, kun on tehty sellainen strateginen tai liiketoiminnallinen ratkaisu, joka pakottaa sen harkitsemaan tai suunnittelemaan joukkovähentämisiä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se, että konsernissa tehdään sellaisia strategisia ratkaisuja tai toiminnan muutoksia, jotka pakottavat työnantajan harkitsemaan tai suunnittelemaan työntekijöiden joukkovähentämistä, synnyttää tälle työnantajalle velvollisuuden neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa. Velvollisuus ryhtyä harkittua joukkovähentämistä koskeviin neuvotteluihin ei riipu siitä, pystyykö työnantaja jo antamaan työntekijöiden edustajille kaikki joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 3 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa vaaditut tiedot. Tapauksessa kyseessä olleessa konsernitilanteessa velvollisuus neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa syntyy siinä tytäryhtiössä, joka on työnantaja, vasta, kun tämä tytäryhtiö, jossa työntekijöiden joukkovähentäminen voidaan toteuttaa, on yksilöity. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 kohtaa yhdessä sen 2 artiklan 4 kohdan kanssa on tulkittava siten, että kun kysymyksessä on konserni, on tytäryhtiön, jota joukkovähentäminen koskee, saatettava neuvottelumenettely päätökseen, ennen kuin kyseinen tytäryhtiö mahdollisesti emoyhtiönsä antaman välittömän ohjeen perusteella irtisanoo niiden työntekijöiden työsopimukset, joita tämä joukkovähentäminen koskee.

Asioiden C-149/16 (Socha ym.) ja C-429/16 (Ciupa ym.) taustalla olevissa tapauksissa oli kyse työnantajan taloudellisista ratkaisuista, joiden välittömänä tarkoituksena ei ollut tiettyjen työsuhteiden päättäminen, mutta joilla saattoi kuitenkin olla vaikutuksia tiettyjen työntekijöiden työpaikkoihin. Tapauksissa oli kyse työntekijöiden palkkaehtojen muuttamisesta irtisanomisen vaihtoehtona. Unionin tuomioistuin totesi, että jos työehtojen muuttamiseen johtavalla päätöksellä kyetään välttämään joukkovähentäminen, direktiivin 2 artiklassa säädetty neuvottelumenettely on aloitettava hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee tällaisten muutosten tekemistä. Joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan on ryhdyttävä neuvotteluihin silloin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti ja työntekijöiden vahingoksi palkkaehtojen muutoksen, joka johtaa työsuhteen päättymiseen siinä tapauksessa, etteivät työntekijät hyväksy sitä, siltä osin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetyt edellytykset täyttyvät.

2.3.4 Liikkeenluovutusdirektiivi

Liikkeenluovutusdirektiivissä säädetään työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta tilanteessa, jossa yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa luovutetaan toiselle työnantajalle sopimukseen tai sulautumiseen perustuvan luovutuksen kautta. Säännöksillä turvataan työntekijöiden työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvien velvoitteiden siirtyminen työnantajalta luovutuksensaajalle. Direktiiviin sisältyy lisäksi säännöksiä tietojen antamisesta työntekijöiden edustajille ja heidän kanssaan neuvottelemisesta. Työntekijöiden työsuhteiden ja niiden ehtojen siirtymistä luovuttajalta luovutuksensaajalle koskevat säännökset on pantu Suomessa kansallisesti täytäntöön työsopimuslain säännöksin. Tietojen antamista henkilöstön edustajille sekä neuvottelua koskevat säännökset sen sijaan sisältyvät yhteistoimintalakiin.

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin siitä riippumatta tavoittelevatko ne voittoa.[4] Tietojen antamista ja neuvotteluja koskevat velvoitteet on kuitenkin mahdollista rajata koskemaan sellaisia yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset. Tietojen antamista ja neuvottelemista koskevia säännöksiä on sovellettava siitä huolimatta, onko luovutukseen johtavan päätöksen tehnyt työnantaja itse vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys.[5]

Tietojen antamista ja neuvottelua koskevat säännökset sisältyvät direktiivin III lukuun. Lukuun sisältyvän 7 artiklan 1 kohdan mukaan luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

– luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta,

– luovutuksen perusteet,

– luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset ja

– suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

---

[4] Direktiivissä tarkoitettuna luovuttamisena ei kuitenkaan pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

[5] Direktiivissä säädettyjen tietojen antamista ja neuvottelua koskevien velvoitteiden väitetyn rikkomisen osalta työnantajan perusteluksi ei myöskään hyväksytä sitä, että hän ei saanut tarvittavia tietoja työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä (7 artiklan 4 kohta).

Luovuttajan on annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Myös luovutuksensaajan on annettava edellä mainitut tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin. Jos yrityksessä tai liikkeessä ei ole työntekijöiden edustajia valittuna, on edellä luetellut tiedot annettava etukäteen niille työntekijöille, joita asia koskee.

Direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan, kun luovuttaja tai luovutuksensaaja suunnittelee työntekijöitään koskevia toimenpiteitä, hänen on hyvissä ajoin neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa tällaisista toimenpiteistä sopimuksen aikaansaamiseksi.

2.3.5 Muut yhteistoimintalain kannalta merkitykselliset direktiivit

Voimassa olevan yhteistoimintalain kannalta merkityksellisiä säännöksiä sisältyy myös eräisiin muihin EU:n direktiiveihin. Näitä ovat tiivistetysti seuraavat:

– neuvoston direktiivi 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta, jossa säädetään muun muassa yrityksessä tehtävästä osa-aikatyöstä tiedottamisesta työntekijöitä edustaville elimille;

– neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, jonka mukaan määräaikaiset työntekijät on otettava huomioon, kun lasketaan kansallisen ja yhteisön lainsäädännön mukaisten työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi kansallisissa säännöksissä asetettuja yrityksen henkilöstön lukumääriä. Työnantajan olisi niin ikään mahdollisuuksien mukaan pyrittävä antamaan olemassa oleville työntekijöitä edustaville elimille tietoja yrityksessä tehtävästä määräaikaisesta työstä;

– Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä, joka sisältää työntekijöiden edustajille tiedottamista koskevia säännöksiä.

Voimassa olevan hallintoedustuslain 9a —9 f §:ssä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä Euroopan talousalueella sijaitsevien yhtiöiden sulautuessa tai jakautuessa. Sääntelyn taustalla on pääomayhtiöiden rajatylittävistä sulautumisista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/56/EY. Eräiden direktiiviin tehtyjen muutosten jälkeen sen säännökset kodifioitiin osaksi laajempaa tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2017/1132. Viimeksi mainittua on muutettu Euroopan parlamentin ja neuvoston 27.11.2019 antamalla direktiivillä 2019/2121 direktiivin 2017/1132 muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta. Muutosdirektiivi, johon sisältyy myös muun muassa henkilöstön osallistumisjärjestelyitä koskevia säännöksiä, on pantava kansallisesti täytäntöön viimeistään 31.1.2023.

2.4 Muu kansainvälinen sääntely

2.4.1 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimukset

Yhteistoimintalain kannalta keskeisiä Suomen ratifioimia Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksia ovat muun muassa yleissopimus nro 87 (SopS 45/1949, HE 58/1949 vp), joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua, sekä yleissopimus nro 98 (SopS 32/1951, HE 19/1951 vp), joka koskee järjestäytymisoikeuden

ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista. Työntekijöiden edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista koskee yleissopimus nro 135 (SopS 84/1976, HE 117/1973 vp). Myös yleissopimuksen nro 144 (SopS 52/1979, HE 245/1977 vp), joka koskee kolmikantaneuvotteluja, joiden tarkoituksena on edistää työtä koskevien kansainvälisten normien noudattamista, voidaan nähdä olevan merkityksellinen yhteistoimintalain näkökulmasta.

Työnantajan toimesta tapahtuvaan palvelussuhteen päättämistä koskevaan yleissopimukseen nro 158 (SopS 114/1992; HE 218/1983 vp ja HE 87/1991 vp) sisältyy työntekijöiden edustajien kuulemista ja asianomaisille viranomaisille ilmoittamista koskevia määräyksiä. Määräykset ovat sisällöltään saman tyyppisiä kuin ne, jotka sisältyvät joukkovähentämisdirektiiviin. Työntekijöiden edustajien kuulemista koskevan 13 artiklan mukaan palvelussuhteiden päättämistä taloudellisista tai tuotannollista syistä harkittaessa työnantajan tulee

a) antaa asianomaisille työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin asiaa koskevat tiedot, muun muassa palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työntekijöiden määrästä ja ryhmistä, joita asia tulee koskemaan ja siitä ajasta, jonka kuluessa palvelussuhteiden päättäminen aiotaan toteuttaa; ja

b) antaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti asianomaisille työntekijöiden edustajille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tilaisuus neuvotteluun toimenpiteistä, joilla voitaisiin välttyä palvelussuhteiden päättämiseltä tai rajoittaa päätettävien palvelussuhteiden lukumäärä mahdollisimman pieneksi, sekä toimenpiteistä, joilla voitaisiin lieventää päättämisestä asianomaisille työntekijöille aiheutuvia epäedullisia seurauksia, esimerkiksi mahdollisuuksista sijoittaa heidät muuhun työhön.

Artiklan soveltaminen voidaan sen 2 kohdan nojalla rajata koskemaan tapauksia, joissa irtisanottaviksi harkittujen työntekijöiden lukumäärä on tietynsuuruinen tai muodostaa määrätyn osan yrityksen työntekijöistä. Yhteistoimintalaissa säädettyjen neuvottelumenettelyjen soveltamisalarajaus on otettu huomioon yleissopimusta ratifioitaessa (HE 218/1983 vp ja HE 87/1991 vp).

Yleissopimuksen 14 artikla koskee ilmoittamista asianomaisille viranomaisille. Artiklan mukaan harkitessaan palvelusuhteiden päättämistä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tulee työnantajan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ilmoittaa asiasta varhaisessa vaiheessa asianomaiselle viranomaiselle ja antaa asiaa koskevat tiedot, niihin luettuna kirjallinen selostus palvelussuhteiden päättämisperusteista, niiden työsuhteiden lukumäärästä ja ryhmistä, joita päättämiset todennäköisesti tulevat koskemaan, ja siitä ajanjaksosta, jonka kuluessa päättämiset aiotaan toteuttaa. Myös näiden säännösten osalta kansalliset soveltamisalarajaukset ovat mahdollisia. Työnantajan tulee niin ikään ilmoittaa asianomaiselle viranomaiselle mainituilla syillä tehtävistä palvelussuhteiden päättämisistä kansallisessa lainsäädännössä määriteltävän vähimmäisajan kuluessa ennen ryhtymistä palvelussuhteiden päättämisiin.

2.4.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (SopS 78/2002, jäljempänä *Euroopan sosiaalinen peruskirja*) sisältyy yhteistoimintalain kannalta olennaisia säännöksiä järjestäytymisoikeudesta (5 artikla) ja kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta (6 artikla), työntekijöiden oikeudesta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin (21 artikla), oikeudesta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen (22 artikla), työntekijöiden edustajien oikeudesta suojeluun yrityksessä ja heille annettavista toimintamahdollisuuksista (28 artikla) sekä oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyssä (29 artikla).

Euroopan sosiaalisen peruskirjan liitteen II osassa on säädetty eräitä täsmennyksiä osaan edellä mainituista artiklakohdista. Säännöksissä on määritelty muun muassa työntekijöiden edustajien, kansallisen lainsäädännön ja käytännön sekä yrityksen käsitteiden sisältö. Artiklojen 21 ja 22 osalta säädetään lisäksi jäsenvaltion mahdollisuudesta säätää kansallisia poikkeuksia artiklojen soveltamisesta uskonnollisiin yhteisöihin ja niiden toimielimiin sekä tietyn työntekijämäärän alittaviin yrityksiin.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan soveltamista valvoo ja tulkitsee Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea. Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklojen 21 ja 22 osalta Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on tulkintakäytännössään todennut muun muassa, että työntekijöillä on oltava mahdollisuus turvautua oikeussuojakeinoihin siltä varalta, että artikloissa turvattuja oikeuksia ei ole toteutettu. Työnantajille, jotka jättävät noudattamatta artiklassa säädettävät velvoitteet, on asetettava sanktioita.[6] Työntekijöiden oikeudesta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyssä koskevan 29 artiklan osalta komitea on todennut niin ikään, että työntekijöiden käytettävissä tulee olla mahdollisuus turvautua hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin varmistaakseen sen, että irtisanomisia ei toteuteta ennen kuin neuvotteluvelvollisuus on toteutettu.[7] Komitea on pyytänyt vuoden 2014 konkluusioissaan Suomea vastaamaan seuraavan kerran kyseistä artiklaa koskevassa määräaikaisraportissaan, millaisia ennaltaehkäiseviä keinoja Suomessa on olemassa, jotta joukkoirtisanomisia ei toteuteta ennen kuin työntekijöiden kanssa on neuvoteltu.[8]

2.5 Nykytilan arviointi

2.5.1 Yhteistoimintalakia koskevat selvitykset

Selvityshenkilöiden Katarina Murron ja Rauno Vanhasen selvitys yhteistoimintalain toimivuudesta

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti toukokuussa 2018 selvityshenkilöt Katarina Murron ja Rauno Vanhasen selvittämään yhteistoimintalain toimivuutta. Selvityshenkilöiden tehtävänä oli selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän ja yritystoiminnan tarpeita 2020-luvulla. Lisäksi tehtävänä oli arvioida yhteistoimintalain merkitystä työllistämisen edistämisessä.

Selvityshenkilöt järjestivät yli 30 henkilöä kattaneen kuulemiskierroksen. Kuultavina oli asiantuntijoita työnantaja-, palkansaaja- ja yrittäjäjärjestöistä, asianajajia, tutkijoita ja työoikeuden asiantuntijoita sekä virkamiehiä työ- ja elinkeinoministeriöstä. Lisäksi selvityshenkilöt kävivät lävitse kirjallisuutta sekä erilaisia raportteja ja arvioita siitä, mihin suuntaan ja millaiseksi yritystoiminta ja työelämä kehittyvät 2020-luvulla.

Selvityksessään selvityshenkilöt totesivat olevan ilmeistä, ettei nykyinen yhteistoimintalaki toimi tavoitteensa mukaisesti. Nykylaki koetaan hyvin vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muotoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaiksi. Yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen.

---

[6] Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 144 ja 146.
[7] Council of Europe (2008): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 166.
[8] Conclusions 2014 – Finland – Article 29, http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/FIN/29/EN.

Selvityshenkilöt ehdottivat, että yhteistoimintalain uudistamisen tulee rakentua kokonaan toisenlaisille lähtökohdille kuin nykylaki, joka mielletään lähinnä irtisanomislaiksi. Selvityksessä katsottiin, että yhteistoiminnan tavoitteiden olennaista parantamista ei olisi mahdollista aikaansaada yksittäisillä säännösmuutoksilla, vaan siihen vaaditaan yhteistoimintalain rakenteellista ja sisällöllistä kokonaisuudistusta.

Selvitykseen sisältyi useita toimenpide-ehdotuksia. Selvityshenkilöt ehdottivat muun muassa nykyisen lain työvoiman käytön vähentämistä koskevan sääntelyn siirtämistä työsopimuslakiin omaksi luvukseen (ml. säännökset osapuolista ja seuraamuksista). Nämä säännökset soveltuisivat yrityksiin, joissa työskentelisi vähintään kymmenen työntekijää ja kun yritys harkitsisi vähintään viiden työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Työvoiman käytön vähentämisen osalta selvityshenkilöt ehdottivat henkilöstön edustajille tiedonsaantioikeuden laajentamista, oikeutta esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja työvoiman vähentämiselle sekä oikeutta käyttää neuvotteluissa juristia, jos työnantajapuoli käyttäisi juristia.

Muun yhteistoimintalain osalta selvityshenkilöt ehdottivat kokonaan uuden jatkuvaa vuoropuhelua ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä tiedonsaantia edistävän lain säätämistä, jossa olisi riittävät oikeudet ja velvollisuudet yrityksen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen. Lakia sovellettaisiin yrityksissä, joiden palveluksessa työskentelisi vähintään kymmenen työntekijää. Tavoitteena olisi purkaa nykylain monimutkaisia menettelytapasäännöksiä, eli muoto- ja aikamääräyksiä siten, että valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ja yritystasolla voitaisiin sopia menettelytavoista toisin tai tarkemmin. Mikäli menettelytavoista ei olisi sovittu, noudatettaisiin lain säännöksiä.

Selvityshenkilöt tekivät myös ehdotuksia neuvottelukunnan roolin korostamisesta ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden laajentamisesta. Selvityksessä ehdotettiin, että taloudellisten tietojen ja yrityksen toiminnan näkymien osalta olisi käytävä säännöllistä ja jatkuvaa vuoropuhelua kuukausittain niin, että henkilöstön edustajilla ja sitä kautta myös henkilöstöllä on riittävä ja ymmärrettävä käsitys sekä mahdollisuus vaikuttaa yrityksen toiminnan kehittämiseen. Kuukausittain olisi käytävä myös vuoropuhelua yrityksen toiminnan kehittämisestä sekä uuden teknologian käyttöönoton, investointien ja niitä koskevien suunnitelmien osalta. Vuoropuhelua olisi ehdotuksen mukaan käytävä myös eräistä muista asiakysymyksistä.

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja eräitä muita kysymyksiä käsiteltäessä henkilöstön edustajilla olisi ehdotuksen mukaan oikeus esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lisäksi selvityshenkilöt ehdottivat työnantajalle ja henkilöstön edustajille tasaveroista aloiteoikeutta työpaikan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Jukka Ahtelan selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista

Sitra teetti vuonna 2016 selvityksen Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Selvityksen laati varatuomari Jukka Ahtela. Tarkastelun kohteena oli yrityksiä koskevan yhteistoimintalain toimivuuden ja kehittämistarpeiden arviointi lain alkuperäisten tavoitteiden, työpaikkojen käytännön kokemusten ja työelämän yleisten muutosten valossa.

Selvityksessä todetaan, että yhteistoimintalain alkuperäinen hyvä tarkoitus työpaikan yhteistoiminnan kehittämiseksi on hämärtynyt yhtäältä irtisanomislaiksi ja toisaalta rutiininomaiseksi vuosisuunnitelmapakkopullaksi. ”YT” tarkoittaa huonoja uutisia työpaikalle. Se on näytelmä, jossa roolit ja juoni ovat ennalta määrättyjä. Työnantaja yrittää perustella tulevaa muutosta par-

hain päin joutuen samalla kuitenkin toteamaan, että seurauksena on kielteisiä henkilöstövaikutuksia. Työntekijäpuoli pyrkii neuvotteluissa lieventämään toimenpiteen henkilöstövaikutuksia, joskus onnistuenkin. Yhteistoimintalaki näyttäytyy toisaalta myös vuotuisina henkilöstöasioita koskevina suunnitteluvelvoitteina, joissa olennaista ovat menettelyt, ei niinkään sisältö. Selvityksen mukaan yrityksen toiminnan ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen tulisi edelleen olla yhteistoimintalain päätavoite. Osaamisen kehittäminen ja lähiesimies olisi nostettava yhteistoiminnan keskiöön. Lisäksi selvityksessä ehdotetaan henkilöstön vähentämistä koskevien yhteistoimintalain säännösten siirtämistä työsopimuslakiin. Laissa säädettyjä menettelyjä ja perusvelvoitteita tulisi myös yksinkertaistaa, pelkistää ja selkeyttää sekä lain soveltamisalaa tulisi laajentaa. Myös Ahtela ehdottaa, että henkilöstön edustusta yritysorganisaatiossa koskevat perussäännökset voitaisiin sisällyttää yhteistoimintalakiin ja lain nimi pitäisi muuttaa.

Aloitetoimintaa koskevia säännöksiä tulisi selkeyttää ja lakiin voitaisiin sisällyttää myös paikallista sopimista koskevat perussäännöt.

Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollista kustannuksista

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti Ramboll Management Consulting, Deloitte Oy:llä ja Capgemini Finland Oy:llä vuonna 2010 selvityksen yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista (työnantajavelvoitteet). Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa työnantajaa velvoittavan lainsäädännön tiedonantovelvoitteet ja arvioida niistä yrityksille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa. Selvityksessä arvioitiin myös yhteistoimintalain ja hallintoedustuslain yhteistoimintaan liittyviä tiedonantovelvoitteita.

Yhteistoimintalakiin sisältyvien tiedonantovelvoitteiden hallinnollisen kustannuksen ja taakan kokonaismäärän arvioitiin olevan 17,2 miljoonaa euroa vuodessa.

2.5.2 Henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet Suomessa verrattuna muihin EU-maihin

Suomi ja muut Pohjoismaat ovat sijoittuneet hyvälle tasolle erilaisissa henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia koskevissa EU-tasoisissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin vuonna 2013 julkaiseman työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia Euroopan maissa (*Work organisation and employee involvement in Europe*) koskevan raportin mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työssä ovat korkeimmalla tasolla Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa, kun taas alhaisimmat vaikutusmahdollisuudet ovat Etelä-Euroopan ja läntisen Etelä-Euroopan maissa (Kreikka, Italia, Portugali, Espanja sekä Bulgaria ja Romania). Tuloksissa huomioitiin sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviinsä että muut vaikutusmahdollisuudet työpaikalla.[9]

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhönsä sekä työpaikkavuoropuhelua on käsitelty myös Eurofoundin vuonna 2015 julkaisemassa yrityskyselyyn perustuvassa raportissa. Raportin keskeinen sisältö on tiivistetty Jukka Ahtelan selvityksessä. Työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien osalta yritykset on jaettu Eurofoundin selvityksessä kolmeen ryhmään:

[9] Work organisation and employee involement in Europe, Eurofound 5th European Working Conditions Survey, s. 24-26 sekä Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 18-19.

Extensive and supported: yritykset, joissa erilaisia vaikuttamisen kanavia on runsaasti ja työnantajat suhtautuvat positiivisesti työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien käyttöön työpaikalla. Esimerkkimaina tästä ryhmässä mainitaan Suomi, Ruotsi, Tanska ja Itävalta.

Low effort and little change: yritykset, joissa ei ollut tapahtunut mitään merkittäviä muutoksia, minkä vuoksi työntekijöitä olisi tullut kuulla tai heidän kanssaan olisi tullut neuvotella. Jos muutoksia oli kuitenkin joissakin yrityksissä tapahtunut, oli työntekijöitä ennemminkin tiedotettu kuin osallistettu. Aloitteita työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien edistämiseksi tehdään vähän, vaikkakin niihin suhtaudutaan positiivisesti. Esimerkkimaina mainitaan Kroatia, Ranska, Unkari, Tsekki ja Italia.

Moderate and unsupported: yritykset, joissa työntekijöiden suorien vaikutusmahdollisuuksien kanavat ovat vähäisemmät, eivätkä työnantajat välttämättä suhtaudu niiden käyttöön positiivisesti. Esimerkkimaina mainitaan Unkari, Bulgaria ja Puola.[10]

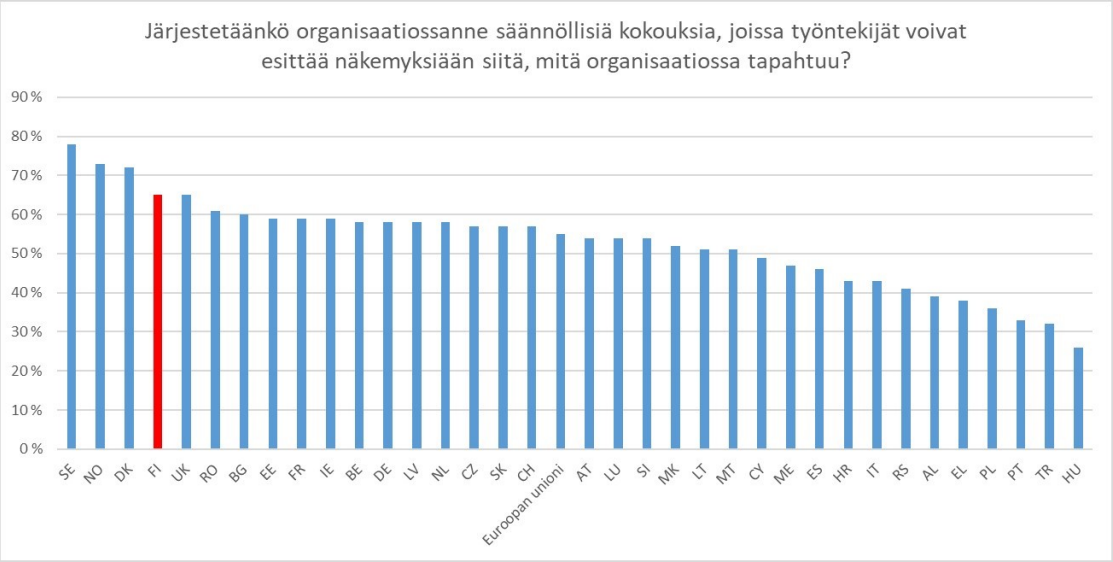
Myös työpaikkatason vuoropuhelun osalta raportissa on jaettu eri EU-maissa olevat yritykset neljään eri ryhmään. Niiden toisessa päässä ovat hyvien vaikutusmahdollisuuksien ja vahvan luottamuksen yritykset, toisessa päässä taas vähäisen luottamuksen ja rajoitettujen vaikutusmahdollisuuksien yritykset. Eri EU-maiden vertailussa Suomi kuuluu raportin perusteella toiseksi parhaaseen ryhmään, eli ryhmään nro. 2. Tässä ryhmässä olevissa yrityksissä työnantajan ja henkilöstön välillä oli vahva luottamus, mutta työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet koettiin vähäisemmäksi kuin ryhmään 1 kuuluvissa yrityksissä. Viimeksi mainittuun ryhmään kuuluvat muun muassa Saksa ja Ruotsi.[11]

Eurofoundin teettämässä kuudennessa Euroopan työolotutkimuksessa haastateltavilta työntekijöiltä on kysytty muun muassa, järjestetäänkö organisaatiossanne säännöllisiä kokouksia, joissa työntekijät voivat esittää näkemyksiään siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu. Suomessa ja Iso-Britanniassa 65 prosenttia vastaajista on vastannut kysymykseen ”kyllä” (kuvio 1). Kuvion perusteella eniten työpaikalla pidettäviä yhteisiä kokouksia järjestettäisiin Ruotsissa (78 % vastaajista vastasi kysymykseen ”kyllä”), toiseksi ja kolmanneksi eniten Norjassa (73 %) ja Tanskassa (72 %).

---

[10] Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, 91-94: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf sekä Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 18.

[11] Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, s. 110-111: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf sekä Ahtela, Jukka (2016): Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 18.



Kuvio 1: Järjestetäänkö organisaatiossanne säännöllisiä kokouksia, joissa työntekijät voivat esittää näkemyksiään siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu? Osuus ”kyllä” vastanneista maittain. Lähde: Euroopan työolotutkimus, 2015, Eurofound.

3 Tavoitteet

Esityksessä ehdotetaan kokonaan uuden yhteistoimintalain säätämistä. Samalla pääosa henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskevista säännöksistä siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia. Voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavasti sääntelyn tavoitteet liittyvät yrityksen ja työyhteisön kehittämiseen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin ja molemminpuoliseen tiedonkulkuun.

Voimassa olevaa lakia koskevista selvityksistä ilmenee, ettei lain päämääriä tai sen henkeä ole riittävällä tavalla saavutettu. Tämän esityksen tavoitteena on kehittää yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä tavalla, joka paremmin täyttäisi sille asetetut odotukset. Ennen kaikkea muutosten tavoitteena on parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta sekä kehittää nykyistä paremmat puitteet yritysten ja yhteisöjen sekä työyhteisöjen kehittämiselle.

Vuorovaikutuksen toimivuus. Sääntelyllä tavoitellaan työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen toimivuutta. Vuorovaikutus muodostuisi ehdotetussa laissa jatkuvasta vuoropuhelusta, neuvotteluvelvoitteesta ja hallintoedustuksesta.

Työntekijöiden laaja ja tuettu osallistuminen organisaation päätöksentekoon sekä luottamukselliset ja toimivat välit organisaation johdon ja työntekijöiden edustajien välillä on tunnistettu tekijöiksi, jotka parantavat sekä työntekijöiden hyvinvointia että yrityksen taloudellista menestystä. Luottamus organisaation johdon ja henkilöstön edustajien välillä on myös yhteydessä vähäisempään määrään työtaisteluja. Pelkän työntekijöiden osallistumisen ilman luottamusta ei ole havaittu tuottavan yritykselle parempaa menestystä.[12]

[12] Eurofound (2015): Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/

Pitkällä aikajänteellä rakentunut luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on keskeinen tekijä sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta myönteisen lopputuloksen aikaansaamisessa työpaikkatason yhteistoiminnassa. Eurofoundin julkaiseman tutkimuksen[13] mukaan organisaatiomuutosten yhteydessä päädyttiin kummankin osapuolen kannalta myönteiseen lopputulokseen kaksi kertaa useammin osapuolten välisen luottamuksen ollessa vahvaa kuin sen oltua puutteellista. Vahva luottamus heijastui ennen kaikkea myönteisiin työntekijävaikutuksiin.

Muiksi onnistuneen yhteistoiminnan taustatekijöiksi on tunnistettu:

- muutoksen tuominen organisaatioon mahdollistamalla pakottamisen sijaan (jatkuvan muutoksen kulttuuri)
- yhteisten ratkaisujen hakeminen ongelmiin (ml. avoin tiedonjako)
- mielekkäät rakenteet, jotka eivät ole kummallekaan osapuolelle liian kuormittavia,
- työntekijöiden edustajien osallistaminen vuorovaikutukseen (rakentava toimintakulttuuri)
- jännitteiden varovainen ja huolellinen hallitseminen.

Hyvän vuorovaikutuksen kautta henkilöstö voi sitoutua yrityksen päämääriin ja toisaalta henkilöstön tarpeet tulevat paremmin huomioon otetuiksi. Hyvin toimiva yhteistoiminta ja vuorovaikutuksellisuus voivat niin ikään edistää uusien innovaatioiden kehittymistä yrityksessä. Yritysten toimintaympäristössä ja muutoin yleisesti työelämässä ja työn tekemisen tavoissa tapahtuvien, toisinaan nopeatempoistenkin muutosten hyväksymistä ja ymmärtämistä edesauttaa laaja, ennakoiva ja mahdollisimman avoin informaatio sekä vuorovaikutus työpaikoilla. Työpaikan vakiintunut yhteistoiminta voi auttaa sellaistenkin muutosten käsittelyssä, joilla voi olla väistämättömiä kielteisiä henkilöstövaikutuksia. Hyvä vuorovaikutus voi myös vähentää ristiriitatilanteita työpaikoilla.

Lainsäädännöllä ei voida taata hyviä vuorovaikutussuhteita työnantajan ja henkilöstön välillä. Vuorovaikutussuhde kehittyy ajan kanssa ja suurimmaksi osaksi siihen vaikuttaa se, että osapuolet kokevat vuorovaikutuksen hyödylliseksi. Lainsäädännöllä voidaan kuitenkin edistää yhteistoiminnan toteutumista monissa sellaisissa yrityksissä, joissa puitteita yhteistoiminnalle ei ehkä muutoin olisi. Niillä työpaikoilla, joilla työnantaja ja henkilöstö tunnistavat yhteistoiminnan hyödyt, tavoitellut päämäärät voitaisiin mahdollisesti saavuttaa ilman lakiakin.

Pyrkimys kehittää yritystä ja työyhteisöä. Sääntelyyn sisältyy säännöksiä, joiden tarkoituksena olisi ohjata työnantajaa ja henkilöstöä kehittämään yrityksen toimintaa ja työyhteisöä. Yrityksen ja työyhteisön kehittämistä ei välttämättä voida erottaa toisistaan. Erityisesti tämä näkyy osaamisen kehittämisessä. Yrityksen kehittäminen voi edellyttää henkilöstön osaamisen ylläpitoa. Toisaalta yrityksen toiminta voi myös kehittyä henkilöstön osaamisen kautta. Lisäksi työhyvinvoinnin edistäminen olisi osa työyhteisön kehittämistä. Asioilla on merkittävää yksilökohtaista mutta myös yhteiskunnallista merkitystä.

---

field_ef_document/ef1502en_0.pdf.

[13] Eurofound (2016): Win–win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1633en_0.pdf.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Jatkuva vuoropuhelu työpaikoilla

Yritysten ja yhteisöjen toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Tästä syystä työnantajan ja henkilöstön välille tarvitaan jatkuvaluonteista vuorovaikutusta, jonka avulla yritys tai yhteisö voi mukautua toimintaympäristön vaatimuksiin sekä kehittämään liiketoimintaansa ja työyhteisön toimivuutta. Jatkuvan vuorovaikutuksen kautta parannettaisiin myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja asemaa työpaikoilla.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi järjestettävä jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön tilanteesta ja työyhteisöön liittyvistä kysymyksistä. Jatkuvuus toteutuisi siten, että vuoropuhelua olisi lähtökohtaisesti järjestettävä vähintään neljännesvuosittain. Työntekijämäärältään pienemmissä, alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä vuoropuhelua olisi käytävä vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Vuoropuhelun teemat määriteltäisiin yleisellä, mutta laaja-alaisella tavalla. Vuoropuhelu koskisi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Työpaikkatasolla ratkaistaisiin, mitkä olisivat tarkemmin näiden asiakokonaisuuksien sisällä ne konkreettiset teemat, joista vuoropuhelua käytäisiin. Vuoropuhelussa käsiteltäisiin myös eräitä muuhun lainsäädäntöön perustuvia yhteistoimintavelvoitteita.

Ehdotettu sääntely antaisi liikkumavaraa myös sen suhteen, minkälaisia käytännön järjestelyitä ja puitteita vuoropuhelun toteuttamiseksi luotaisiin. Yritykset voisivat niin halutessaan kytkeä vuoropuhelut osaksi niiden henkilöstöstrategisia prosessejaan tai päätyä luomaan pysyviä rakenteita, kuten neuvottelukuntia vuoropuhelun systemaattiseksi toteuttamiseksi. Lisäksi yritykset voisivat yhdessä henkilöstön edustajien kanssa kehittää pidempiaikaisia suunnitelmia yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittämiseksi ja vuoropuheluteemojen läpikäymiseksi. Toisaalta lain kannalta olisi riittävää, että työnantaja ja henkilöstön edustajat järjestävät säännönmukaisesti kokouksia, joissa laissa tarkoitettuja kysymyksiä käsitellään ilman erityisiä rakenteita, mitä voidaan pitää tarpeellisena kooltaan soveltamisalakynnyksen alarajalla olevissa yrityksissä. Jos työpaikoilla on jo nykyisin otettu käyttöön rakenteita yhteistoiminnalle, kuten esimerkiksi sovittu neuvottelukunnasta, ehdotettu sääntely ei edellyttäisi näiden rakenteiden purkamista. Oleellista olisi, että laissa tarkoitettu vuoropuhelu sisällöllisesti ja laadullisesti toteutuisi näissä rakenteissa.

Ehdotetulla sääntelytavalla pyrittäisiin ottamaan huomioon se, että yritykset ja yhteisöt ovat eri kokoisia, ne toimivat eri toimialoilla ja niiden luonteessa voi muutoinkin olla hyvin erilaisia piirteitä. Myös henkilöstön tarpeet voivat olla hyvin eriluonteisia esimerkiksi taustakoulutuksen tasosta, alan nopeasta tai hitaasta kehityksestä taikka henkilöstön ikärakenteesta riippuen. Lisäksi työpaikkojen lähtötaso työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa voi olla erilainen. Näistä syistä johtuen kunkin työpaikan on itse löydettävä soveltuvimmat tavat toteuttaa yhteistoimintaa lainsäädännön asettaessa kuitenkin sisällölliset ja laadulliset reunaehdot.

Laki on lähtökohtaisesti luonteeltaan staattinen instrumentti, joka varsin hitaasti reagoi olosuhteissa tapahtuviin muutoksiin. Työyhteisön kehittämistä, mukaan lukien työssä viihtyvyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavia ja edistäviä tekijöitä tutkitaan runsaasti ja niissä tapahtuu toden-

näköisesti myös tulevaisuudessa nopeaa kehitystä. Työpaikoilla voidaan varsin nopeasti omaksua hyväksi havaittuja käytäntöjä ja luoda uusia toimintatapoja yhteistoiminnan toteuttamiselle. Tästä syystä on tärkeää, että yhteistoimintalaissa sallitaan tällainen myönteinen ja luontainen kehitys eikä pyritä lukitsemaan määrättyyn aikakauteen kuuluvia hyviä käytänteitä, jotka kuitenkin vanhenisivat ajan kuluessa. Tämä voisi onnistua nykyistä yleisemmällä sääntelytavalla.

Työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen oikea-aikaisuus on voimassa olevan lain aikana herättänyt kysymyksiä siitä, missä määrin työnantaja voi käsitellä henkilöstönsä kanssa sellaisia mahdollisia tulevia kehityskulkuja, jotka voisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kannalta olisi suotavaa, että näitä kysymyksiä käsiteltäisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Toisaalta työnantajan kannalta asioiden käsitteleminen voi muodostaa oikeudellista riskiä sen suhteen, osoittaako asioiden käsittely sen, että asiassa olisi pitänyt käynnistää yhteistoimintaneuvottelut.

Esityksessä ehdotetaan, että yrityksessä järjestettäisiin jatkuvaa vuoropuhelua yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä. Tarkoituksena olisi, että osana tätä vuoropuhelua työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat käsitellä avoimesti yrityksen tilannetta ja tarvittaessa myös sellaisia skenaarioita, joihin liittyisi työvoiman käytön vähentäminen. Tässä mielessä jatkuva vuoropuhelu ja muutosneuvottelut muodostaisivat jatkumon.

4.1.2 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan olisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön pitkäjänteiseksi ja suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan sisältyisi osin vastaavanlaisia asioita kuin voimassa olevan lain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lisäksi suunnitelman tarkoituksena olisi lisäksi laajemminkin kiinnittää huomiota työyhteisön hyvinvointia tukeviin kysymyksiin samoin kuin työvoiman käyttötapoihin. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laadittaisiin ja sitä ylläpidettäisiin osana osaamisen kehittämistä, työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä sekä työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevaa vuoropuhelua. Työyhteisön kehittämissuunnitelman olisi tarkoitus olla dynaaminen asiakirja, joka toimisi mainittuja asioita koskevan vuoropuhelun työkaluna. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattaisiin myös ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986. jäljempänä *tasa-arvolaki*) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaiset suunnitelmat voitaisiin toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, olisi työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Joissakin työpaikoissa saattaa jo ennestään olla voimassa suunnitteluprosesseja, jotka täyttävät työyhteisön kehittämissuunnitelmalle ehdotetun vähimmäissisällön. Tällaisille yrityksille tai yhteisöille lailla ei asetettaisi uutta velvoitetta.

4.1.3 Neuvotteluvelvoite muutostilanteissa

Voimassa olevassa laissa muutostilanteita koskevista yhteistoimintaneuvotteluista säädetään kahdessa eri luvussa. Lain 6 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut koskevat yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja töiden järjestelyitä. Lain 8 luvussa säädetään puolestaan yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähennettäessä. Molemmissa

luvuissa säädetyt neuvotteluiden perusvaiheet vastaavat pitkälti toisiaan, mutta työvoiman käytön vähentämistä koskevien asioiden osalta säädetään eräistä lisävaatimuksista.

Esityksessä ehdotetaan, että lakiin sisältyisi vain yksi neuvotteluvelvoitetta koskeva luku, joka koskisi sekä työvoiman käytön vähentämisen että muiden olennaisten henkilöstövaikutusten johdosta käynnistettäviä neuvotteluja. Neuvotteluita kutsuttaisiin *muutosneuvotteluiksi*.

Muutosneuvotteluja koskisivat asiasta riippumatta samat pääperiaatteet: neuvotteluita edeltäisi neuvotteluesitys ja tietojen antaminen. Neuvotteluissa käsiteltäisiin ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joita olisi käsiteltävä muutosneuvotteluissa. Neuvottelut olisi kirjattava ja työnantajan olisi annettava selvitys arvioimansa päätöksen sisällöstä.

Työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden osalta säädettäisiin eräistä lisävaatimuksista koskien annettavia tietoja, käsiteltäviä asioita ja neuvotteluaikaa. Lisäksi työnantajan olisi laadittava toimintasuunnitelma neuvottelumenettelystä ja irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi tähtäävistä toimenpiteistä. Työvoiman käytön vähentämistä koskevan neuvotteluvelvoitteen osalta laissa ehdotetut muutokset ovat vähäisiä joukkovähentämisdirektiivin vaatimuksista johtuen. Laissa kuitenkin todettaisiin lisäyksenä se, että työnantajan olisi neuvoteltava työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten mukaisesti myös sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja harkitsee muuttavansa yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella.

Työnantajalla voi olla tarve muutosneuvotteluiden kestäessä muuttaa suunnitelmaansa esimerkiksi neuvotteluiden aikana esille tulleiden asioiden vuoksi. Olosuhteet ovat voineet muuttua tai neuvotteluissa on voinut ilmetä uusia vaihtoehtoja toimenpiteille. Kun kysymys on yhdestä neuvottelumenettelystä, voitaisiin muutos toteuttaa neuvotteluesitystä täydentämällä. Jos neuvottelut koskevat täydentämisen jälkeen myös työvoiman käytön vähentämistä, kiinnittyisivät esimerkiksi neuvotteluaikaa koskevat vaatimukset täydennetyn neuvotteluesityksen antamiseen.

Muutosneuvotteluiden aloitusajankohdasta ehdotetaan säädettäväksi omassa nimenomaisessa pykälässään. Pykälä koskisi sekä työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden aloittamista (voimassa olevan lain 8 luku) että olennaisia henkilöstövaikutteisia muutoksia koskevien muutosneuvotteluiden aloittamista (voimassa olevan lain 6 luku). Säännöksen tarkoitus on vastata voimassa olevaa sääntelyä ja tulkintakäytäntöä neuvotteluiden aloittamishetken suhteen. Koska muutosneuvotteluiden aloitusajankohtaan sisältyy merkittäviä oikeusvaikutuksia, on voimassa olevan lain mukaista aloitusajankohtaa eri tilanteissa pyritty kuvaamaan tarkemmin lain 17 §:n perusteluissa.

Muutosneuvotteluiden lisäksi laissa säädettäisiin edelleen liikkeen luovutukseen, sulautumiseen ja jakautumiseen liittyvistä tiedottamisvelvollisuuksista henkilöstön edustajille sekä velvollisuudesta vastata heidän esittämiinsä tarkentaviin kysymyksiin.

4.1.4 Henkilöstön tiedonsaannin ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen

Jatkuvan vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet määriteltäisiin yleisellä tasolla. Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus kytkeytyisi kulloinkin vuoropuhelussa käsiteltävään teemaan. Näitä tietoja ei olisi laissa yksilöity, koska lainsäädännössä ei voida ennakoida kaikkia

kysymyksiä, joita vuoropuhelussa käsiteltäisiin ja niihin liittyviä tietotarpeita. Tämä johtuu vuoropuhelun kohteena olevien asiakokonaisuuksien laaja-alaisuudesta.

Työnantajan olisi ennen vuoropuhelun toteuttamista annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajan oma-aloitteista tiedonantovelvoitetta täydentäisi myös henkilöstön edustajan oikeus pyytää ja saada muutakin tietoa, jota voidaan pitää tarpeellisena vuoropuhelun kannalta. Lisäksi eräitä tietoja työnantajan olisi annettava vuosittain riippumatta siitä, käydäänkö asiasta vuoropuhelua. Tämän tietojenantovelvollisuuden tarkoituksena olisi tuottaa henkilöstön edustajalle riittävä käsitys työpaikan tilanteesta ja olosuhteista.

Jatkuva ja säännönmukainen vuoropuhelu edistäisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia. Vuoropuhelun toteuttaminen olisi lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla. Käytännössä työpaikoilla voitaisiin sopia siitä, millä tavalla ja missä järjestyksessä erilaisia asiakokonaisuuksia käsitellään. Lisäksi henkilöstön edustajalla olisi aloiteoikeutensa turvin oikeus nostaa tarpeelliseksi katsomiaan asioita vuoropuhelun kohteeksi. Tiedonkulkua ja vaikutusmahdollisuuksia turvattaisiin myös muutosneuvotteluilla ja hallintoedustuksella (ks. jaksot 4.1.2 ja 4.1.4).

4.1.5 Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa säädetään tällä hetkellä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990, jäljempänä *hallintoedustuslaki*).

Esityksessä ehdotetaan, että hallintoedustuslain säännökset siirrettäisiin pääosin yhteistoimintalakiin. Koska sekä yhteistoimintalaissa että hallintoedustuslaissa käytetään termiä henkilöstön edustaja, on säännösten siirron myötä tarpeen erottaa nämä toisistaan. Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa hallintoedustuksen osalta henkilöstön edustajan sijaan käytettäisiin termiä *henkilöstön hallintoedustaja* ja henkilöstön edustuksesta termiä *henkilöstön hallintoedustus*. Sekä lain perusteella toteutettavaan henkilöstön hallintoedustukseen että sopimukseen perustuvaan henkilöstön hallintoedustukseen lisättäisiin laadullinen vaatimus toimielimelle, jossa henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa. Henkilöstön hallintoedustus tulisi ehdotuksen mukaan toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstön hallintoedustajalla olisi myös oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Tarkoituksena on, että henkilöstön hallintoedustaja pystyisi aidosti osallistumaan toimielimen työskentelyyn. Henkilöstön hallintoedustaja olisi näin oikeutettu vastaavaan koulutukseen, jota muut toimielimen jäsenet saavat toimielimen työskentelyyn liittyen.

4.1.6 Seuraamusjärjestelmä

Esityksessä ehdotetaan, että lain seuraamusjärjestelmä rakentuisi osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Nykyistä lakia vastaavasti työnantajalle, joka olisi irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän tai yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä neuvotteluiden osalta on laissa säädetty, seuraisi hyvitysseuraamus. Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustukseen liittyvien velvoitteiden osalta yhteistoiminta-asiamies voisi velvoittaa yrityksen uhkasakon nojalla täyttämään lain 5 luvusta johtuvat velvoitteensa.

Esityksessä ehdotetaan, että hyvityksen käyttöala, hyvityksen luonne ja hyvityksen määräämiseen liittyvä menettely säilytetään ennallaan. Hyvityksen suuruuteen vaikuttaisivat osittain samat tekijät kuin voimassa olevassa laissa, mutta ehdotukseen on uusina tekijöinä lisätty rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus. Rikkomuksen laatua ja laajuutta koskevalla arvioinnilla olisi tarkoitus korvata voimassa olevaan lakiin sisältyvä maininta rikkomuksen asteesta. Rikkomuksen moitittavuuden arviointi olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Lisäyksen tarkoituksena olisi nykyistä enemmän mahdollistaa painoarvon asettaminen sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vallinneissa olosuhteissa moitittavana. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin uutena asiana huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti. Ehdotuksen mukaan hyvityksen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon myös muita pykälässä mainittuihin asioihin rinnastettavia seikkoja.

Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä koskisi muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, joista ei ole erikseen säädetty hyvitysseuraamusta. Vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta esityksessä ehdotetaan, että rangaistavaa olisi vasta tilanne, jossa työnantaja yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta huolimatta laiminlöisi jotakin vuoropuheluvelvoitetta. Tämä olisi perusteltua siitä syystä, että osa vuoropuhelussa säädetyistä velvoitteista ei sisällä täsmällisiä ja yksilöityjä vaatimuksia. Rangaistavuuden edellytyksenä olisi, että yhteistoiminta-asiamies olisi antanut asiassa ensin oikeudellisesti sitomattoman kehotuksen. Kehotuksessa asetettaisiin määräaika, jonka kuluessa työnantajan tulisi korjata menettelynsä. Viranomaisen antamalla kehotuksella työnantajalle osoitettaisiin selkeällä tavalla lainvastainen asiantila, ja seuraamus kytkeytyisi siihen, että työnantaja tästä huolimatta laiminlöisi kyseistä vuoropuheluvelvoitetta.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset kustannukset

4.2.1.1 Soveltamisala ja siihen tehtävien muutosten vaikutukset pieniin yrityksiin

Yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossakin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi vähintään 20. Kysymys olisi noin 10 000 yrityksestä ja sen lisäksi yhdistyksistä ja säätiöistä, joita yhteistoimintalain soveltamisalan piirissä arvioidaan olevan joitakin satoja.

Voimassa olevan yhteistoimintalain eräitä säännöksiä ei sovelleta yrityksiin, joissa työskentelee 20–29 työntekijää. Vastaavaa soveltamisalarajausta ei sisältyisi ehdotettuun yhteistoimintalakiin muutoin kuin muutosneuvotteluiden lyhennetyn neuvotteluajan osalta. Soveltamisalapoikkeuksen piirissä on tällä hetkellä 3 500 yritystä ja niissä työskentelee 83 000 työntekijää.

On kuitenkin huomattava, etteivät nykyisen soveltamisalapoikkeuksen piirissä olevat velvoitteet täysin vastaa sisällöltään niitä ehdotettuun lakiin sisältyviä velvoitteita, jotka tulisivat jatkossa koskemaan myös 20–29 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Lisäksi joidenkin asiakokonaisuuksien käsittely riippuu siitä, haluavatko vuoropuhelun osapuolet nostaa niitä vuoropuhelussa käsiteltäväksi tai tuleeko niiden käsittely yrityksessä tai yhteisössä muutoin ajankohtaiseksi. Tästä syystä kustannusten määrää työnantajille on vaikea arvioida. Alla olevassa taulukossa on pyritty vertailemaan voimassa olevan lain soveltamisalapoikkeuksen piiriin kuuluvia velvoitteita ja niitä vastaavia velvoitteita uudessa laissa, jotka tulisivat ehdotuksen mukaan sovellettavaksi jatkossa myös 20–29 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä.

Voimassa olevan lain soveltamispoikkeukset 20—29 työntekijää työllistävillä yrityksillä	***Ehdotettuun lakiin sisältyvät vastaavat velvoitteet 20—29 työntekijää työllistäville yrityksille***
Työhönotossa noudatettavien yleisten periaatteiden ja menetelmien käsittely yhteistoimintaneuvotteluissa (15 §)	*Tällaisten periaatteiden ja menetelmien kuvaamista ei edellytetä. Näistä käytännöistä voidaan kuitenkin käydä vuoropuhelua (8 §, työpaikalla sovellettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet)*
Vuokratyövoiman käyttöön liittyvä jatkuva neuvotteluvelvoite (17 §:n 2 ja 3 momentti)	*Ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet kirjataan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan ja niistä käydään vuoropuhelua (8 ja 9 §)*
Yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa (18 §)	*Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista (15 §)*
Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely yhteistoimintaneuvottelussa (19 §)	*Muuhun lainsäädäntöön perustuvat käytännöt ja periaatteet olisi käsiteltävä vuoropuhelussa tasa-arvosuunnitelmaa ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa lukuun ottamatta (12 §).*

Käytännössä nykyisinkin 20—29 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä työnantajan on täytynyt varata yrityksen henkilöstölle tilaisuus tulla kuulluksi monista muuhun lainsäädäntöön perustuvista käytännöistä tai periaatteista. Mainittujen asioiden käsittelyä koskeva soveltamisalapoikkeus on merkinnyt lähinnä mahdollisuutta olla käsittelemättä niitä yhteistoimintaneuvotteluissa. Esityksessä ehdotetaan yhteistoimintalakiin siirtymäsäännöstä, jonka perusteella olemassa olevia käytäntöjä tai periaatteita ei tarvitse uuden sääntelyn johdosta käsitellä taannehtivasti vuoropuhelussa, ellei niihin suunnitella muutoksia. Näin ollen 20—29 työntekijää työllistävien yritysten aineelliset säännösten noudattamiskustannukset kasvavat vain muuhun lainsäädäntöön perustuvia käytäntöjä ja periaatteita käyttöön otettaessa tai niiden päivittämisen yhteydessä, jolloin kyseisiä asioita olisi käsiteltävä uuden lain mukaisessa vuoropuhelussa.

Soveltamisalapoikkeuksen poistumisen voidaan arvioida selkeyttävän lainsäädännön soveltamista.

Koska yhteistoimintalain henkilöstömäärää koskevassa soveltamisalakynnyksessä ei tapahdu suuria muutoksia, esityksellä ei arvioida olevan mainittavasti vaikutusta sellaisten yritysten ja yhteisöjen työllistämiskynnykseen, jotka jäävät soveltamiskynnyksen alapuolelle. Yhteistoimintalain soveltamisalakynnyksellä ei ole myöskään aiemmin arvioitu olevan olennaisia vaikutuksia työllistämiskynnykseen[14].

[14] Uusi yhteistoimintalaki yrityksissä: uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus (2010).

4.2.1.2 Vuoropuheluvelvoitteen kustannukset yrityksille ja yhteisöille

Ehdotetussa laissa vuoropuhelun teemat määriteltäisiin joustavammin ja laaja-alaisemmin kuin nykyisessä laissa määritellään yhteistoimintaneuvotteluiden kohteet. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi molempien mahdollista nostaa asioita vuoropuhelun kohteeksi. Kun käsiteltävien asioiden valinta jätetään paikallisesti ratkaistavaksi, voidaan yrityksissä ja yhteisöissä keskittyä kyseisen työpaikan kannalta oleellisiin teemoihin. Työpaikoilla voitaisiin lisäksi itse luoda tarkemmat toimintatavat toteuttaa vuoropuhelu, kunhan se sisällöllisesti ja laadullisesti täyttää lain vaatimukset. Muutosten arvioidaan lisäävän laissa edellytetyn yhteistoiminnan mielekkyyttä.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain, jollei toisin sovittaisi. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, vuoropuhelua olisi lähtökohtaisesti käytävä kahdesti vuodessa. Vuoropuhelu ja siihen liittyvät valmistelutoimenpiteet aiheuttaisivat yrityksille kustannuksia. Työnantajalle aiheutuvat kustannukset muodostuisivat ensinnäkin siitä työpanoksesta, jonka työnantajan edustaja käyttää vuoropuhelun toteuttamiseen:

a) Vuoropuhelun suunnittelu

b) Vuoropuhelun käytännön puitteiden järjestäminen (kokousjärjestelyt)

c) Vuoropuheluun valmistautuminen

d) Vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeellisten tietojen antaminen

e) Mahdollisten henkilöstön edustajan pyytämien lisätietojen antaminen

f) Varsinainen vuoropuhelu

g) Vuoropuhelun kirjaaminen

h) Tiedottaminen

Myös henkilöstön edustaja käyttää työpanosta vuoropuheluun, mikä kanavoituu työnantajan kustannukseksi, koska tuolta ajalta maksetaan tavanomaista palkkaa. Henkilöstön edustaja valmistautuu vuoropuheluun (kohta c) ja osallistuu vuoropuheluun (kohta f). Henkilöstön edustajia voi olla useampia. Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, vuoropuhelu käytäisiin henkilöstön kanssa yhdessä vähintään kerran vuodessa.

Vuoropuhelusta aiheutuvien kustannusten tarkempi määrä riippuisi yrityksen tai yhteisön toiminnan luonteesta, toiminnan laajuudesta, henkilöstörakenteesta ja siitä, mitä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä ja missä määrin asiakysymyksiä nostetaan vuoropuhelun kohteeksi. Lisäksi kustannusten määrä voisi muodostua erilaiseksi eri aikoina. Tästä syystä tarkkaa arvioita kustannusten määrästä on vaikea antaa. Lisäksi toimintatapojen muuttuessa rutiiniksi kustannusten määrän voidaan arvioida alenevan.

Kun arvioidaan ehdotetusta vuoropuheluvelvoitteesta aiheutuvaa kustannusvaikutusta työnantajille (muutoksen kustannukset), on otettava yllä mainittujen seikkojen lisäksi huomioon seuraavat tekijät:

a) Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan luonne nykyisin. Vuoropuheluvelvoite korvaisi voimassa olevan lain 4 ja 5 luvussa säädetyt yhteistoimintaneuvottelut. Yrityksissä toteutetaan jo nykyisin vuoropuheluvelvoitteeseen rinnastuvaa yhteistoimintaa, vaikkakin yhteistoiminnan kohde on suppeampi. Säännönmukaisena velvoitteena on käsitellä kerran vuodessa ainakin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Yrityksissä voidaan tämän lisäksi harjoittaa jo nykyisin muutakin vuoropuheluun rinnastuvaa yhteistoimintaa, joka jatkossa täyttäisi pienin muutoksin vuoropuheluvelvoitteen vaatimukset. Jos tällaista yhteistoimintaa on harjoitettu neljä kertaa vuodessa, vuoropuheluvelvoitteesta ei odoteta aiheutuvan työnantajille juurikaan uusia kustannuksia. Sen sijaan niissä yrityksissä, joissa on vuosittain käsitelty yhteistoiminnassa lähinnä vain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, ehdotettu laki lisäisi vähintään 30 työntekijää työllistävien yritysten kustannuksia määrällä, joka vastaa karkeasti kolmen vuoropuhelukerran toteuttamista. Muutoksista aiheutuvat kustannukset kohdistuisivat siis ennen kaikkea yrityksiin, joissa yhteistoimintaa harjoitetaan nykyisellään vähän.

Tarkkaa tietoa eri yrityksissä toteutettavan yhteistoiminnan määrästä ei ole. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemä yrityspaneelikysely, johon tosin vastasi vain 37 yritystä, vahvisti sitä käsitystä, että joissakin yrityksissä yhteistoimintaa toteutetaan laissa edellytetty minimimäärä ja toisissa yrityksissä sitä harjoitetaan säännönmukaisesti useammin.

b) Henkilöstön edustuksen järjestäminen. Vuoropuheluvelvoite on tarkoitettu toteutettavaksi ensi sijassa edustuksellisesti. Henkilöstö voi valita edustajakseen luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan. Viime kädessä yhteistoimintaedustaja voidaan valita myös kutakin vuoropuhelukertaa varten erikseen. Jos henkilöstö on valinnut itselleen edustajan, vuoropuhelua on käytävä vähintään neljä kertaa vuodessa, jollei toisin sovita. Jos henkilöstö ei valitse edustajaa, työnantaja voisi täyttää vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä lain mukaiset asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä tilaisuudessa. Tällöin vuoropuhelun kustannuksiksi on laskettava koko henkilöstön palkkakustannukset vuoropuhelun ajalta. Samalla on mahdollista, että vuoropuhelun luonne voi muuttua pintapuolisemmaksi. Lain tavoitteiden saavuttamisen kannalta olisi erittäin tärkeää, että vuoropuhelu käydään edustuksellisesti.

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti vuoden 2020 lopulla Taloustutkimus Oy:llä kyselytutkimuksen siitä, missä määrin yritysten henkilöstö on edustettuna. Tutkimuksen perusteella henkilöstö on laajemmin edustettuna suurissa yrityksissä kuin pienissä yrityksissä. Lisäksi henkilöstö on laajemmin edustettuna järjestäytyneissä yrityksissä kuin järjestäytymättömissä yrityksissä. Myös toimialakohtaista vaihtelua esiintyy siten, että teollisuudessa henkilöstön edustajia on enemmän kuin esimerkiksi kaupan alalla ja palvelutoimialoilla.

Alla olevassa taulukossa kuvataan henkilöstön edustajien yleisyyttä eri kokoisissa yrityksissä:

Henkilöstömäärä	Järjestäytymisen perusteella työehtosopimuksia noudattavat yritykset (osuus prosenttina)			Yleissitovuuden perusteella työehtosopimuksia noudattavat yritykset (osuus prosenttina)		
	Luottamusmies	Luottamusvaltuutettu	YT-edustaja	Luottamusmies	Luottamusvaltuutettu	YT-edustaja
20-49	61 %	16 %	*	45 %	22 %	*
50-99	85 %	19 %	*	59 %	19 %	*

100-249	87 %	27 %	*	*	*	*
250+	96 %	27 %	*	*	*	*

* tietoa ei saatavissa tai kohdejoukon pienuudesta johtuen ei luotettavaa tietoa.

Vaikka yrityksessä tai yhteisössä olisi henkilöstön edustaja tai edustajia, koko henkilöstö ei välttämättä ole silti edustettuna. Seuraavassa taulukossa esitetään, kuinka suurta osaa työntekijöistä henkilöstön edustaja edustaa. Taulukon tiedot koskevat ainoastaan järjestäytyneitä työnantajia. Järjestäytymättömässä kentässä henkilöstön edustus on jonkin verran suppeampaa.

Yrityksen henkilöstömäärä	Luottamusmiehen edustaman henkilöstön osuus kaikista työntekijöistä yli 95 % (osuus yrityksistä)	Luottamusmiehen edustaman henkilöstön osuus kaikista työntekijöistä 5095 % (osuus yrityksistä)	Luottamusmiehen edustaman henkilöstön osuus kaikista työntekijöistä alle 50 % (osuus yrityksistä)	EOS
20-49	43 %	43 %	11 %	4 %
50-99	25 %	66 %	7 %	2 %
100-249	36 %	55 %	8 %	1 %
250+	34 %	58 %	5 %	4 %

Edellä kuvatun taulukon perusteella noin kolmannes järjestäytyneistä yrityksistä on sellaisia, joissa henkilöstön edustaja edustaa kaikkia työntekijöitä tai lähes kaikkia työntekijöitä. Koska taulukko koskee järjestäytyneitä yrityksiä, joissa henkilöstön edustajia on enemmän, oletetaan jäljempänä olevissa arvioissa, että henkilöstö on täysin edustettuna neljäsosassa yrityksiä. Näissä yrityksissä vuoropuhelu voidaan lähtökohtaisesti toteuttaa yksinomaan työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä neljä kertaa vuodessa, jollei toisin sovittaisi. Suurimmassa osassa yrityksiä ainakin osa työntekijöistä on kuitenkin edustamatta, jolloin työnantajan on käytävä vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa neljä kertaa vuodessa sekä edustamatta olevien työntekijöiden kanssa yhdessä vähintään kerran vuodessa. Näissäkin tilanteissa henkilöstö on pääosin edustettuna. Sellaisia yrityksiä, joissa henkilöstöllä ei ole lainkaan edustajaa, on hyvin vähän, mahdollisesti vain joitakin prosentteja lain soveltamispiiriin kuuluvista yrityksistä.

c) Mahdollinen toisinsopiminen. Esityksessä ehdotetaan, että vuoropuhelu toteutettaisiin vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja taikka henkilöstö yhdessä toisin sovi. Sopia voitaisiin esimerkiksi vuoropuhelukertojen vähentämisestä tai lisäämisestä.

Voidaan ainoastaan spekuloida sillä, kuinka monella työpaikalla päädyttäisiin sopimaan vuoropuhelujen määrästä toisin. Luultavasti suurimmassa osassa yrityksiä vuoropuhelua toteutettaisiin laissa säädetty määrä. Toisin sopiminen olisi luultavammin yleisempää pienissä yrityksissä kuin suurissa yrityksissä. Suuremmissa yrityksissä vuoropuhelua tullaan todennäköisesti käymään neljä kertaa vuodessa tai useammin, jos henkilöstö on hyvin edustettuna.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vuoropuheluvelvoite lisää työnantajien kustannuksia, koska vuoropuhelun toteuttamiseen käytetään työnantajan edustajan, henkilöstön edustajan tai työntekijöiden työaikaa, ja velvoite edellyttää nykyistä useammin järjestettävää yhteistoimintaa. Kustannusten ei arvioida lisääntyvän, jos yrityksessä on jo nykyisin harjoitettu vuoropuheluun rinnastuvaa yhteistoimintaa neljästi vuodessa tai työpaikalla sovitaan sellaisesta vuoropuhelujen määrästä, joka vastaa työpaikan nykyistä käytäntöä. Jos henkilöstö ei ole valinnut itselleen edustajaa, työnantajan kustannukset pysyisivät pitkälti ennallaan, koska vuoropuhelua olisi käytävä henkilöstön kanssa pääsäännöstä poiketen vähintään kerran vuodessa.

Yhteenvetoa. Yllä on todettu, että vuoropuheluvelvoitteen kustannuksiin vaikuttavat monet tekijät. Alla olevassa taulukossa on pyritty kuvaamaan työnantajille vuoropuhelusta aiheutuvia kustannuksia eri kokoluokissa sekä ottamalla huomioon edustajien lukumäärä ja heidän palkkatasonsa sekä vuoropuhelukertojen lisääntyminen nykyisestä. Taulukon laatimisessa käytetyt tarkemmat olettamat kuvataan esityksen liitteessä.

Exempelföretag	Företagstorlek (personer)	Personalrep-resentanter (antal)	Arbetsgivar-representanter (antal)	Personalrep-resentanter (lönenivå)	Ökning av företagets administrativa Börda (€), när företaget ordnar 1/2/3 flera dialoger än nu			Ökning av den administrativa bördan med tre dialog-omgångar, andel av **den genomsnittliga omsättningen**	Ökning av den administrativa bördan med tre dialog-omgångar, andel av **den genomsnittliga lönesumman**
					1	2	3		
Litet företag	20-49	1	1	arbetstagare	770	1540	**2310**	0,0305 %	0,1808 %
				sakkunnig	801	1602	**2403**	0,0317 %	0,1881 %
				specialsakkunnig	839	1678	**2517**	0,0332 %	0,1970 %
Medelstort företag	50-249	2	2	arbetstagare	1540	3080	**4620**	0,0176 %	0,1074 %
				sakkunnig	1602	3204	**4806**	0,0183 %	0,1117 %
				specialsakkunnig	1678	3356	**5034**	0,0192 %	0,1170 %
Stort företag 1	250-999	3	3	arbetstagare	2310	4620	**6930**	0,0052 %	0,0330 %
				sakkunnig	2403	4806	**7209**	0,0054 %	0,0343 %
				specialsakkunnig	2517	5034	**7551**	0,0056 %	0,0359 %
Stort företag 2	1 000 eller flera	6	3	arbetstagare	2679	5358	**8037**	0,0008 %	0,0073 %
				sakkunnig	2864	5728	**8592**	0,0009 %	0,0078 %
				specialsakkunnig	3098	6196	**9294**	0,0010 %	0,0084 %

Taulukossa vuoropuhelun kustannuksia on arvioitu työnantajan ja henkilöstön edustajien palkkamenojen pohjalta. Mitä suurempi yritys, sitä useampi edustaja todennäköisesti osallistuu vuoropuheluun. Palkkamenojen määrä luonnollisesti vaihtelee riippuen siitä, missä tehtävissä työnantajan ja henkilöstön edustajat toimivat ja millä toimialalla yritys toimii. Tästä syystä taulukkoon on luotu kolme skenaariota TEM:n sääntelytaakkalaskuriin sisältyvien palkkaluokkien pohjalta (työntekijä, asiantuntija ja erityisasiantuntija sekä työnantajan edustajan osalta johtaja). Keskimääräiset liikevaihdot ja palkkasummat ovat kaikkien toimialojen keskiarvoja. Myös tältä osin toimialojen välillä on kuitenkin eroja. Esimerkiksi pienen yrityksen tapauksessa, jossa henkilöstön edustaja on työntekijä, kustannusten lisäyksen osuus keskimääräisestä liikevaihdosta oli vaihteluvälillä 0,0150-0,0961%, josta pienin osuus oli tukku- ja vähittäiskaupassa ja suurin terveys- ja sosiaalialalla. Työnantajan edustajan työmääräksi on arvioitu 10 työtuntia vuoropuhelua kohden. Henkilöstön edustajan työmääräksi on arvioitu 4,5 tuntia vuoropuhelua kohden. Taulukosta ilmenee, että vuoropuhelusta aiheutuvien kustannusten suhteellinen osuus liikevaihtoon tai palkkasummaan nähden on suurempi pienissä yrityksissä kuin suurissa yrityksissä.

Alle 30 työntekijän yritysten osalta on huomioitava, että ehdotetun lain mukaan vuoropuhelua olisi järjestettävä pääsäännöstä poiketen vähintään kahdesti vuodessa, jollei toisin sovita. Vuoropuhelukertojen määrä lisääntyisi siten yhdellä, jolleivät työnantaja ja henkilöstö sovi useammasta vuoropuhelukerrasta.

Koko yrityskentälle aiheutuvaa kokonaiskustannusta voidaan arvioida ainoastaan tekemällä jatko-oletus siitä, kuinka monta kertaa vuodessa yrityksissä tullaan keskimäärin järjestämään vuoropuhelua. Jos oletetaan, että 20–29 työntekijän yrityksissä vuoropuhelua järjestettäisiin nykyiseen nähden keskimäärin 0,6 kertaa enemmän ja näitä suuremmissa yrityksissä kaksi kertaa nykyistä enemmän, yrityskentälle aiheutuva kokonaiskustannus muutoksista olisi noin 19–20 miljoonan euron välillä. Laskelmaan sisältyy monista oletuksista johtuen suuria epävarmuuksia. Keskisuuret yritykset kantaisivat kustannuksista suhteellisesti suuremman osuuden kuin pienet ja suuret yritykset. Lisäksi yritykset, joissa yhteistoimintaa on tähän mennessä ollut niukalti, kantaisivat kustannuksista suuremman osan kuin yritykset, joissa yhteistoimintaa harjoitetaan jo nykyisellään aktiivisesti.[15]

Vuoropuhelua käytäisiin sekä työnantajan että henkilöstön intressissä. Työnantaja voi kanavoida vuoropuheluun monia sellaisia asioita, jotka joka tapauksessa edellyttäisi vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä. Kysymys ei siten olisi puhtaasti uudesta lisäkustannuksesta tai hallinnollisesta taakasta. Vuoropuhelun hyödyt on tarkoitettu työnantajalle ja henkilöstölle. Lain aiempaa joustavampi sisältö mahdollistaa sen, että vuoropuhelu tapahtuu aiempaa vahvemmin yritykselle ja sen henkilöstölle itselleen tärkeiden kehittämiskohteiden parissa. Tällöin voi olla, että vuoropuhelua käydään aiempaa harvemmin vain lain velvoitteen takia ja entistä useammin työpaikan omien intressien takia.

4.2.1.3 Vuoropuheluvelvoitteen dynaamiset vaikutukset yrityksille ja yhteisöille

Vuoropuheluvelvoitteella pyritään luomaan toimivan yhteistoiminnan kulttuuri työnantajan ja henkilöstön välille. Tämän päämäärän saavuttamisella olisi myönteisiä vaikutuksia yrityksen tai yhteisön toimintaan[16]:

- Toimivan yhteistoiminnan on tunnistettu parantavan yrityksen taloudellista menestystä.
- Luottamuksen organisaation johdon ja henkilöstön edustajien välillä on myös tunnistettu olevan yhteydessä työtaisteluiden määrään.
- Hyvällä yhteistoiminnalla parannetaan muutostilanteiden onnistumisen edellytyksiä.
- Vuoropuhelun paraneminen voi edistää myös työpaikoilla tapahtuvaa paikallista sopimista, mikä voi osaltaan edistää yritysten kasvua ja kilpailuedellytyksiä markkinoilla.

Vuoropuhelun teemat on määritelty laaja-alaisesti siten, että ne koskisivat aina kunkin työpaikan kannalta olennaisia kysymyksiä. Myös ne puitteet, joissa vuoropuhelu toteutuu, voidaan

[15] Taulukossa on oletettu, että 20 prosenttia yrityksistä on sellaisia, joissa vuoropuhelun kaltaista toimintaa harjoitetaan jo nykyisin vähintään ehdotetussa laissa edellytetty määrä. 10 prosentissa yrityksiä oletetaan vuoropuhelukertojen määrän lisääntyvän yhdellä kerralla ja 10 prosentissa yrityksiä kahdella kerralla. 60 prosentissa yrityksiä vuoropuhelukertojen määrän oletetaan lisääntyvän kolmella kerralla. Keskimäärin vuoropuhelukertojen määrä lisääntyisi 2,1:llä kerralla. Kun otetaan huomioon, että osassa yrityksiä saatetaan paikallisesti sopia vuoropuhelukertojen määrän vähentämisestä , taulukossa voidaan käyttää oletusta siitä, että vuoropuhelukertojen määrä lisääntyy keskimäärin kahdella kerralla. Laskennassa on myös oletettu, että kolme prosenttia yrityksistä on sellaisia, joissa ei ole lainkaan henkilöstön edustajaa.

[16] Alla mainitut toimivan yhteistoiminnan hyödyt kuvattu tarkemmin jaksossa 3 lähdeviitteineen.

kullakin työpaikalla määritellä. Yritykset voisivat kytkeä vuoropuhelut osaksi henkilöstöstrategisia prosessejaan tai päätyä luomaan pysyviä rakenteita ja menettelytapoja vuoropuhelun toteuttamiseksi. Tällä tavalla yhteistoiminta järjestettäisiin aina työpaikan omista tarpeista lähtien.

Yhteistoimintalain tarkoituksena olisi myös, että yrityksen toimintaa kehitetään jatkuvaluonteisesti ja sen toiminnan tuloksellisuutta parannetaan. Työnantajan näkökulmasta vuoropuhelu merkitsee mahdollisuutta saada henkilöstöltä tietoa, jolla on merkitystä johtamisen tai toiminnan kehittämisen kannalta. Henkilöstöllä voi olla esimerkiksi ehdotuksia työtapojen kehittämisen suhteen taikka se voi olla asiakasrajapinnassa toimiessaan tehnyt havaintoja toimintaympäristön muutoksista.

4.2.1.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Aiemman henkilöstö- ja koulutussuunnitelman korvaava työyhteisön kehittämissuunnitelma on yritysten kannalta joustavampi ja paremmin sisältöön pureutuva työkalu työpaikan toimintatapojen kehittämisen tueksi. Uuden suunnitelman sisältö on aiempaa vapaampi, mikä vähentää yhteistoimintaan liittyviä tarpeettomia hallinnollisia kustannuksia (esimerkiksi yksittäisen työpaikan kannalta epäoleellinen sisältö). Suunnitelman laatimisesta aiheutuvat kustannukset eivät kuitenkaan välttämättä vähenisi, mutta ne kohdistuisivat aiempaa enemmän yrityksen kannalta olennaisiin kohteisiin. Muutosten tarkoituksena on luoda olosuhteet, joissa suunnitelmaa ei tehtäisi lain velvoitteiden vuoksi, vaan se koettaisiin aidosti hyvänä apuvälineenä kehittämistoiminnassa.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa koskevassa sääntelyssä pyritään huomioimaan se, että työpaikat ovat erilaisia, kehittämistarpeet ovat erilaisia ja työpaikkojen lähtötaso osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä on erilainen. Suunnitteluvelvoite edellyttää sitä, että työpaikoilla on ensin analysoitava nykytilaa ja sen kautta pyrittävä tunnistamaan muutostarpeet taikka määrittämään tavoitetaso. Tämä sääntelytapa mahdollistaa yhteistoimintaan kohdennettujen resurssien käyttämisen aiempaa tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin. Työpaikoilla voidaan paremmin miettiä, mikä juuri kyseisellä työpaikalla on olennaista. Tämän kautta osapuolet kokevat suunnitteluvelvoitteen mielekkäämpänä ja hyödyllisempänä.

Uuden suunnitelman omaksuminen voi aiheuttaa jonkin verran uuteen oikeustilaan sopeutumisesta aiheutuvia kustannuksia. Yhteistoiminta-asiamies kuitenkin ohjeistaa tässä yrityksiä ja yhteisöjä.

4.2.1.5 Muutosneuvottelut

Ehdotettuun lakiin sisältyvä muutosneuvotteluvelvoite vastaisi pääosin voimassa olevan yhteistoimintalain 6 ja 8 luvuissa säädettyjä neuvotteluvelvoitteita. Sen vuoksi vaikutukset yrityksiin ja yhteisöihin pysyisivät pitkälti ennallaan.

Jatkossa henkilöstön edustajalla olisi kuitenkin oikeus tehdä kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, joihin työnantajan olisi annettava kirjallisesti vastaukset. Tämä uusi velvoite lisää jossain määrin työnantajan hallinnollisia kustannuksia, jotka aiheutuvat kirjallisen vastauksen laatimisesta.

Ehdotetun lain 2 luvussa säädetyssä vuoropuhelussa työnantajan olisi mahdollista käsitellä henkilöstön edustajan kanssa myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi käynnistettävä muutosneuvottelut. Kysymys olisi tilanteesta, jossa työnantajalla ei ole vielä varsinaista suunnitelmaa muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvasta asiasta, mutta

se pitää sellaisen ilmenemistä tulevaisuudessa mahdollisena. Muutos parantaa osapuolten mahdollisuuksia varautua muutoksiin, millä voi olla myönteisiä vaikutuksia myös muutosneuvotteluiden kulkuun ja siellä käsiteltäviin asioihin.

Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan neuvotteluvelvoitteen laiminlyöntiin liittyy työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden kohdalla hyvitysseuraamus, jonka määrä voi joissakin tapauksissa olla merkittävä. Hyvitysseuraamuksen uhka voi toisaalta olla tehokas keino saada työnantajat noudattamaan neuvotteluvelvoitetta. Toisaalta se voi myös jäykistää neuvotteluiden kulkua, koska yhteistoiminnan fokus siirtyy virheiden välttämiseen hyvitysseuraamuksen pelossa. Työnantajat joutuvat turvautumaan herkästi myös oikeudelliseen apuun neuvotteluiden järjestämisessä.

Hyvitysseuraamus sisältyisi myös ehdotettuun lakiin. Säännöstä kuitenkin muutettaisiin siten, että hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi jatkossa otettava huomioon myös laiminlyönnin moitittavuus sekä työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Tällä muutoksella halutaan vähentää hyvitysseuraamuksen kielteisiä vaikutuksia neuvotteluiden kulkuun ja parantaa kokemusta neuvotteluiden aitoudesta, mikä on ollut voimassa olevan lain osalta merkittävän kritiikin kohteena. Lisäksi muutoksilla luodaan työnantajalle kannuste korjata laiminlyöntinsä seurauksia.

4.2.1.6 Henkilöstön hallintoedustus

Ehdotetussa laissa velvollisuus toteuttaa henkilöstön hallintoedustus henkilöstön sitä vaatiessa koskisi jatkossakin yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä olisi vähintään 150. Kysymys on reilusta tuhannesta yrityksestä, joissa työskentelee 594 000 työntekijä. Sääntely vastaisi pääosin voimassa olevan hallintoedustuslain säännöksiä, jonka vuoksi vaikutukset yrityksiin pysyisivät pääosin ennallaan.

Jatkossa henkilöstön hallintoedustus tulisi kuitenkin toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Laadullinen vaatimus koskisi sekä lain perusteella toteutettavaa henkilöstön hallintoedustusta että sopimukseen perustuvaa henkilöstön hallintoedustusta. Muutoksella pyritään lisäämään henkilöstön hallintoedustajan tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia. Kyseinen laadullinen vaatimus saattaa aiheuttaa joissakin yrityksissä tarpeen arvioida uudestaan, missä toimielimessä henkilöstön hallintoedustus voidaan järjestää ja aiheuttaa tätä kautta muutoksen henkilöstön hallintoedustuksen järjestämiseen yrityksessä. Muutoksesta voi aiheutua siirtymävaiheen sopeutumiskustannuksia. Henkilöstön hallintoedustusta koskevat järjestelyt olisi saatettava vastaamaan uutta lainsäädäntöä 24 kuukauden kuluessa lain voimaan tulosta.

Voimassa olevaan sääntelyyn verrattuna ehdotetussa laissa on lisätty henkilöstön hallintoedustajalle oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävien hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Kysymys voisi olla samasta koulutuksesta, jota annetaan muille toimielimen jäsenille toimielimen työskentelyyn liittyen. Osa yrityksistä järjestää jo nyt henkilöstön hallintoedustajille koulutusta kyseiseen tehtävään liittyen, mutta muiden yritysten osalta ehdotettu muutos luultavammin lisää hallinnollisten kustannusten määrää. Koska henkilöstön hallintoedustajan koulutus voi vaihdella riippuen yrityksen koosta ja toimielimestä, jossa henkilöstön hallintoedustus järjestetään, on kustannusten tarkkaa määrää vaikea arvioida. Yrityksellä voi olla valmiudet järjestää kyseinen koulutus itse tai vaihtoehtoisesti yritys voi joutua hankkimaan koulutuksen ulkopuoliselta toimijalta. Henkilöstön hallintoedustaja osallistuu koulutukseen työajalla, josta aiheutuu myös kustannuksia.

4.2.2 Vaikutukset työelämään ja palkansaajiin

4.2.2.1 Soveltamisala

Yhteistoimintalailla luodaan henkilöstölle vaikutusmahdollisuus yrityksen tai yhteisön toimintaan. Tämä toteutuu useimmiten henkilöstön edustajan välityksellä. Muutosneuvotteluissa työntekijä voi myös suoraan neuvotella työnantajansa edustajan kanssa.

Yhteistoimintalain piirissä olevien työntekijöiden lukumäärä ei käytännössä juuri muuttuisi aiemmasta. Yhteistoimintalakia sovellettaisiin jatkossakin yrityksiin ja yhteisöihin, joissa työskentelee noin 1,7 miljoonaa palkansaajaa. Työntekijämäärään perustuvan soveltamisalakynnyksen alapuolelle jäisivät ne yritykset ja yhteisöt, joissa työskentelee alle 20 työntekijää. Näissä yrityksissä ja yhteisöissä työskentelee noin 0,5 miljoonaa palkansaajaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö näissäkin yrityksissä harjoiteta yhteistoimintaa. Pienissä yrityksissä henkilöstön ja yrityksen johdon välinen vuorovaikutus syntyy luonnollisesti jo olosuhteiden perusteella. Tästä syystä yhteistoiminnan järjestämistä koskeva sääntelyintressi on vähäisempi pienten yritysten kohdalla ja työntekijämäärään perustuvaa soveltamiskynnystä on siten pidettävä yhä perusteltuna.

4.2.2.2 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksilla on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin.[17] Työterveyslaitos osallistui vuonna 2017 yhteispohjoismaiseen hankkeeseen, jossa tehtiin systemaattinen katsaus ja meta-analyysi työkyvyttömyyseläkkeisiin vaikuttavista psykologisista, sosiaalisista ja organisatorisista syistä. Katsauksessa saatiin vahvaa näyttöä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Erityisesti löytyi näyttöä siitä, että yhdistelmä, jossa työ on vaativaa, mutta vaikutusmahdollisuudet työhön kehnot, voi johtaa työkyvyttömyyteen.[18]

Esityksessä ehdotetut muutokset vahvistaisivat työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työyhteisönsä toimintaan. Siten esityksellä arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, koska henkilöstö voi vuoropuhelussa nostaa esille asioita, joilla näitä asioita voidaan parantaa. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien avulla työntekijöiden tarpeet esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa tulevat paremmin huomioiduksi. Henkilöstön vaikutusmahdollisuus kanavoituisi pääosin henkilöstön edustajan välityksellä.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta suurin muutos olisi vuoropuheluvelvoite, joka merkitsisi säännönmukaista vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Tämä luo henkilöstön edustajalle tosiasiallisen vaikutuskanavan. Edustaja voi nostaa erilaisia henkilöstön kannalta oleellisia asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi sekä esittää näkökulmia

---

[17] Zatzick & Iverson (2011): Putting employee involvement in context: a cross-level model examining job satisfaction and absenteeism in high-involvement work systems, The International Journal of Human Resource Management, 22:17, 3462-3476;
Holland & muut (2011): Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. Human Resources Management, 50: 95-111.

[18] Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Härmä M, Rugulies R, Seitsamo J, Borg W. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses.

työnantajan esille nostamiin kysymyksiin. Henkilöstön edustajan vuoropuhelun yhteydessä esittämät näkemykset voivat tosiasiallisesti vaikuttaa työnantajan toimintaan.

Ajankohtaisten teemojen säännönmukaisella käsittelyllä on lisäksi myönteisiä vaikutuksia työyhteisön muutosten ennakoitavuuteen henkilöstön kannalta. Vuoropuhelun kohde voi muodostua työpaikan tarpeisiin nähden aiempaa osuvammaksi, koska sääntely jättää liikkumavaraa sen suhteen, mistä asioista vuoropuhelua on tarpeen käydä.

Jatkuvan vuoropuhelun lisäksi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia parantaisivat henkilöstön oikeus esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja ja ehdotuksia muutosneuvotteluissa ja se, että työnantajan velvollisuus olisi esittää niihin kirjallisesti näkemyksensä. Säännöksellä pyrittäisiin siihen, että henkilöstön ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisuja käsiteltäisiin muutosneuvotteluissa riittävällä tavalla.

Vaikutusmahdollisuuksia varmistaisivat myös hallintoedustusta koskeviin säännöksiin tehtävät muutokset, joilla varmistettaisiin henkilöstön hallintoedustuksen toteutus asianmukaisessa toimielimessä. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksia tukisi säännösmuutos, jonka perusteella henkilöstön hallintoedustajalla olisi oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävien hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Vaikutusmahdollisuuksien parantumisesta koituvista hyödyistä on vaikea esittää määrällistä arviota. Tämä voi myös vaihdella eri yrityksissä ja eri aikoina.

4.2.2.3 Henkilöstön ja työnantajan välinen tiedonkulku

Työnantajan ja henkilöstön välisellä tiedonkululla voidaan rakentaa luottamusta ja ymmärrystä osapuolten välillä. Lisäksi tiedonsaanti parantaa ennakoitavuutta ja työyhteisön mukautumiskykyä.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla vahvistettaisiin tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä. Tärkein tiedonkulun väline olisi työnantajan ja henkilöstön edustajan välinen vuoropuhelu, jossa osapuolet voivat vaihtaa näkemyksiä työpaikan ja yrityksen tai yhteisön asioista suullisesti ja välittömästi. Vuoropuhelu koskisi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Vuoropuhelussa on kysymys siis vaikutusmahdollisuuksien lisäksi tietojen vaihtamisesta puolin ja toisin.

Vuoropuhelua tukee henkilöstön edustajan oikeus saada vuoropuhelun kannalta tarpeelliset tiedot. Lisäksi eräitä tietoja työnantajan on annettava säännöllisesti riippumatta siitä, onko niitä tarkoitus käsitellä vuoropuhelussa vai ei.

Myös hallintoedustus tukee tiedonkulkua. Osallistuessaan yrityksen toimielimien toimintaan henkilöstön hallintoedustaja saa tietoa, joihin yrityksen päätöksenteko perustuu. Hallintoedustusta koskevat säännökset pysyvät pääosin ennallaan. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin muutoksia, joilla varmistettaisiin henkilöstöedustuksen toteutus asianmukaisessa toimielimessä. Tämä muutos tukee käytännössä myös henkilöstön hallintoedustajan tiedonsaantimahdollisuuksia.

4.2.2.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Voimassa olevassa laissa säädetty henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ehdotetaan korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmalla. Suunnitteluvelvoitteesta säädettäisiin hieman nykyisestä poikkeavalla sääntelytavalla. Laissa ei samassa määrin yksilöitäisi suunnitelmaan sisällytettäviä tietoja. Nykyinen sääntelytarkkuus henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osalta on voinut johtaa suunnitteluvelvoitteen kaavamaiseen toteuttamiseen eikä sen tavoitteita ole täysimääräisesti saavutettu.

Jatkossa suunnitelman keskeisin sisältö muodostuisi siitä, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät yhteistyössä hahmottamaan nykytilaa ja ennakoitavia kehityskulkuja sekä luomaan päämääriä ja arvioimaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista ylläpidetään ja työhyvinvointia edistetään. Suunnitelma laadittaisiin näiden asioiden pohjalta. Lisäksi suunnitelmaan kirjattaisiin toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu sekä seurantamenettelyt. Suunnitelma loisi puitteet työyhteisön kehittämiselle, mutta suunnitelman sisältöä ei määriteltäisi enää sillä tarkkuudella kuin nykyään.

Muutoksella tavoitellaan molemmin puolin mielekkäämpää suunnitteluvelvoitetta. Tällä olisi myönteinen vaikutus henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin. Velvoite merkitsee sitä, että työpaikoilla voidaan hyvissä ajoin tunnistaa muutoksia esimerkiksi henkilöstön osaamistarpeissa. Lisäksi työpaikoilla voidaan pyrkiä etsimään keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suunnitteluvelvoitteen tarkoituksena on tukea työnantajaa ja henkilöstön edustajaa tässä pyrkimyksessä.

Yleisluontoisempaan sääntelytapaan voi liittyä riskinä se, että joillakin työpaikoilla suunnitteluvelvoite toteutetaan sisällöllisesti puutteellisena eikä suunnitteluvelvoitteen tavoitteita saavuteta. Tosin on huomattava, että yksityiskohtainenkaan sääntelytapa ei välttämättä näillä työpaikoilla merkitsisi suunnitteluvelvoitteen päämäärien saavuttamista, vaikka laissa edellytettysuunnitelma-asiakirja laadittaisiin.

4.2.2.5 Vaikutukset paikalliseen sopimiseen

Yhteistoimintalain muutosten arvioidaan vahvistavan työpaikoilla tapahtuvaa tosiasiallista yhteistoimintaa lisäämällä luottamusta työnantajan ja henkilöstön välillä, vahvistamalla jatkuvaa vuoropuhelua sekä parantamalla henkilöstön tiedonsaantia. Nämä kaikki toimivat myös edellytyksenä työpaikalla tapahtuvalle työehdoista sopimiselle, eli niin sanotulle paikalliselle sopimiselle.

Lukuisissa eri selvityksissä[19] on todettu, että työpaikoilla tapahtuva yhteistoiminta työntekijöiden ja työnantajan välillä on hyvin keskeinen tekijä paikallisen sopimisen onnistumisen kannalta. Paikallisella sopimisella puolestaan nähdään usein olevan myönteisiä vaikutuksia työmarkkinoiden toimivuuteen: se voi parhaimmillaan johtaa korkeampaan tuottavuuteen ja korkeampaan keskimääräiseen palkkatasoon, ja mahdollisesti vahvistaa työllisyyttä[20].

---

[19] esim. Stokke, T. A. (2008): The Anatomy of Two Tier Bargaining Models. European Journal of Industrial Relations; Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works -raportti 3/2019

[20] mm. OECD Employment Outlook 2018; Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8

Yhteistoiminnan parantuminen voi siis johtaa siihen, että työehtoihin sovitaan paikallisesti enemmän muutoksia, jotka hyödyttävät sekä työntekijää että työnantajaa. Kaikissa tapauksissa sopimismahdollisuuksia ei välttämättä ole tähän saakka täysimääräisesti hyödynnetty puutteellisen tiedonkulun tai luottamuksen puutteen vuoksi. Paikallisen sopimisen voidaan arvioida parantavan työelämän laatua työntekijöille sekä vahvistavan yritysten toimintaedellytyksiä.

Eräistä yhteistoimintamenettelyä koskevista asioista on jo tällä hetkellä määräyksiä työehtosopimuksissa. Ne voivat koskea työyhteisön kehittämistoimintaa, yhteistoimintalain mukaisen neuvottelukunnan perustamista sekä yhteistoimintalakia täydentäviä yhteistoimintasopimuksia. Esityksen vaikutukset voivat siten riippua myös siitä, missä määrin näissä määräyksissä omaksuttaisiin ehdotettavan lain periaatteet.

4.2.2.6 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Sukupuolivaikutusten arvioinnin kannalta voidaan tunnistaa kaksi keskeistä näkökulmaa. Ensinnäkin voidaan arvioida, millä tavalla työnantajan henkilöstömäärään perustuva soveltamisalakynnys vaikuttaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Toiseksi voidaan arvioida, missä määrin sukupuolten tasa-arvoon vaikuttaa sääntely, jossa yhteistoiminnan luonne on erilaista riippuen siitä, onko työpaikoilla valittu henkilöstön edustajaa vai ei.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan miesten ja naisten osuus yritysten henkilöstöstä vaihtelee jonkin verran yritysten eri kokoluokissa.

Yrityksen koko, hlö	Miehiä	Naisia	Yhteensä
1. 1-9	325649	207959	533608
2. 10-19	89023	59079	148102
3. 20-49	137854	89759	227613
4. 50-99	98199	71043	169242
5. 100-149	53041	39252	92293
6. 150-249	73346	56031	129377
7. 250-500	103046	92215	195261
8. 500-1000	100220	109808	210028
9. 1000-	189192	439831	629023
Yhteensä	1169570	1164977	2334547

Henkilöstömäärään perustuva soveltamiskynnys. Lakia sovelletaan yrityksiin tai yhteisöihin, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää. Edellä mainitun tilaston mukaan alle 20 työntekijän yrityksissä työskentelevistä työntekijöistä 60,8 prosenttia on miehiä ja 39,2 prosenttia naisia. Henkilöstömäärään perustuvan soveltamiskynnyksen taustalla on kuitenkin se, että pienemmissä yrityksissä työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on omiaan toteutumaan jo työpaikan olosuhteista johtuen. Pienellä työpaikalla työnantajan edustaja ja henkilöstö toimivat jatkuvasti kiinteässä vuorovaikutuksessa ja lain tavoite pääsee toteutumaan luonnostaan. Soveltamiskynnykseen ei ehdoteta muutosta, joten esitys ei tältä osin vaikuta sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Henkilöstön edustus työpaikoilla. Työpaikoilla tapahtuvan yhteistoiminnan ja erityisesti vuoropuhelun luonteeseen vaikuttaa se, onko henkilöstö edustettuna vai ei. Esityksessä arvioidaan, että yhteistoiminnan tavoitteet ovat paremmin saavutettavissa niissä yrityksissä, joissa henkilöstö on valinnut itselleen edustajan. Edustajan valinta on kuitenkin täysin henkilöstön autonomian piiriin kuuluva asia, eikä yhteistoimintalailla voida siihen suoraan vaikuttaa. Työ- ja elinkeinoministeriö teetti Taloustutkimus Oy:llä loppuvuodesta 2020 kyselytutkimuksen, jonka tietojen perusteella voidaan päätellä henkilöstön edustuksen olevan tyypillisempää suuremmissa yrityksissä kuin pienemmissä yrityksissä. Kun tätä peilataan edellä kuvattuun työssäkäyntitilaston tietoihin, naiset näyttäisivät työskentelevät todennäköisemmin yrityksissä, joissa on henkilöstön edustaja. Toisaalta miehet puolestaan työskentelevät todennäköisemmin toimialoilla, joissa henkilöstön edustus on yleisempää. Nämä piirteet yhdessä hieman tasoittavat sitä eroa, joka vallitsee miesten ja naisten välillä henkilöstön edustuksen suhteen.

4.2.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Yhteistoiminta-asiamies valvoisi nykyiseen tapaan yhteistoimintalain noudattamista ja sen rooli valvontatyössä pysyisi pääosin ennallaan. Uuden yhteistoimintalain säätäminen todennäköisesti lisäisi neuvontatarvetta muutaman vuoden ajan. Neuvontatarpeen kasvu koskisi ennen kaikkea uutta vuoropuheluvelvoitetta. Lisäksi työn määrä lisääntyisi lyhytaikaisesti sen johdosta, että yhteistoiminta-asiamiehen olisi laadittava uuden lain perusteella ohjeistusta työnantajien ja henkilöstön käyttöön.

Voimassa olevan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 6 §:n mukaan yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehotus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi, jos työnantaja rikkoo yhteistoimintalain säännöksiä. Kehotuksen rikkomisesta ei ole kuitenkaan säädetty seuraamuksia. Lisäksi eräiden velvoitteiden rikkomisen osalta työnantaja voi syyllistyä yhteistoimintavelvoitteen rikkomiseen. Myös yhteistoiminta-asiamies voi tehdä rikkomuksesta ilmoituksen poliisille.

Esityksessä ehdotetaan, että rangaistavaa olisi tilanne, jossa työnantaja rikkoisi jotakin 46 §:ssä lueteltua jatkuvaa vuoropuhelua koskevaa velvoitetta yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta huolimatta.

Menettelyyn ehdotettu muutos voisi jossakin määrin kasvattaa yhteistoiminta-asiamiehen työn määrää. Nykyisin yhteistoiminta-asiamiehellä on asiakasyhteyksiä noin 1000 kertaa vuodessa. Näistä noin puolet koskee yhteistoimintalakia ja 2,5 prosenttia hallintoedustuslakia. Vuonna 2019 vireille tulleista asioista 42 koski epäilyä yhteistoimintalainsäädännön rikkomisesta. Lisäksi yhteistoiminta-asiamies teki kaksi tutkintapyyntöä poliisille. Yhteistoiminta-asiamies antoi vuoden 2019 aikana myös 39 yhteistoiminta-asioita koskevaa lausuntoa.[21] Tilastokeskuksen tietojen mukaan viranomaisten tietoon tulee vuosittain vain yksittäisiä tapauksia, joissa työnantaja olisi syyllistynyt yhteistoimintavelvoitteen rikkomiseen. Vuosina 2014—2019 tällaisia tapauksia oli yhteensä 13 kappaletta.

Ehdotettu yhteistoimintalaki ei lisää lain soveltamisalan piirissä olevien yritysten tai yhteisöjen määrää. Vuoropuheluvelvoite on velvoitteena laajempi kuin voimassa olevan lain 4 ja 5 luvussa säädetty yhteistoimintamenettely. Tämä antaa aiheen arvioida, että myös rikkomuksia esiintyisi jonkin verran enemmän. Toisaalta mahdollisuus toteuttaa yhteistoimintaa nykyistä mielek-

[21] Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2019. Vuonna 2020 toimenpiteiden määrää kasvatti koronapandemia.

käämmällä tavalla voi olla omiaan myös vähentämään rikkomusten määrää. Mahdollisesti yhteistoiminta-asiamiehelle tehdään jonkun verran enemmän ilmoituksia yhteistoimintalain noudattamisen laiminlyönnistä kuin nykyisin.

Ottaen huomioon valvonta-asioiden määrän lisääntyminen sekä uudistuksen tuoma yleisempi ohjaustarve työelämässä yhteistoiminta-asiamiehen toimiston resurssia on tarve vahvistaa yhdellä henkilötyövuodella (70 000 euroa). Tämä rahoitettaisiin työ- ja elinkeinoministeriön toimintamenomäärärahoista (32.01.01).

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Sääntelytarkkuutta koskeva valinta

Edellä luvussa 2.5 on selostettu yhteistoimintalaista tehtyjä selvityksiä, joiden perusteella voimassa olevan yhteistoimintalain ei koeta täyttävän tavoitettaan, vaan laki mielletään pikemminkin vaikeaselkoiseksi menettelytapalaiksi. Osin selvityksestä ilmenevät kuultavien havainnot ovat samansuuntaisia niiden havaintojen kanssa, joita voimassa olevalla yhteistoimintalailla haluttiin aikoinaan korjata[22]. Tästä syystä on tarpeen arvioida sääntelytarkkuutta koskevan valinnan merkitystä tavoitteen saavuttamisessa. Kysymys on lähinnä siitä, kuinka tarkkaan yhteistoimintalaissa olisi säädettävä menettelyistä ja yhteistoiminnassa käsiteltävistä kysymyksistä.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki on luonteeltaan varsin yksityiskohtainen ja se kohdistuu menettelyihin. Sääntelytarkkuuden myönteisenä puolena on lain soveltajan oikeusvarmuus. Kun jokin asia on yksityiskohtaisesti säännelty, lain soveltajan on helpompi varmistua siitä, milloin lain vaatimukset on täytetty. Toisaalta yksityiskohtaisen sääntelyn hintana voi olla lain noudattamisen kaavamaisuus, joka sopii huonosti työpaikan yhteistoimintaa koskevan sääntelyn ominaisuudeksi.

Esityksessä ehdotettu jatkuva vuoropuhelu korvaisi voimassa olevan yhteistoimintalain 3—5 luvussa säädetyt menettelyt. Sääntely olisi luonteeltaan nykyistä yleisluontoisempaa ja keskittyisi menettelyiden sijasta sisältöön. Sääntelytavan muutoksella tavoitellaan nykyistä aidompaa ja kullekin työpaikalle soveltuvampaa ja mielekkäämpää yhteistoimintaa. Kun yhteistoiminta koetaan molemmin puolin mielekkääksi, voidaan vaikuttaa myöskin lain hengen toteutumiseen.

Valittuun sääntelytapaan liittyy myös haasteita. Yleisluontoisempi sääntelytapa voisi jonkin työpaikan osalta merkitä sitä, että vuoropuhelua käydään sisällöllisesti liian ”kevyesti”. Tähän haasteeseen on pyritty vastaamaan vahvistamalla henkilöstön edustajan oikeutta nostaa asioita vuoropuhelun kohteeksi. Vuoropuhelun toteutuminen ei jää siis yksin työnantajan aktiivisuuden varaan. Toinen haaste liittyy siihen, millä tavalla seuraamusjärjestelmä voidaan luoda joustavampien säännösten varaan. Esityksessä ehdotetut jatkuvan vuoropuhelun velvoitteet ovat keskeisimmiltä osin riittävän selkeitä seuraamusjärjestelmän pohjaksi. Lisäksi rangaistusvastuu syntyisi vasta, jos työnantaja rikkoo viranomaisen antamaa kehotusta.

Muutosneuvotteluiden kohdalla sääntelytarkkuudelle on vahvemmat perusteet asian luonteen johdosta. Lisäksi muutosneuvotteluiden sisältö määräytyy pitkälti joukkovähentämisdirektiivin

[22] Ks. esimerkiksi HE 254/2016 vp., s. 30.

perusteella. Tästä syystä vastaavaa muutosta ei ehdoteta tehtäväksi muutosneuvotteluiden osalta.

5.1.2 Seuraamusjärjestelmä

Esitystä valmisteltaessa arvioitiin ehdotetun seuraamusjärjestelmän vaihtoehtona rangaistusluonteista hallinnollista seuraamusjärjestelmää. Rangaistusluonteisena hallinnollisena seuraamuksena voidaan pitää hallintopäätökseen perustuvaa seuraamusta, joka on asiallisesti rinnastettavissa rikosoikeudelliseen rangaistukseen ja joka määrätään lain rikkomisen johdosta luonnolliselle henkilölle tai oikeushenkilölle hallintoviranomaisen toimesta[23].

Rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus olisi koskenut jatkuvaa vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita (pl. hyvityksen alaan kuuluvat laiminlyönnit). Lisäksi hallinnollinen seuraamus olisi voitu ulottaa henkilöstön hallintoedustukseen liittyviin laiminlyönteihin. Seuraamuksen olisi määrännyt yhteistoimintalakia valvova yhteistoiminta-asiamies. Käytännössä kysymys olisi ollut työnantajalle lain noudattamatta jättämisestä määrättävästä seuraamusmaksusta. Yhteistoiminta-asiamiehen seuraamusmaksua koskevasta päätöksestä olisi voinut valittaa hallinto-oikeuteen ja hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Toteuttamisvaihtoehdossa haasteelliset kysymykset liittyivät yhteistoiminta-asiamiehen rooliin toimia samanaikaisesti toisaalta neuvovana ja ohjaavana viranomaisena ja toisaalta seuraamusjärjestelmän kannalta keskeisimpänä viranomaisena. Rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamusjärjestelmä sopii ennen kaikkea sellaisiin velvoitteisiin, joissa lain rikkomus on suhteellisen helposti todettavissa. Näin ei välttämättä ole kaikkien yhteistoimintalain mukaisten velvoitteiden osalta. Lisäksi tämä olisi voinut edellyttää myös yhteistoiminta-asiamiehen resursseihin muutoksia. Rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus olisi myös merkinnyt keskeisten riitakysymysten ratkaisemista hallintolainkäyttöprosessissa, mikä olisi uutta työoikeudellisissa kysymyksissä.

5.1.3 Työnantajan henkilöstömäärään perustuvat soveltamisalarajaukset

Voimassa olevaa yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Eräitä lakiin perustuvia velvoitteita sovelletaan kuitenkin vain yrityksiin, joiden palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30. Hallintoedustuslakia sovelletaan puolestaan työnantajaan, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150.

Näitä työnantajan henkilöstömäärään perustuvia soveltamisalarajauksia arvioitiin esityksen valmistelun yhteydessä. Alla on taulukko, josta ilmenee yritysten ja työntekijöiden lukumäärä yritysten eri kokoluokissa henkilöstömäärän perusteella.

Henkilöstön suuruusluokka	Yritysten määrä	Henkilöstömäärä
... 4	321239	237375
5...9	19156	123455

[23] Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 52/2018: Rangaistusluonteisia hallinnollisia seuraamuksia koskevan sääntelyn kehittäminen, s. 20.

10...19	10717	143310
20...29	3498	83035
30...39	1762	59685
40...49	1019	44898
50...59	684	36913
60...69	496	31907
70...79	341	25325
80...89	273	22974
90...99	211	19816
100...119	292	31898
120...129	113	13995
130...139	96	12944
140...149	91	13132
150...159	70	10765
160...169	50	8202
170...179	59	10283
180...189	45	8302
190...199	34	6583
200...	823	550068

Jatkuvaa vuoropuhelua, liikkeen luovutusta ja muutosneuvotteluita koskevien velvoitteiden osalta esityksessä ehdotetaan, että henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus säilyisi 20 työntekijässä. Pienissä yrityksissä ja yhteisöissä työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on luonnollisella tavalla syntyvää ja välitöntä, koska pienellä työpaikalla ihmiset ovat muutoinkin jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa toistensa kanssa. Myös työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin tulos tukee tätä käsitystä. Tämän vuoksi ei ole olemassa merkittävää sääntelyintressiä ulottaa yhteistoimintalain soveltamista alle 20 työntekijän yrityksiin ja yhteisöihin. Lisäksi on otettava huomioon, että soveltamisalan madaltaminen olisi kasvattanut pienten yritysten sääntelykustannuksia nykyisestä.

Hallintoedustuksen osalta Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan oli arvioitava nykyistä 150 työntekijän soveltamisrajaa ottaen huomioon pienten ja keskisuurten yritysten toiminnan erityispiirteet. Sinänsä varteenotettavana vaihtoehtona voidaan pitää jonkinlaisen portaittaisen hallintoedustusmallin käyttöönottoa, jossa hallintoedustuksen järjestämismallilta edellytettävät vaatimukset kasvaisivat yrityskoon kasvaessa. Haasteellisin kysymys liittyy kuitenkin henkilöstömäärää koskevaan alarajaan eli kysymykseen siitä, kuinka pieniin yrityksiin henkilöstön hallintoedustusta koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi. Monissa muissa maissa hallintoedustusjärjestelmät ovat käytössä selvästi pienemmissä yrityksissä kuin 150 työntekijän yrityksissä. Toisaalta hallintoedustusjärjestelmää on aina arvioitava kunkin maan muuta oikeusjärjestelmää ja yritysten hallintokulttuuria vasten.

Hallintoedustusjärjestelmän käyttöönotto edellyttää, että yrityksessä tapahtuu aktiivista hallitustyöskentelyä tai yrityksessä muutoin on toimielimiä, joissa yrityksen käytännön johtamista koskevia kysymyksiä muutoin käsitellään ja valmistellaan. Näin ei välttämättä ole pienemmissä yrityksissä. Osakeyhtiölain (624/2006) 6 luvun 8 §:n mukaan hallitukseen on valittava yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. Tämä merkitsee, että hallitukset voivat muodostua hyvin pienistä kokoonpanoista. Hallintoedustusjärjestelmän ulottaminen nykyistä pienempiin yrityksiin edellyttää, että se sopii yritysten hallintojärjestelmiin. Esityksessä päädyttiin sen vuoksi ehdottamaan voimassa olevan henkilöstömäärää koskevan soveltamisalarajauksen säilyttämistä 150 työntekijässä.

5.1.4 Työvoiman käytön vähentämistä koskevien säännösten sääntelypaikka

Selvityshenkilöt Katarina Murto ja Rauno Vanhanen ehdottivat yhteistoimintalakia koskevassa selvityksessään, että työvoiman vähentämismenettelyä koskeva sääntely olisi siirrettävä yhteistoimintalaista osaksi työsopimuslakia. Samaa oli ehdottanut Jukka Ahtela kaksi vuotta aikaisemmin laatimassaan selvityksessä. Siirtoa perusteltiin etenkin sillä, että yhteistoimintalaissa voitaisiin tällä tavalla keskittyä aitoon yhteistoimintaan muissa asioissa ja samalla yhteistoimintalaki voisi vapautua irtisanomislain leimasta. Siirtoa pidettiin perusteltuna myös siitä syystä, että työsopimuslaissa säädetään irtisanomisten ja lomautusten perusteista ja myös eräistä menettelytavoista.

Esityksessä päädyttiin säilyttämään kaikki muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet osana yhteistoimintalakia. Ensimmäinen peruste liittyi siihen, että toimivat neuvottelusuhteet muutostilanteessa voivat syntyä lähinnä silloin, kun muutostilannetta on edeltänyt jo pidempään jatkunut vuorovaikutussuhde, jossa luottamusta on voinut kasvaa puolin ja toisin. Edellytykset hyvälle yhteistoiminnalle muutostilanteessa voidaan saavuttaa paremmin, jos yhteistoiminta muutostilanteissa nähdään yrityksessä muutoin harjoitetun yhteistoiminnan jatkumona.

Toteutusvaihtoehtoon sisältyisi myös eräitä sääntelyteknisiä haasteita. Käytännössä olisi jouduttu arvioimaan, olisiko työvoiman käytön vähentämistilanteita koskevan sääntelyn (voimassa olevan yhteistoimintalain 8 luku) lisäksi tullut siirtää myös ne säännökset, jotka koskevat neuvotteluvelvoitetta yritystoiminnan muutoksista aiheutuvien henkilöstövaikutusten osalta (voimassa olevan yhteistoimintalain 6 luku). Lisäksi on merkille pantavaa, että työsopimuslain soveltamisala on yhteistoimintalain soveltamisalaa laajempi. Voimassa olevaa yhteistoimintalakia ei sovelleta esimerkiksi pieniin yrityksiin, kirkkoon, valtioon tai kuntiin.

Kaiken kaikkiaan toteutusvaihtoehto olisi edellyttänyt suhteellisen laajan sääntelykokonaisuuden siirtämistä yhteistoimintalaista työsopimuslakiin.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Henkilöstön osallistumisjärjestelmät eri Euroopan maissa

Työnantajan ja yrityksen henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevan sääntelyn osalta on huomioitava, että tavat toteuttaa henkilöstön osallistumista vaihtelevat eri Euroopan maissa. Yhteistoimintalain toimivuutta koskevassa selvityksessään selvityshenkilöt Katarina Murto ja Rauno Vanhanen jaottelivat työntekijöiden osallistumistavat karkeasti jaoteltuna kahteen eri ryhmään:

1. yritykseen on perustettu yritys- tai työpaikkaneuvosto, jossa yhteiset asiat käsitellään, tai

2. työnantajan yhteistoimintaosapuolena on työntekijöiden luottamusmies tai muu henkilöstönedustaja taikka työntekijöitä edustavan ammattiliiton edustaja.

Selvityksessä kuitenkin todetaan, että useissa maissa on samanaikaisesti käytössä molempia malleja edustavia osallistumiskäytäntöjä.

Selvityksen mukaan yritys- tai työpaikkaneuvostolle rakentuva järjestelmä on käytössä muun muassa Saksassa, Itävallassa ja Alankomaissa. Molempia osallistumistapoja on käytössä muun muassa Belgiassa, Italiassa ja Ranskassa, kuitenkin niin, että niissä yritysneuvostoilla on vahvempi rooli. Luottamusmiesvetoinen osallistumistapa on Suomen lisäksi käytössä Tanskassa, Portugalissa, Kroatiassa ja Sloveniassa. Ruotsissa henkilöstöä edustaa yhteistoiminta-asioissa asianomaisen ammattiliiton edustaja.[24]

Jukka Ahtelan Sitralle laatimassa selvityksessä henkilöstön osallistumisjärjestelmät Euroopassa on jaettu kolmeen pääryhmään: 1) edustukselliset, puhtaasti henkilöstön osallistumiselimet, 2) henkilöstön ja työnantajan yhteiselimet eli pariteettimalli ja 3) työehtosopimusten mukaisiin luottamusmiesjärjestelmiin perustuvat mallit.[25]

5.2.2 Yhteistoimintaa sekä joukkovähentämistilanteita koskeva sääntely eräissä maissa

5.2.2.1 Yleistä

Akava Works julkaisi vuonna 2019 selvityksen nimeltä *Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa*. Selvityksen laati varatuomari Jukka Ahtela. Selvitys keskittyi ennen kaikkea vertailussa olevien maiden työehtosopimusjärjestelmiin, erityisenä näkökulmana työpaikkasopiminen. Selvityksessä käsitellään myös henkilöstön edustusjärjestelmiä eri maissa, mukaan lukien hallintoedustus ja työpaikkatason osallistuminen. Selvityksen lähdeaineistona on käytetty pääasiassa julkisesti saatavilla olevaa virallisaineistoa, lainsäädäntöä, vuosi- ja tutkimusraportteja sekä työehtosopimusosapuolten avulla saatua tarkempaa aineistoa. Selvitystä on hyödynnetty tämän jakson kirjoittamisessa soveltuvin osin täydentäen muista lähdeaineistoista, kuten suoraan asianomaisen maan lakitekstistä saatavilla tiedoilla.

---

[24] Murto, Katarina & Vanhanen, Rauno: Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2018, s. 34.
[25] Ahtela, Jukka: Diskuteerausta Impivaarassa – selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeita työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, s. 19.

Alla on kuvattu yhteistoimintasääntelyä eräissä maissa, joiden oikeusjärjestelmän luonne vastaa Suomen järjestelmää.

5.2.2.2 Ruotsi

Ruotsissa yhteistoimintavelvoitteista säädetään myötämääräämislaissa (*Lag om medbestämmande i arbetslivet*). Lain noudattamiselle ei ole asetettu yrityskokorajaa, joten sitä on sovellettava kaiken kokoisissa työnantajayrityksissä.

Myötämääräämislaki antaa paikallisille ammattiosastoille ja luottamusmiehille keskeisen roolin kaikessa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Lainsäädännön ohella työehtosopimukset täsmentävät ja syventävät tätä roolia.[26]

Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvelvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpaikan muutosten osalta. Työntekijöiden aloitteesta voidaan käynnistää neuvottelut myös asioista, jotka eivät sinänsä kuulu yhteistoiminnan piiriin, mutta joilla voi olla merkitystä työsuhteiden näkökulmasta. Kolmas laji neuvotteluja koskee paikallisen yhteistoimintasopimuksen aikaansaamista.[27]

Myötämääräämislain mukaan työnantajan on pidettävä häntä sitovan työehtosopimuksen osapuolena oleva ammattiosasto tietoisena yrityksen liiketoiminnan kehityksestä tuotannon ja talouden suhteen sekä henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Vastaava tiedonantovelvollisuus on sellaisella työnantajalla, joka ei ole sidottuna mihinkään työehtosopimukseen. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on lisäksi annettava ammattiosastolle muutoinkin tilaisuus tutustua työnantajan toimintaan liittyviin asiakirjoihin siinä laajuudessa kuin se on tarpeen järjestöön kuuluvien työntekijöiden yhteisten etujen ajamiseksi.

Laissa säädetään lisäksi työvoiman käytön vähentämistä koskevasta työnantajan neuvotteluvelvollisuudesta sekä neuvotteluja varten annettavista tiedoista. Irtisanomisiin ja lomautuksiin liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaisille (Arbetsförmedlingen) säädetään tiettyjä työllisyyden edistämistoimenpiteitä koskevassa laissa (*Lag om vissa anställningafrämjande åtgärder*). Irtisanomisten osalta työnantajan on tehtävä ilmoitus työvoimaviranomaisille, jos hän aikoo irtisanoa vähintään viisi henkilöä. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös irtisanomisia, joissa yhdeksänkymmenen päivän aikana irtisanotaan vähintään 20 työntekijää. Lain mukaan irtisanominen voidaan toteuttaa (työsuhde päättyä) aikaisintaan kaksi kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat enintään 25 työntekijää, neljä kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat enintään 100 työntekijää ja kuusi kuukautta ilmoituksen antamisen jälkeen, kun irtisanomiset koskevat vähintään 100 työntekijää.

5.2.2.3 Tanska

Tanskan tiedottamista sekä työntekijän kuulemisesta annettua lakia (*lov om information og høring af lønmodtagere*) sovelletaan yrityksiin, jotka työllistävät vähintään 35 henkilöä. Laki sisältää yhteistoimintamenettelydirektiiviä vastaavat säännökset työntekijöiden tiedottamisesta ja kuulemisesta. Lakia ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantajaa ja työntekijöitä sitova työehto-

[26] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.
[27] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.

sopimus sisältää vähintään yhteistoimintamenettelydirektiivin tasoiset säännökset. Työehtosopimuksilla onkin merkittävä rooli tanskalaisessa työlainsäädännössä. Työpaikkatason yhteistoimintaa ohjaa suurimman työnantajakeskusjärjestö DA:n (Dansk Arbejdsgiverforening) ja suurimman työntekijäkeskusjärjestö LO:n (Landsorganisationen i Danmark)[28] välinen yhteistoimintasopimus. Se sisältää määräykset luottamusmiesjärjestelmästä, työpaikkojen yhteistoimintamenettelyistä, yhteistoimintakomiteoista ja erimielisyyksien ratkaisumenettelyistä. Yhteistoimintasopimuksen määräykset ovat laajalti osana alakohtaisia työehtosopimuksia.[29]

Yhteistoimintakomitea voidaan perustaa yritykseen, joka työllistää normaalisti vähintään 35 työntekijää ja jossa työntekijöiden enemmistö tai työnantaja haluaa perustaa tällaisen elimen. Akava Worksin selvityksessä viitataan DA:n arvioon, jonka mukaan yhteistoimintakomiteoita olisi perustettu noin 70 prosenttiin niistä yrityksistä, joihin se on sääntöjen mukaan perustettavissa.[30]

Yhteistoimintakomiteoiden kokoonpanossa on yhtä suuri määrä henkilöstön ja työnantajan edustajia. Työntekijöiden vähimmäislukumäärä on kaksi (jos yritys työllistää 35—50 työntekijää) ja kasvaa liukuvalla asteikolla kuuteen (jos yritys työllistää 501—1 000 työntekijää). Järjestäytymättömilläkin työntekijöillä on oikeus valita edustajansa komiteaan. Yhteistoimintakomitean tehtävänä on edistää yhteistoimintaa yrityksessä niin yrityksen kuin yksittäisen työntekijän etua silmällä pitäen. Sen merkitys liittyy ennakoivaan tiedonvälitykseen ja neuvottelutoimintaan, varsinaista päätösvaltaa sillä ei ole. Komitea voi sopia muun muassa yrityksessä noudatettavan henkilöstöpolitiikan periaatteista mukaan lukien tasa-arvokysymykset, koulutuksesta, tietosuojasta ja tuotanto- tai palvelutoiminnan muutostilanteissa noudatettavista menettelytavoista.[31]

Joukkovähentämisiin liittyvästä ilmoitus- ynnä muita menettelyitä koskevassa laissa (*lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang*) säädetään työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden irtisanomisisesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa sekä velvollisuudesta ilmoittaa kyseisistä neuvotteluista ja niiden lopputulemasta alueellisille työmarkkinaneuvostoille. Laissa tarkoitettuina irtisanomisina pidetään joukkovähentämisdirektiivin mukaiset raja-arvot täyttäviä irtisanomisia (ks. jakso 2.3.3). Neuvotteluiden vähimmäiskestoa koskeva sääntely koskee vain suurimpia irtisanomisia. Neuvotteluita tulee käydä vähintään 21 päivän ajan, mikäli irtisanomiset koskevat vähintään puolta yrityksen työntekijöistä tai vähintään sataa työntekijää. Alueellisille työmarkkinaneuvostoille on kuitenkin ilmoitettava harkittavista irtisanomisista 30 päivää ennen.[32]

---

[28] LO yhdistyi toimihenkilöitä edustavan FHF:n kanssa vuonna 2019. Uuden järjestön nimi on Fagbevægelsens Hovedorganisation FHO.
[29] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 18 ja 22.
[30] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22.
[31] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22-23.
[32] EMCC:n (European Monitoring Centre on Change) verkkosivut, osoitteessa: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/denmark-staff-information-and-consultation-on-restructuring-plans.

5.2.2.4 Norja

Norjan työympäristöä, työaikaa ja työturvallisuutta koskevaan lakiin (*Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*) sisältyy yhteistoimintamenettelydirektiivin kaltaiset säännökset työntekijöiden edustajien (luottamusmies) tiedottamisesta ja kuulemisesta. Säännökset koskevat työnantajaa, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Säännöksistä voi sopia toisin työehtosopimuksilla.

Lain 15 luvussa säädetään työvoiman käytön vähentämiseen liittyvästä neuvottelumenettelystä ja siihen liittyvästä tietojen antamisesta luottamusmiehille. Säännökset tulevat sovellettaviksi, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista 30 päivän aikana. Irtisanomiset saavat tulla voimaan aikaisintaan 30 päivän kuluttua työvoima- ja hyvinvointiviranomaiselle (Arbeids- og velferdsetaten) tehdystä ilmoituksesta.

Myös Norjassa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä sopimuksilla on tärkeä rooli yhteistoiminnan sääntelyssä. Esimerkiksi Norjan työnantajien keskusliiton NHO:n ja työntekijäjärjestöjen keskusliiton LO:n väliseen pääsopimukseen[33] sisältyy yhteistoimintaa koskevia määräyksiä. Sopimuksen mukaan työnantajan on muun muassa kerran kuukaudessa tai pyydettäessä useamminkin käytävä keskustelua luottamusmiehen kanssa yrityksen tilanteesta, liittyen muun muassa yrityksen taloudelliseen ja tuotannolliseen tilanteeseen, työpaikkaan yleisesti ja sen päivittäiseen toimintaan liittyvistä olosuhteista sekä palkkauksesta ja työolosuhteista.

5.2.2.5 Saksa

Saksassa henkilöstön edustus toteutuu kahdella tasolla: yritysneuvostoissa (Betriebsrat) työpaikkatasolla ja hallintoedustuksena (Aufsichtsrat) yrityksen hallituksessa tai hallintoneuvostossa. Yritysneuvostolla on merkittävä asema tiedonsaannissa ja konsultaatioissa yrityksen johdon kanssa. Se voi vaikuttaa käytännössä suurestikin yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, palkkauspolitiikkaan ja työolosuhteisiin.[34]

Yritysneuvostoa koskevan lain mukaan (*Betriebsverfassungsgesetz*) yritysneuvosto voidaan perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 5 työntekijää. Yritysneuvoston koko on suhteessa työntekijöiden henkilömäärään. Jos työntekijöiden määrä on 5—20, neuvostoksi riittää yksi henkilö. Työntekijämäärältään 1000—1500 hengen yrityksissä yritysneuvostossa on 15 jäsentä. Työnantaja ei ole yritysneuvostossa edustettuna.[35]

Yritysneuvoston keskeinen tehtävä on valvoa, että työnantaja noudattaa työlainsäädännön, työehtosopimusten ja muiden sopimusten vaatimuksia. Työnantajan on neuvoteltava yritysneuvoston kanssa merkittävistä uudelleenjärjestelyistä, henkilöstöpolitiikan muutoksista ja ammatilliseen koulutukseen liittyvistä kysymyksistä. Yritysneuvostolla on myös oikeus tehdä aloitteita

[33] Hovedavtalen, LO-NHO, 2018-2021
[34] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 32-33.
[35] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.

työntekoon ja työaikoihin liittyvissä asioissa. Tietyistä laissa säädetyistä asiakysymyksistä työnantaja voi tehdä päätöksen ainoastaan yritysneuvoston suostumuksella. Jos näistä asioista on sovittu työehtosopimuksessa, noudatetaan sitä.[36]

Yrityksiin, joissa säännönmukaisesti työskentelee vähintään 100 työntekijää, on perustettava yritysneuvoston talousvaliokunta. Työnantaja on velvollinen tiedottamaan talousvaliokunnalle yrityksen taloudellista tilanteesta. Työnantajan on tarvittaessa neuvoteltava näistä kysymyksistä. Neuvottelujen kohteena voivat olla esimerkiksi yrityksen uudelleenjärjestelyt tai yritysostot.[37]

Yli 20 työntekijän yrityksessä vaaditaan yritysneuvoston suostumus uusiin rekrytointeihin, muutoksiin palkka-arvioissa ja siirroissa tehtävistä toisiin. Tietyin edellytyksin yritysneuvosto voi kieltäytyä antamasta suostumustaan. Mikäli työnantaja haluaa tällöin toimeenpanna ratkaisun, asia on vietävä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsuhteen päättämistapauksissa työnantajan on kaikissa tapauksissa kuultava yritysneuvostoa, muussa tapauksessa irtisanominen on pätemätön. Yritysneuvosto voi laissa mainittuihin perusteisiin nojaten riitauttaa irtisanomisen.[38]

Joukkovähentämisiin liittyvästä neuvotteluvelvollisuudesta yritysneuvoston kanssa ja siihen liittyvästä tietojen antamisesta samoin kuin joukkovähentämisistä ilmoittamisesta työvoimatoimistolle säädetään irtisanomissuojaa koskevassa laissa (*Kündigungsschutzgesetz*). Lakia sovelletaan, jos työnantaja aikoo irtisanoa 30 päivän aikana 1) enemmän kuin viisi työntekijää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on enemmän kuin 20 ja vähemmän kuin 60, 2) enemmän kuin 10 prosenttia yrityksen työntekijöistä tai enemmän kuin 25 työntekijää yrityksestä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 60 ja vähemmän kuin 500, tai 3) vähintään 30 työntekijää yrityksessä, jonka palveluksessa on vähintään 500 työntekijää. Työnantaja ei saa toteuttaa irtisanomisia ennen kuin 30 päivää on kulunut työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta. Yksittäistapauksissa mainittua aikaa voidaan pidentää kahteen kuukauteen.

5.2.3 Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskeva sääntely

5.2.3.1 Ruotsi

Ruotsissa henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevan lain mukaan (*Lag om styrelserepresentation för de privatanställda*) yli 25 työntekijää työllistävien yritysten hallituksiin on valittava vähintään kaksi työntekijöiden edustajaa ja kullekin heistä varaedustaja. Yli 1 000 työntekijän yrityksissä työntekijöiden edustajia on valittava kolme. Työntekijöillä ei kuitenkaan voi olla enemmistöä hallituksen jäsenistössä. Akava Worksin selvityksessä viitataan selvitykseen, jonka mukaan noin 75 prosentissa yrityksiä hallituksissa on noin kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Henkilöstön edustajat valitsee sellaisen työntekijäjärjestön paikallinen ammattiosasto, jonka kanssa työnantaja on sidottu työehtosopimukseen.[39]

---

[36] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.
[37] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.
[38] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 33.
[39] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.

Henkilöstön edustajat yrityksen hallituksissa ovat asemaltaan rinnastettavissa muihin hallituksen jäseniin, kuitenkin sillä poikkeuksella, että he eivät voi osallistua työehtosopimuksia, työtaisteluita tai muita ristikkäisiä intressejä sisältävien asioiden käsittelyyn. Muutoin heidän tulee toimia hallituksessa yrityksen etuja edistäen.[40]

5.2.3.2 Tanska

Tanskan yhtiölainsäädännön (*Lov om aktie- og anpartsselskaber*) mukaan työntekijöiden on mahdollista valita edustajansa yli 35 työntekijää työllistävän yrityksen tai konsernin hallitukseen. Henkilöstön edustajien lukumäärä vastaa puolta yrityksen omistajien valitsemista jäsenistä. Hallituksessa on vähintään kaksi henkilöstön edustajaa, konserneissa kolme. Tämä merkitsee käytännössä, että henkilöstön edustajia on vähintään kolmannes hallituksen jäsenistä.[41]

Henkilöstön edustajien asema yrityksen hallituksessa on sama kuin muiden hallituksen jäsenten: heidän tulee toiminnassaan edistää yrityksen etua. Henkilöstön edustajat eivät kuitenkaan saa osallistua työriitoja koskevien asioiden käsittelyyn.[42]

Akava Worksin selvityksessä viitatun, vuonna 2011 tehdyn tutkimuksen mukaan enemmistössä (55 prosenttia) yritysten hallituksista oli henkilöstön edustus. Suurissa, yli 500 henkeä työllistävissä yrityksissä osuus oli 65 prosenttia kun taas pienemmissä, alle 100 työntekijää työllistävissä yrityksissä osuus oli 13 prosenttia.[43]

5.2.3.3 Norja

Norjan osakeyhtiölain (*Lov om allemannaksjeselskaper*) mukaan työntekijöiden edustus yhtiössä vaihtelee yhtiön koon perusteella. Yhtiössä, joka työllistää vähintään 30 mutta enintään 50 työntekijää, henkilöstöllä on oikeus vaatia yhtä edustajaa, yhtä tarkkailijaa ja kahta varajäsentä yhtiön hallitukseen riippumatta hallituksen koosta. Yhtiöissä, jotka työllistävät vähintään 50, mutta enintään 200 työntekijää, yksi kolmasosa ja kuitenkin vähintään kaksi hallituksen jäsenistä on valittava työntekijöiden joukosta.

Työntekijöiden edustajilla hallituksessa on yhtäläiset oikeudet muiden hallitusten jäsenten kanssa. Työntekijöiden edustajaa ei voi kuitenkaan erottaa hallituksesta yhtiökokouksen toimesta.

5.2.3.4 Saksa

Saksassa yhtiölainsäädäntö edellyttää kaksiportaista mallia, jossa ylintä päätösvaltaa käyttää osakkeenomistajia edustava hallintoneuvosto (Aufsichtsrat), joka nimittää yrityksen johdosta koostuvan toimeenpanevan hallituksen tai johtoryhmän (Vorstand). Yli 500 työntekijää työllistävien osakeyhtiöiden hallintoneuvostoissa tulee olla vähintään puolet henkilöstön nimeämiä jäseniä. Pörssinoteeratuissa yhtiöissä tämä henkilöstöraja on 2000. Mikäli pörssinoteerattu yhtiö

[40] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 16.
[41] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22.
[42] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22.
[43] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 22.

työllistää 500—2000 henkeä, sen hallintoneuvostossa tulee olla vähintään kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Hiili- ja terästeollisuuden yrityksissä noudatetaan omaa lainsäädäntöä, jonka henkilöstörajat ovat alemmat.[44]

Henkilöstön edustajat valitaan joko suoralla vaalilla tai valintalautakuntaan valittavien edustajien toimesta. Valituksi voi tulla myös yrityksen ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi ammattiliiton edustaja. Hallintoneuvoston keskeinen tehtävä on valita tai erottaa yrityksen toimeenpaneva hallitus tai johtoryhmä, päättää sen palkkauksesta ja yleisesti valvoa johtoryhmän työskentelyä sekä hyväksyä merkittävimmät strategiset päätökset.[45]

6 Lausuntopalaute

6.1 Johdanto

Lakihankkeessa toteutettiin kaksi lausuntokierrosta. Työryhmän väliraportti oli lausuntokierroksella 19.6.-23.8.2019 välisenä aikana. Väliraportti sisälsi arvion voimassa olevan lainsäädännön tilasta ja sääntelyn tavoitteista sekä ehdotuksen uuden lain suuntaviivoista. Väliraportti ja siihen annetut lausunnot löytyvät hankeikkunasta.

Hallituksen esityksen muotoon laadittu työryhmän mietintö oli lausuntokierroksella 19.11.2020-15.1.2021. Lausuntokierros toteutettiin lausuntopalvelu.fi-palvelun kautta. Lausuntoja saapui 67 kappaletta. Lausuntopalautteeseen voi tarkemmin perehtyä hankeikkunassa[46].

6.2 Yleinen suhtautuminen esitykseen

Työntekijäjärjestöt pitivät esityksen päämääriä ja tavoitteita oikeansuuntaisina. Vaikka esitykseen katsottiin sinänsä sisältyvän hyviä uudistuksia, ehdotusten koettiin kuitenkin olevan riittämättömiä päämääriin nähden. Useissa työntekijäjärjestöjen lausunnoissa suhtauduttiin varauksella väljään sääntelytapaan ja peräänkuulutettiin yksilöidympää ja velvoittavampaa sääntelyä. Työnantajapuoli suhtautui esitykseen työntekijäpuolta kielteisemmin, mutta eri syistä. Vaikka esityksen keskeisimpään uuteen asiaan eli jatkuvaan vuoropuheluun suhtauduttiin lausuntopalautteessa sinänsä myönteisesti, työnantajapuoli katsoi laajasti, ettei esityksellä korjata nykyisen sääntelyn keskeisimpiä ongelmia, kuten määrämuotoisuutta ja byrokratiaa. Työnantajapuoli oli laajasti huolissaan myös hallinnollisen taakan ja kustannusten lisääntymisestä. Työnantajapuoli kritisoi myös lakiin sisältyviä ankaria seuraamuksia, joiden katsottiin toimivan lain tarkoitusta vastaan.

Yhteistoiminta-asiamies, Suomen asianajajaliitto ja Rovaniemen hovioikeus suhtautuivat esitykseen myönteisesti ja pitivät sitä tarpeellisena sekä oikeustilaa selkeyttävänä. Vaasan hovioikeus, yhteistoiminta-asiamies ja teknologiateollisuus kiinnittivät huomiotaan siihen, että tavoiteltavien lopputulosten saavuttamiseksi tarvitaan muutakin kuin sääntelyä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan tietokanavien pitää olla kaikille hyvin saatavilla ja opastusta tarjolla laajasti.

---

[44] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 32.
[45] Ahtela, Jukka: Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –raportti 3/2019, s. 32 – 33.
[46] https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM041:00/2018

6.3 Lain soveltamisala

Lausuntopalautteessa keskeisin kysymys soveltamisalan osalta koski työntekijämäärään perustuvia soveltamiskynnyksiä. Työntekijäjärjestöt katsoivat, että yhteistoimintaa ja hallintoedustusta koskevia soveltamisalakynnyksiä tulisi madaltaa. Useissa työntekijäjärjestöjen lausunnoissa ehdotettiin yhteistoimintaa koskevien säännösten soveltamisalakynnykseksi 10 työntekijää ja hallintoedustuksen soveltamisalakynnykseksi 100 työntekijää. Työnantajapuoli vastaavasti katsoi, että yhteistoimintaa koskevan sääntelyn soveltamiskynnystä pitäisi nostaa 50 työntekijään. Työnantajapuoli laajalti vastustaa nykyiseen lakiin sisältyvän kevennetyn soveltamisalan poistamista 20–29 työntekijän yritysten osalta, koska muutos lisäisi yritysten hallinnollista taakkaa. Hallintoedustuksen osalta työnantajat säilyttäisivät soveltamiskynnyksen ennallaan.

> Henkilöstömäärään perustuvat soveltamisalakynnykset päädyttiin jatkovalmistelussa säilyttämään mietinnön mukaisina. Yhteistoimintaa koskevan sääntelyn päämäärät toteutuvat soveltamiskynnyksen alapuolelle jäävissä yrityksissä ja yhteisöissä helpommin ilman lain säännöksiäkin, koska vuorovaikutus työnantajan ja henkilöstön välillä on työyhteisön pienuudesta johtuen luonnollisesti laajempaa. Soveltamiskynnysten madaltaminen aiheuttaisi pienille yrityksille tai yhteisöille kustannuksia, mutta sääntelyn laajentamisen hyödyt jäisivät vähäisemmiksi.

Asiallisen soveltamisalan osalta eräät työntekijäjärjestöt esittivät lain soveltamisalan ulottamista evankelis-luterilaiseen ja ortodoksiseen kirkkoon, joiden yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

> Soveltamisalaa ei laajennettu koskemaan evankelis-luterilaista ja ortodoksista kirkkoa, koska kysymyksessä on yksityisen sektorin yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnan sääntelyssä on omaksuttu sektorikohtainen sääntely siten, että yksityisen sektorin, kuntien ja valtion osalta yhteistoiminnasta on säädetty eri laeissa. Kirkkojen osalta työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan sääntelytarvetta arvioidaan erikseen.

6.4 Jatkuva vuoropuhelu

Uutta jatkuvan ja säännöllisen vuoropuhelun konseptia pidettiin laajasti hyvänä ja kannatettavana. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen näkemykset erosivat kuitenkin siinä, kuinka laajasti ja yksityiskohtaisesti laissa olisi säädettävä vuoropuheluun liittyvistä velvoitteista. Työntekijäjärjestöt puolsivat yksityiskohtaisempaa ja velvoittavampaa sisältöä, kun taas työnantajapuoli toivoi joustavampaa sisältöä.

> Esitys vastaa tältä osin lausuntokierroksella ollutta mietintöä. Kysymys on sääntelytapaa koskevasta kysymyksestä, jossa toisessa vaakakupissa on sääntelyn yksityiskohtaisuus ja velvoittavuus ja toisessa vaakakupissa sääntelyn yleisluontoisuus ja joustavuus. Esityksessä on pyritty löytämään tasapainoinen ratkaisu näiden kahden sääntelytavan välillä. Eräiltä osin on käytetty yksityiskohtaisempaa sääntelytapaa, kun työntekijöiden suoja on sitä edellyttänyt. Ks. sääntelytarkkuutta koskevasta valinnasta jakso 5.1.1.

Työntekijäjärjestöt katsoivat, että vuoropuhelun olisi tapahduttava ennen kuin työnantaja ratkaisee vuoropuhelun kohteena olevan asian.

> Koska vuoropuhelun kohde on määritelty nykyiseen yhteistoimintalain sisältöön nähden huomattavasti laajemmin, olisi tällainen vaatimus voinut merkittävällä tavalla jäykistää yritysten ja yhteisöjen päätöksentekoa. Jos tällaista edellytettäisiin, olisi vuoropuhelun

kohteet vastaavasti täytynyt yksilöidä laissa tarkemmin, jolloin osa esityksen päämääristä olisi jäänyt saavuttamatta.

Työnantajajärjestöt olivat huolissaan hallinnollisesta taakasta ja velvoitteiden sanktioinnin toimimisesta tarkoitustaan vastaan. Esille nousivat myös vaikeudet järjestää vuoropuhelua tilanteessa, jossa henkilöstön edustaja puuttuu.

Seuraamusjärjestelmä rakentuu vuoropuhelun osalta periaatteelle, jossa laiminlyöntitilanteissa työnantajalle varataan ensin mahdollisuus korjata lainvastainen menettelynsä. Rangaistusvastuu voi seurata vasta siinä tapauksessa, että työnantaja ei korjaa lainvastaista menettelyään yhteistoiminta-asiamieheltä saadun kehotuksen jälkeenkään.

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti loppuvuonna 2020 selvityksen siitä, missä määrin henkilöstö on edustettuna. Selvityksen mukaan merkittävässä osassa yrityksiä henkilöstö on osaksi tai kokonaan edustamatta. Henkilöstön edustajan puuttuminen olisi merkinnyt sitä, että vuoropuhelu olisi toteutettava koko henkilöstön kanssa yhdessä, mistä olisi aiheutunut merkittäviä sääntelykustannuksia. Tästä syystä jatkovalmistelussa esitystä muutettiin siten, että henkilöstön edustajan puuttuessa vuoropuhelua olisi käytävä harvemmin kuin silloin, kun henkilöstöllä on edustaja.

Sosiaali- ja terveysministeriö kiinnitti huomiota siihen, että ehdotettu velvollisuus käydä vuoropuhelua työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä luo ainakin osittaista päällekkäisyyttä työsuojelun yhteistoiminnan kanssa.

Jatkovalmistelussa esitystä täsmennettiin yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön ja työterveyslaitoksen kanssa, jotta lakien välinen suhde olisi selkeämpi.

6.5 Muutosneuvottelut

Sekä työntekijä- että työnantajapuoli pitivät nykyisen yhteistoimintalain 6 ja 8 lukujen yhdistämistä kannatettavana.

Työmarkkinaosapuolten näkemykset monista yksityiskohdista olivat pitkälti vastakkaisia. Työntekijäjärjestöt pitivät tärkeänä, että työvoiman käytön vähentämistä ja yritystoiminnan muutostilanteita koskevat neuvotteluvelvoitteet säilyvät vähintään voimassa olevan lain tasoisina. Samoin kannatettavana pidettiin työsuhteen ehdon yksipuolisen muuttamisen mainitsemisen säännöksessä. Työnantajapuoli puolestaan katsoi, että säännöksissä ei ole otettu huomioon nykyisen yhteistoimintalain epäkohtia (tiukat muotoseikat, pitkät neuvotteluajat, neuvotteluiden ajoittaminen).

Jatkovalmistelussa muutosneuvotteluiden perusratkaisut säilytettiin ennallaan ja sääntelyn keskeinen sisältö vastaisi siten pitkälti voimassa olevaa lakia. Työsopimuksen yksipuoliseen ehtomuutokseen liittyviä perusteluita tarkennettiin.

6.6 Hallintoedustus

Työntekijäpuolella monet lausujat pitivät hallintoedustuslain säännösten siirtämistä positiivisena uudistuksena. Joissakin lausunnoissa katsottiin tarpeelliseksi uudistaa säännöksiä laajemmin myös sisällöllisesti, koska säännökset ovat monimutkaisia ja tulkinnanvaraisia. Työnantajapuolen mielestä hallintoedustuslain säännöksiä ei tulisi sisällyttää yhteistoimintalakiin, vaan

jättää omaksi laikseen. Lisäksi lausunnoissa pidettiin tärkeänä, että edelleen annettaisiin mahdollisuus sopia hallintoedustuksen toteuttamistavasta varsin vapaasti eikä hallintoedustuksen järjestäminen olisi pakollista, mikäli henkilöstö ei sitä vaadi.

Lausuntopalautteessa nousi esille myös eräitä haasteita niissä tilanteissa, joissa hallintoedustus järjestetään konserniolosuhteissa.

> Jatkovalmistelussa sääntelyä täsmennettiin niiden tilanteiden osalta, joissa hallintoedustus halutaan toteuttaa konsernikohtaisena. Lisäksi lausuntopalaute osoitti yrityselämässä vallitsevan erilaisia hallintomalleja, joiden vuoksi lakiin sisällytettiin poikkeuslupamahdollisuus niitä tilanteita silmällä pitäen, joissa lain vaatimukset johtaisivat epätarkoituksenmukaiseen lopputulokseen.

6.7 Seuraamusjärjestelmä

Hyvityksen osalta työntekijäpuolen lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen rinnastetaan EU-oikeudessa irtisanomiseen. Sen myötä yksipuolisesti toteutettavien ehtomuutosten tulisi olla hyvitysseuraamuksen piirissä. Työnantajapuoli piti hyvitystä sekä enimmäismääränsä että hyvityksen tuomisemisen edellytysten osalta kohtuuttomana seuraamuksena. Ensisijaisesti työnantajapuoli poistaisi hyvityksen esityksestä. Toissijaisesti työnantajapuoli alentaisi hyvityksen enimmäismäärää erittäin merkittävästi.

> Jatkovalmistelussa hyvityssäännös säilytettiin muutoin ennallaan, mutta korkein oikeus antoi esityksen jatkovalmistelun aikana tuomion (KKO2021:17), jonka mukaan yksipuoliset ehtomuutokset ovat hyvitysseuraamuksen piirissä. Koska esityksellä ei ollut tarkoitus muuttaa hyvityksen käyttöalaa, oikeustilan selkeyttämiseksi hyvityssäännökseen lisättiin nimenomainen maininta yksipuolisista ehtomuutoksista.

Siltä osin kuin lain velvoitteiden laiminlyönti ei olisi hyvityksen piirissä, seuraamusjärjestelmä rakentui mietinnössä pääosin rikosoikeudelliselle rangaistusjärjestelmälle. Rangaistavaa olisi yhteistoiminta-asiamiehen antaman kehotuksen laiminlyönti. Kehotuksesta olisi mietinnön mukaan ollut mahdollisuus valittaa hallintotuomioistuimeen. Erityisesti oikeushallinnon puolelta esitettiin näkökulmia, joiden perusteella mietinnössä kuvattuun seuraamusjärjestelmään sisältyy eräitä ongelmia, kuten mahdollisuus rinnakkaisten prosessien syntymiseen hallinto- ja siviilituomioistuinten välillä. Lisäksi kiinnitettiin huomiota rangaistussäännöksen yleisluonteisuuteen.

> Jatkovalmistelussa kehotuksen oikeudellinen luonne palautettiin vastaamaan nykytilaa. Tämä korjaa ongelman rinnakkaisista prosesseista. Rangaistavana pidettäisiin lain vastaista menettelyä, jos työnantaja ei yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksen saatuaankaan korjaa menettelyään.

6.8 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvosto katsoi lausunnossaan muun muassa, että esitysluonnoksessa tulisi kuvata tarkemmin vaikutusketjuja, joiden seurauksena uudistuksella tavoiteltavat hyödyt syntyvät. Keskeisimpien hyötyjen mittaluokasta tulisi esittää suuntaa-antavia määrällisiä ja laadullisia arvioita. Lisäksi arviointineuvosto katsoi, että uudistuksesta yrityksille aiheutuvasta kokonaiskustannuksesta tulisi esittää suuntaa-antava arvio. Esitysluonnoksessa kuvataan aiheutuvia kustannuksia suhteutettuna yritysten liikevaihtoon, mikä on sinänsä myönteistä, mutta ku-

vaus ei anna käsitystä uudistuksen kokonaisvaikutuksesta. Uudistuksen viranomaisvaikutuksista, etenkin yhteistoiminta-asiamiehen toimistolle aiheutuvista vaikutuksista, tulisi arviointineuvoston mielestä myös esittää tarkempia arvioita. Lisäksi lausunnon mukaan esitysluonnoksessa tulisi käsitellä uudistusta myös säädösten sujuvoittamisen näkökulmasta, koska ehdotuksella on sääntelytaakasta aiheutuvia kustannuksia yrityksille.

Esityksen vaikutusarvioita on täydennetty siltä osin kuin se on ollut mahdollista tai tarkoituksenmukaista. Esitykseen on lisätty oletuksiin perustuva arvio vuoropuheluvelvoitteen kokonaiskustannuksista yrityskentälle. Ulkomaiden lainsäädäntöä koskevaan jaksoon on lisätty maininta siitä, millä perusteella maavertailussa olevat maat on valikoitu. Soveltuvin osin vaikutusarvioiden otsikointia on muutettu, joskin toimenpidekohtaista jaottelua voidaan pitää tässä tapauksessa tarkoituksenmukaisempana. Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston osalta on vaikutusarvioita tarkennettu resurssitarpeisiin liittyen.

Yhteistoimintalakiin ehdotettujen muutosten hyödyt ovat luonteeltaan sellaisia, joihin ei ole annettavissa luotettavia määrällisiä arvioita. Esityksessä on kuitenkin eri jaksoissa kuvattu yhteistoiminnan vaikutuksia laadullisesti ja näiden voidaan katsoa luovan riittävät perusteet esitetyille muutoksille. Vaikutusarvioihin on kuitenkin pyritty tekemään joitakin täsmennyksiä arviointineuvoston lausunnon perusteella.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Yhteistoimintalaki

1 luku **Yleiset säännökset**

1 §. *Lain tarkoitus*. Pykälässä säädettäisiin lain tarkoituksesta, joka ilmentäisi niitä tavoitteita, joita lailla pyritään saavuttamaan. Säännöksellä olisi ohjaava vaikutus lain muiden säännösten soveltamistilanteissa. Lain *1 momentin* mukaan tarkoituksena olisi edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimisivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai yhteisön että työntekijöiden edut. Työnantaja ja henkilöstö ovat riippuvaisia toisistaan ja heidän välisen yhteistoimintansa sujuvuus on ratkaisevaa työnantajan menestymisen ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Tämä edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä sekä riittävää tiedonkulkua puolin ja toisin. Ajan myötä osapuolille kehittyy ymmärrys toistensa tarpeista ja mahdollisuuksista, mikä auttaa työnantajan toiminnan ja henkilöstön aseman kehittämisessä sekä muutostilanteiden käsittelyssä. Näihin asioihin keskittyvät laissa tarkoitettu jatkuva vuoropuhelu, hallintoedustus ja muutosneuvottelut.

Lain tarkoituksena olisi myös, että työnantajan toimintaa ja työyhteisöä kehitettäisiin jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannettaisiin. Toimivalla yhteistoiminnalla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja yritysten taloudelliseen menestykseen. Lailla edistettäisiin hyvän yhteistoiminnan edellytyksenä olevien puitteiden syntymistä ja myös käytännössä hyvän yhteistoiminnan toteutumista lain säännösten mukaisesti. Kysymys olisi ennen kaikkea jatkuvan vuoropuhelun vaatimuksesta sekä tiedonkulun ja työyhteisön jatkuvan kehittämisen vaatimuksista. Laissa annetaan työpaikoille liikkumavaraa yhteistoiminnan tarkempien puitteiden luomisessa. Vaatimukset koskevat ennen kaikkea yhteistoiminnan sisältöä. Työpaikoilla voidaan siten luoda omia järjestelmiään vuoropuhelun ja muunkin yhteistoiminnan toteuttamiseksi, kunhan eräät laadulliset ja määrälliset vaatimukset toteutuvat. Tällä sääntelyratkaisulla voidaan saavuttaa tilanne, jossa lain soveltaminen koetaan mielekkääksi. Tällä on lain tavoitteiden saavuttamisen kannalta aivan ratkaiseva merkitys.

Pykälän *2 momentin* mukaan lain tarkoituksena olisi myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä. Tämä on toimivan yhteistoiminnan edellytys. Vuoropuhelujen järjestäminen on keskeisin tiedonkulun väline. Työnantaja ja henkilöstön edustaja pystyvät kasvokkain vaihtamaan tietoja ja näkemyksiä erilaisista työnantajan tai työyhteisön toimintaan liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi tiedonkulkua tukisivat tietojen antamista koskevat säännökset, jotka edellyttävät työnantajaa antamaan eräitä tietoja oma-aloitteisesti ja lähtökohtaisesti kirjallisesti.

Lain tarkoituksena olisi myös turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen tai yhteisön päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen pyritään jatkuvan vuoropuhelun, hallintoedustuksen ja muutosneuvotteluiden kautta. Nämä järjestelyt luovat henkilöstön edustajalle tosiasiallisen vaikutuskanavan, jonka kautta työnantaja saa arvokasta tietoa henkilöstön näkemyksistä. Työnantaja pystyy siten hyödyntämään tätä tietoa toiminnassaan. Vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen olisi osin välitöntä (esimerkiksi hallintoedustus), mutta myös välillisillä vaikutusmahdollisuuksilla on iso merkitys. Välillisenä vaikutusmahdollisuutena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että vuoropuhelussa henkilöstön edustajan näkemykset tosiasiassa vaikuttavat työnantajan toimintaan.

Vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen pyritään myös sillä, että henkilöstön edustajalla olisi oikeus nostaa asiakysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi. Lisäksi muutosneuvotteluiden kohdalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi.

Lain tarkoituksena olisi lisäksi tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä. Kysymys olisi ennen muuta muutosturvaviranomaisen ja työpaikan osapuolten välisestä yhteistoiminnasta, jonka osalta keskeisiä säännöksiä ovat julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 § ja yhteistoimintalain 21 §.

2 §. *Soveltamisala*. Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin lain yleisestä soveltamisalasta. Momentin *ensimmäisen virkkeen* mukaan lakia sovellettaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi vähintään 20. Voimassa olevaa lakia vastaavalla tavalla lain soveltamisala perustuisi edelleenkin kahteen seikkaan: työnantajan tulisi olla taloudellista toimintaa harjoittava yritys tai yhteisö. Lisäksi työnantajaan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä tulisi säännöllisesti olla vähintään 20.

Voimassa olevan lain 3 §:ssä määritellään yrityksen käsite. Pykälän mukaan yrityksellä tarkoitetaan laissa yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole. Lain esitöiden mukaan käsitteellä yritys tarkoitetaan siten erilaisten yhtiöiden lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vaiko eikö ole. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa. Silläkään ei ole merkitystä, mikä taho toimintaa rahoittaa. Näin ollen lakia sovelletaan muun muassa kulttuuripalveluja ja muita palveluja tarjoaviin laitoksiin ja muihin vastaaviin laitoksiin niiden oikeudellisesta muodosta tai rahoitustavasta riippumatta. Lakia sovelletaan myös muihin yhteisöihin, joilla on taloudellista toimintaa. Tällaisia palveluja tuottavia ja siten laissa tarkoitettua taloudellista toimintaa harjoittavia tahoja ovat muun muassa työmarkkinajärjestöt, hoiva-, sosiaali- ja koulutuspalveluja tarjoavat yhdistykset, säätiöt tai muut yksityisoikeudelliset ja

itsenäiset julkisoikeudelliset yhteisöt. Lakia sovelletaan myös Ahvenanmaalla toimiviin yrityksiin. (HE 254/2006 vp, s. 41).

Esityksessä ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan nykytila sen osalta, millaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin työnantajiin lakia sovellettaisiin. Yritys–käsitteen määrittelemisestä laissa kuitenkin luovuttaisiin. Sen sijaan lain soveltamisalan piiriin kuuluvat työnantajat määriteltäisiin pykälässä yritys ja yhteisö–käsitteiden avulla, jotka yhdessä vastaisivat voimassa olevan lain yritys-käsitettä. Taloudellista toimintaa harjoittavalla yrityksellä tarkoitettaisiin voimassa olevan ja sitä edeltänyttä lakia koskevan vakiintuneen tulkintakäytännön mukaan erilaisia yhtiömuotoisia yrityksiä, kuten osakeyhtiöitä ja osuuskuntia sekä muita asianmukaisesti rekisteröityjä itsenäisiä oikeushenkilöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat teollista toimintaa, palvelutoimintaa tai muuta taloudellista toimintaa. Yhteistä tällaisille toimijoille on, että ne harjoittavat taloudellista toimintaa elinkeinotoiminnan harjoittamisen muodossa. Lain soveltamisen kannalta ei olisi edelleenkään merkitystä sillä, kuka olisi toiminnan rahoittaja tai omistaja. Yrityksen omistaminen voisi perustua kokonaan esimerkiksi valtion, kunnan tai muun vastaavan julkisen yhteisön omistukseen. (HE 254/2006 vp, s. 40).

Taloudellista toimintaa harjoittavilla yhteisöillä tarkoitettaisiin erilaisia taloudellista toimintaa harjoittavia yhdistyksiä, säätiöitä sekä muita yksityisoikeudellisia tai itsenäisiä julkisoikeudellisia yhteisöjä, kuten Kansaneläkelaitosta. Viimeksi mainitut kuuluisivat lain soveltamisen piiriin, vaikka niiden tarkoituksena ei välttämättä olisikaan tuottaa toiminnallaan taloudellista voittoa. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa olisi jatkossakin yhteisön tosiasiallisen toiminnan luonne, eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa (HE 254/2006 vp, s. 41). Toiminta voisi perustua myös kokonaan julkiseen rahoitukseen.

Jotta lakia sovellettaisiin työnantajana toimivaan yritykseen tai yhteisöön, olisi sen palveluksessa olevien työsuhteisten työntekijöiden määrän oltava säännöllisesti vähintään 20. Voimassa olevasta laista poiketen laissa ei olisi neuvotteluaikaa lukuun ottamatta enää sellaisia säännöksiä, joita sovellettaisiin ainoastaan vähintään 30 työntekijän yrityksiin. Tältä osin soveltamisalaraja laskisi siis hieman.

Työnantajaan säännönmukaisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrän laskentatavan olisi tarkoitus vastata voimassa olevaa lakia ja sitä koskevaa tulkintakäytäntöä. Voimassa olevan lain esitöiden (HE 254/2006 vp, s. 40) mukaan lakitekstin sanamuodosta käy ilmi, että toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa taikka määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei asetettaisi eri asemaan ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi kuitenkaan katsottava niitä työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Siten voimassa olevan yhteistoimintalain 2 §:ssä tarkoitettua työntekijämäärää laskettaessa on otettava lukuun sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että määräaikaiset työntekijät, kuten sijaiset, syystä tai toisesta vaihtuvat esimerkiksi pysyvässä työsuhteessa olevan työntekijän perhevapaan aikana. Edellä todettu tarkoittaa sitä, että jos yhden vapaalla olevan työntekijän sijaisena toimii usein vaihtuvia määräaikaisia työntekijöitä, heidät lasketaan yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisedellytyksiä arvioitaessa (KKO 2017:86). Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otetaan huomioon pääluvun mukaan, koska työajan pituudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta ole merkittävää vaikutusta (HE 254/2006 vp, s. 40).

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2017:86 mukaan edellä mainitusta työntekijöitä laskettaessa noudatettavasta pääsäännöstä voi poikkeuksellisissa olosuhteissa olla perusteltua poiketa

silloin, kun kyse on epätyypillisistä työsuhteista (näin myös KKO 1996:51). Tällöin voi olla perusteltua kiinnittää huomiota tällaisessa työsuhteessa teetetyn työn määrän vähäisyyteen.[47]

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 29 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan yhteistoiminta yrityksissä kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan. Lakia sovellettaisiin näin ollen jatkossakin edellä mainitut kriteerit täyttäviin Ahvenanmaan maakunnassa toimiviin yrityksiin ja yhteisöihin.

Momentin *toisen virkkeen* mukaan lakia sovellettaisiin myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Säännös koskee ulkomaalaisten yhteisöjen Suomessa sijaitsevia sivuliikkeitä ja sen olisi tarkoitus vastata voimassa olevaa lakia (HE 211/2016 vp).

Pykälä *2 momentissa* säädettäisiin ehdotetun lain 5 luvun soveltamisalasta, joka koskisi henkilöstön edustusta työnantajan hallinnossa (hallintoedustus). Kyseistä lukua sovellettaisiin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Hallintoedustuksen soveltamisen piiriin kuuluvat yhtiöt vastaisivat voimassa olevaa lakia. Ehdotetun 5 luvun säännösten soveltamisen ulkopuolelle jäisivät siten esimerkiksi avoimet yhtiöt, kommandiittiyhtiöt, laivanisännistöyhtiöt, vakuutusyhdistykset sekä kiinnitysluottopankit. Luku ei myöskään koskisi säätiöitä, verotuksellisia yhtymiä eikä elinkeinonharjoittajan harjoittamaa yritystoimintaa.

Ehdotetun lain 5 luvun soveltaminen edellyttäisi toisaalta, että momentissa mainitun yhtiön työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa olisi säännöllisesti vähintään 150. Työnantajan palveluksessa säännöllisesti olevan henkilöstön määrän laskentatavassa noudatettaisiin samoja periaatteita kuin, mitä edellä 1 momentin osalta on todettu. Työnantajan palveluksessa säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei katsottaisi niitä henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti taikka poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Toisaalta voimassa olevan hallintoedustuslain esitöiden (HE 247/1989 vp, s. 8) mukaan myöskään henkilöstön määrän hetkellinen aleneminen alle säädetyn määrän ei vaikuta luvun soveltamisen edellytyksiin. Jos aleneminen toisaalta on pysyvää, ei yrityksellä ole velvollisuutta ylläpitää edustuksen edellyttämiä järjestelyjä. Henkilöstömäärään lasketaan työntekijät, jotka säännöllisesti työskentelevät Suomessa.

Voimassa olevaan kumottavaksi ehdotettavaan hallintoedustuslakiin sisältyvät henkilöstön osallistumisen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa koskevat sään-

---

[47] Ratkaisussa KKO 2017:86 kyseessä olleen yrityksen palveluksessa oli ollut vakituisesti 16—17 työntekijää. Näiden työntekijöiden lisäksi yrityksessä oli työskennellyt tarroitustyössä kuukausittain yhteensä 20—30 tunnin ajan vaihtelevasti 2 —7 henkilöä, keskimäärin kuukausittain 4 henkilöä. Nämä työntekijät oli kutsuttu työhön tarvittaessa työvuorokohtaisesti. Heillä ei ollut ollut velvollisuutta saapua työhön kutsuttaessa. Ratkaisun perusteluista ilmenevällä tavalla tarroitustyön kokonaistyöaika vastasi KKO:n näkemyksen mukaan yhden osa-aikaisen työntekijän varsin lyhyttä säännöllistä työaikaa, minkä vuoksi tällaista työtä tehneet oli perusteltua laskea yhdeksi työntekijäksi yhteistoimintalain soveltamisalaa laskettaessa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa mainituilla perusteilla katsottiin, että yritykseen ei sovellettu yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. (Ään.)

nökset ehdotetaan siirrettäväksi osaksi esityksessä ehdotettavaa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia (758/2004).

3 §. *Poikkeukset soveltamisalasta*. Pykälässä säädettäisiin poikkeuksista lain soveltamisalasta. Säännös vastaisi pitkälti voimassa olevaa lakia. Pykälän *1 momentin ensimmäisen virkkeen* mukaan lakia ei sovellettaisi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johtuisi muuta. Valtion virastot ja laitokset soveltavat yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia. Mainitun lain 2 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan myös valtion liikelaitokseen, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin.

Momentin *toisen virkkeen* mukaan lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. Yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa. Ahvenanmaan itsehallintolain 18 §:n 2 kohdan mukaan maakunnan virkamiehiä ja maakunnan palveluksessa olevia henkilöitä koskevia virkaehtosopimuksia koskevat asiat kuuluvat maakunnan toimivaltaan. Evankelis-luterilaisen kirkon osalta yhteistoiminnasta on sovittu kirkon yhteistoimintasopimuksessa. Ortodoksisen kirkon yhteistoimintasopimus sisältyy osaksi Suomen ortodoksisen kirkon työehtosopimusta.

Lain 2 §:n mukaan lakia sovellettaisiin pääsääntöisesti myös sen soveltamisalarajan ylittäviin aatteellisiin, taiteellisiin, tieteellisiin, uskonnollisiin ja muihin tunnustuksellisiin yhteisöihin samoin kuin esimerkiksi järjestöihin, joiden tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen. Pykälän *2 momentin* mukaan lain säännöksiä ei sovellettaisi jatkossakaan kuitenkaan tällaisten yritysten tai yhteisöjen tarkoitusta tai aatteellisia taikka vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä niiden valmisteluun. Näin ollen esimerkiksi humanitäärisen järjestön avustustoiminnan kohteista päättäminen tai niissä tapahtuvat muutokset eivät kuuluisi lain 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun tai lain 3 luvussa säädettyjen muutosneuvottelujen piiriin. Jos tällaisista ratkaisuista aiheutuisi kuitenkin sellaisia henkilöstövaikutuksia, joista säädetään 16 §:n 1 tai 2 momentissa säädetään, olisi mainituista henkilöstövaikutuksista käytävä muutosneuvottelut. Vaikka aatteellisen, poliittisen tai muun vastaavanlaisen säännöksessä tarkoitetun yrityksen tai yhteisön toiminnan luonnetta tai sen tarkoitusta koskevaa ratkaisua ei käsitellä vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa, voi se siitä huolimatta käydä välillisesti ilmi vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden taustalla.

Konkurssimenettelyn tarkoituksena on liiketoiminnan alasajo ja konkurssiomaisuuden realisointi. Tämän vuoksi pykälän *3 momentissa* säädettäisiin selkeyden vuoksi, ettei lain 2 lukua sovellettaisi konkurssipesään.

4 §. *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista*. Pykälässä säädettäisiin informatiivisista viittauksista muihin keskeisiin työntekijöiden osallistumisoikeuksia sekä heidän kuulemistaan ja tiedottamistaan koskeviin lakeihin. Pykälän *1–6 momentissa* lueteltavat lait olisivat sellaisia, jotka sisältäisivät yhteistoimintalaista erillisiä, keskeisiä henkilöstön osallistumisoikeuksia tai työntekijöiden tiedottamista tai kuulemista koskevia säännöksiä. Pykälässä mainittujen lakien lisäksi yhteistoimintalakia koskevia viittauksia sisältyy myös useisiin muihin lakeihin. Yleensä niissä kuitenkin edellytetään noudatettavan tiettyjä tämän lain mukaisia menettelytapoja. Muusta lainsäädännöstä johtuvista vuoropuhelussa käsiteltävistä asioista säädettäisiin lain 12 §:ssä.

Työntekijöiden osallistumisoikeuksien kannalta keskeisiä lakeja ovat ensinnäkin yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettu laki sekä esityksessä ehdotettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettu laki. Viimeksi mainittuun lakiin siirrettäisiin voimassa olevaan hallintoedustuslakiin sisältyvät henkilöstön osallistumisen järjestämistä rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa koskevat säännökset.

Työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvontalaissa. Työterveyshuoltolakiin sisältyvät puolestaan säännökset työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa.

Tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006, jäljempänä *tilaajavastuulaki*) säädetään tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille heidän pyynnöstä sopimuksestaan käyttää vuokra- ja alihankintatyötä. Lisäksi arvopaperimarkkinalakiin (746/2012) sisältyy säännöksiä työntekijöiden tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä.

5 §. *Henkilöstön edustaminen*. Laissa tarkoitettujen velvoitteiden osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö, vaikka voimassa olevasta laista poiketen asiasta ei erikseen säädettäisi. Osapuolet ilmenevät vuoropuhelua, tiedottamista ja muutosneuvotteluvelvoitteita koskevista säännöksistä. Lähtökohtaisesti lain velvoitteet toteutettaisiin molempien osapuolten osalta edustuksellisesti. Sekä työnantaja että henkilöstö kävisivät vuoropuhelua tai osallistuisivat neuvotteluihin edustajien välityksellä. Tästä pääsäännöstä olisi kuitenkin eräitä jäljempänä selostettavia poikkeuksia, jotka liittyvät yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä koskeviin muutosneuvotteluihin.

Laissa ei määriteltäisi, kuka edustaa työnantajaa, vaan työnantajan tehtävänä on osoittaa vuoropuheluun tai neuvotteluihin sellainen henkilö, jolla on valtuudet toimia näissä asioissa työnantajan edustajana. Käytännössä työnantajan edustajana toimiva henkilö voisi vaihdella käsiteltävästä asiasta riippuen.

Pykälä koskisi henkilöstön edustamista vuoropuhelussa ja neuvotteluissa. Säännös vastaisi nykytilaa, mutta siihen on tehty eräitä mukautuksia lain keskeisen sisällön ja rakenteen muutoksista johtuen. Näiden muutosten ei ole kuitenkaan tarkoitettu muuttavan henkilöstön edustamisen periaatteita. Henkilöstö muodostuisi yrityksen tai yhteisön työsopimuslaissa tai merityösopimuslaissa tarkoitetuista työntekijöistä.

Henkilöstö voi muodostua useammasta henkilöstöryhmästä, joista kutakin edustaa eri henkilö. Vakiintuneesti työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja johto ovat muodostaneet omat henkilöstöryhmänsä. Tämä ryhmittely perustuu työsopimusten mukaisten työtehtävien sijoittumiseen yrityksen tai yhteisön toimintaorganisaatiossa. Samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin voidaan soveltaa useampia työehtosopimuksia ja henkilöstöryhmässä voi olla järjestäytyneitä tai järjestäytymättömiä työntekijöitä. Lakiin sisältyvien vuoropuhelu- ja neuvotteluvelvoitteiden kannalta tämä merkitsisi sitä, että yhtä henkilöstöryhmää kohden voi olla useampi kuin yksi edustaja.

Joissakin tilanteissa henkilöstöryhmiä ei ole tunnistettavissa yllä kuvattua jaottelua noudattaen. Käytännössä näissä tilanteissa yrityksissä tai yhteisöissä on muodostunut vakiintunut kyseisten yritysten tai yhteisöjen toimintaan soveltuva henkilöstön jaottelu eri ryhmiin. Jaottelu eri henkilöstöryhmiin voi näissä tilanteissa perustua esimerkiksi työtehtäviin ja/tai työntekijöihin sovellettaviin työehtosopimuksiin.

Henkilöstön edustajana toimisi pykälän *1 momentin* mukaan ensisijaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Luottamusmiehen ensisijaisuus luottamusvaltuutettuun nähden perustuu työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Hänen edustusoikeutensa laajuus ulottuisi lähtökohtaisesti niihin työntekijöihin, jotka kuuluvat työehtosopimuksen soveltamispiiriin riippumatta siitä, ovatko nämä työehtosopimuksen tehneen työntekijäyhdistyksen jäseniä vai eivät. Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita edustajakseen työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun.[48] Jos käsiteltävä asia koskisi myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvontalain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitettaisiin myös työsuojeluvaltuutettua. Tällaisia asioita voi ilmetä esimerkiksi työtilojen muutosten käsittelyn yhteydessä. Myös lain 8 §:ssä ehdotettuun vuoropuheluun voi sisältyä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia kysymyksiä, joita ei käsitellä työsuojeluyhteistoiminnassa. Tällöin työsuojeluvaltuutettu voisi toimia henkilöstön edustajana.

Työehtosopimusten soveltamisalan ja työntekijöiden järjestäytymisten takia voi syntyä tilanne, jossa henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, koska he eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon. Tämän vuoksi pykälän *2 momentissa* ehdotetaan voimassa olevan lain mukaisesti, että edellä tarkoitettu henkilöstöryhmän enemmistö niin halutessaan voisi valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityisen yhteistoimintaedustajan. Edellytyksenä olisi kuitenkin, että tämän enemmistön enemmistö näin asiasta päättää. Tähän enemmistön enemmistöön kuuluvien työntekijöiden olisi myös järjestettävä vaali tai muu valintamenettely yhteistoimintaedustajan valitsemiseksi siten, että kaikilla tähän ryhmään kuuluvilla on tilaisuus osallistua sanotun edustajan valintaan.

Pykälän *3 momentissa* olisi säännös siltä varalta, että työntekijät eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua. Näissä tilanteissa henkilöstöryhmän tai sen osan työntekijöillä olisi oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi. Oikeus valita yhteistoimintaedustaja rajautuisi ehdotuksen mukaan tilanteisiin, joissa kyseisellä henkilöstöryhmällä tai sen osalla on oikeus valita luottamusmies tai –valtuutettu, mutta he eivät ole käyttäneet tätä mahdollisuutta hyväkseen. Yhteistoimintaedustajan vaali olisi toteutettava siten, että kaikilla kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua valintaan.

Pykälän *4 momentti* koskisi tilannetta, jossa henkilöstö, henkilöstöryhmä tai sen osa ei ole valinnut itselleen edustajaa. Kuten edellä on todettu, lähtökohtaisesti vuoropuhelu- ja neuvotteluvelvoitteisiin liittyy edustuksellinen luonne. Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin siitä, että edustaja voitaisiin valita myös yksittäiseen tilanteeseen, jotta työnantaja voisi toteuttaa velvoitteensa. Tällainen edustaja ei olisi tässä pykälässä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. Jos tällaistakaan edustajaa ei olisi valittu, työnantaja voisi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa siten, että hän toteuttaa yhteistoimintamenettelyn näiden kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.

---

[48] Ks. KKO 2017:29. Työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka eivät olleet työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä, vaan kuuluivat toiseen työntekijäyhdistykseen, oli oikeus valita keskuudestaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka yhtiötä sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiinkin myös heidän työsuhteisiinsa. (Ään.)

Vailla edustajaa olevan henkilöstön yhteiseksi kannaksi yhteistoimintalaissa tarkoitettua sopimusta tai tahdonilmaisua tehtäessä muodostuisi se, jota enemmistö näistä työntekijöistä kannattaisi. Kysymys olisi vailla edustajaa olevien työntekijöiden kollektiivisesta kannasta asiassa, joka ei kuitenkaan ulottuisi koskemaan niitä työntekijöitä, joilla on edellä 1—4 momentissa tarkoitettu edustaja.

Henkilöstön tahdonilmaisu voisi tapahtua vuoropuhelun tai neuvottelun yhteydessä. Lisäksi olisi mahdollista, että henkilöstö näiden ulkopuolella haluaa muodostaa yhdessä kantansa käyttää jotakin laissa olevaa oikeuttaan, kuten vaikkapa aloiteoikeuttaan vuoropuhelun käymiseksi.

Henkilöstö voisi toimia yhdessä myös tarkoituksenmukaisissa ryhmissä, kuten esimerkiksi toimipaikkakohtaisesti.

Pykälä ei koskisi hallintoedustusta. Tästä syystä *5 momentissa* säädettäisiin siitä, että henkilöstön hallintoedustuksen osalta edustajasta säädettäisiin lain 5 luvussa. Tältä osin henkilöstön hallintoedustaja valitaan työpaikalla sovitulla tavalla taikka työsuojelun valvontalaissa tarkoitetussa vaalissa. Ehdotettava säännös koskisi siten henkilöstön edustusta vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden osalta.

Voimassa olevan yhteistoimintalain 8 §:n 5 momentissa säädetään henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta. Tästä ehdotetaan otettavaksi erillinen säännös lain 37 §:ään.

Voimassa olevasta laista poiketen ehdotetussa laissa ei säädettäisi neuvottelukunnasta. Neuvottelukunta on työnantajan ja henkilöstön edustajista sekä mahdollisista muista edustajista koostuva toimielin, jonka puitteissa yhteistoimintavelvoitteet on ollut nykyisin mahdollista toteuttaa. Vaikka neuvottelukunnasta ei säädettäisi, työnantaja ja henkilöstön edustajat voivat sopimusvapauden piirissä vapaasti sopia neuvottelukunnan tai sitä vastaavien toimielinten perustamisesta, joiden puitteissa laista johtuvat velvoitteet toteutetaan. Uudessa yhteistoimintalaissa on tarkoitus säätää ennen kaikkea yhteistoiminnan sisällöstä, mutta sen sijaan yhteistoiminnan toteutustavasta ja muista puitteista voidaan laajalti sopia työpaikoilla. Jos työpaikalla on lain voimaan tullessa ollut käytössä neuvottelukunta, jonka toimintaa halutaan jatkaa, ehdotetussa laissa ei edellytettäisi toimintatavan muuttamista, kunhan sen puitteissa voidaan toteuttaa laista johtuvat velvoitteet.

2 luku **Vuoropuhelu yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi**

6 §. *Velvollisuus käydä vuoropuhelua*. Työpaikan toimintakulttuurin kehittäminen on pitkäjänteistä toimintaa, joka edellyttää työnantajan ja henkilöstön välille tiivistä vuorovaikutussuhdetta. Tämä lähtökohta pyritään ottamaan huomioon ehdotetussa pykälässä, jonka *1 momentin* mukaan työnantajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelu merkitsisi henkilöstön edustajalle tilaisuutta nostaa esille henkilöstön kannalta oleellisia asioita. Tässä mielessä vuoropuhelu edistää henkilöstön tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia. Työnantaja puolestaan voi vuoropuhelun avulla saada arvokasta tietoa henkilöstön olosuhteista ja kehittämistarpeista. Vuoropuhelun yhteydessä voitaisiin käsitellä myös muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvia asiakokonaisuuksia sellaisessa vaiheessa, jossa muutosneuvotteluiden käynnistäminen ei ole vielä ajankohtaista.

Vuoropuhelun tulisi olla säännönmukaista. Kysymys olisi jatkuvaluonteisesta pyrkimyksestä kehittää yrityksen tai yhteisön taikka työyhteisön toimintaa. Säännönmukaisuuden vaatimus ilmenisi pykälästä, mutta myös lain 7 §:ssä olevasta säännöksestä, jonka mukaan vuoropuhelua

olisi käytävä vähintään neljännesvuosittain tai alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä kaksi kertaa vuodessa, ellei toisin sovittaisi. Tarkoituksena olisi luoda vuoropuhelusta työpaikoilla vakiintunut toimintatapa, jonka kautta työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat vaihtaa ajatuksia kulloinkin esillä olevista keskeisistä kysymyksistä.

Työnantaja ei vapautuisi vuoropuhelun käymistä koskevasta velvollisuudestaan, vaikka henkilöstön edustajaa ei olisikaan valittuna. Jos yrityksen tai yhteisön jokin henkilöstöryhmä tai henkilöstö ylipäänsä ei olisi valinnut itselleen edustajaa, voisi työnantaja toteuttaa vuoropuhelun 5 §:n 4 momentissa todetulla tavalla asianomaisen henkilöstöryhmän tai henkilöstön kanssa yhdessä.

Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin tarkemmin pykälän *2 momentissa*. Sillä tarkoitettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistettäisiin riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa. Vuoropuhelua käytäisiin yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi.

Vuoropuhelun luonne vaihtelisi jossakin määrin käsiteltävän asiakokonaisuuden luonteesta riippuen. Käsiteltävistä asiakokonaisuuksista säädettäisiin 8 §:ssä. Vuoropuhelu voisi toisaalta olla tietojen vaihtoa (esim. taloudellisen tilanteen läpikäyminen) ja toisaalta pyrkimystä löytää keinoja kehittää yrityksen tai yhteisön sekä työyhteisön toimintaa.

Työnantaja tekee toiminnassaan jatkuvasti yrityksen tai yhteisön toimintaan liittyviä ratkaisuja, jotka heijastuvat enemmän tai vähemmän henkilöstön asemaan. Ehdotetulla vuoropuheluvelvoitteella ei ole tarkoitus puuttua työnantajan oikeuteen tehdä näitä ratkaisuja. Sen sijaan tarkoituksena on luoda foorumi, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat nostaa tarpeelliseksi katsomiaan aiheita vuoropuhelun kohteeksi. Vuoropuhelu voisi koskea yksittäisiä ja konkreettisia kysymyksiä tai yleisempiä kehityssuuntia. Lisäksi se voisi koskea työnantajan valmistelevia toimenpiteitä. Vuoropuhelun kautta voitaisiin vaihtaa näkemyksiä myös siitä, minkälaisia tarpeita jostakin työnantajan tekemästä ratkaisusta seuraa. Jostakin liiketoiminnallisesta ratkaisusta voi syntyä esimerkiksi tarve kehittää henkilöstön osaamista. Vuoropuhelussa voitaisiin myös ennakoivasti varautua tuleviin muutoksiin yrityksen toiminnassa, esimerkiksi tilauskannassa, ja keskustella siitä, mitä muutos mahdollisesti edellyttää henkilöstöltä. Vuoropuhelussa työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä olisi mahdollista varhaisessa vaiheessa käsitellä myös sellaisia kehityskulkuja, jotka toteutuessaan voisivat mahdollisesti myöhemmässä vaiheessa tarkoittaa muutosneuvotteluiden käynnistämistä. Vuoropuhelussa tällaisiin tilanteisiin voitaisiin varautua ennakolta ja miettiä niihin ratkaisuja ennen kuin mahdollisten muutosneuvotteluiden aloittaminen olisi ajankohtaista. Jos muutosneuvotteluiden aloittaminen tulisi myöhemmässä vaiheessa tai muutoin työnantajan harkitseman ratkaisun vuoksi ajankohtaiseksi, neuvoteltaisiin asiasta lain 3 luvun säännösten mukaisesti.

7 §. *Vuoropuhelun toteuttaminen*. Vuoropuhelu toteutettaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Kokousta koskevaan vaatimukseen sisältyy joustavuutta, ja sen myötä työpaikoilla voidaan luoda erilaisia puitteita vuoropuhelun toteutukseen. Käyttöön voitaisiin ottaa muun muassa voimassa olevassa laissa säädettyä neuvottelukuntaa vastaavia järjestelyitä eli toisin sanoen luoda esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvia toimielimiä vuoropuheluvelvoitteen toteuttamiseksi[49]. Ehdotetussa pykälässä kes-

[49] Ks. edellä keskeisiä ehdotuksia koskeva jakso 4.1 ja 5 §:n säännöskohtaiset perustelut.

keistä ei olisi niinkään se muoto, jossa vuoropuhelu järjestettäisiin, vaan vuoropuhelun sisällöllinen ja säännönmukainen toteutuminen. Lisäksi oleellista olisi, että vuoropuhelun toteutustapa kattaa koko henkilöstön, vaikkakin pääsääntöisesti edustuksellisesti.

Työnantaja vastaisi kokousten järjestelyistä. Tämä koskisi kokouksen valmisteluita, kokoustilojen järjestämistä ja muutenkin sellaisten ulkoisten puitteiden toteuttamista, joiden avulla vuoropuhelu on mahdollista toteutua. Vuoropuhelun toteuttamisessa voitaisiin hyödyntää etäyhteysvälineitä, kunhan vuoropuheluvelvoitteen päämäärät ja mahdollisuus osallistua vuoropuheluun tosiasiallisesti toteutuvat.

Vähintään 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä kokous olisi järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivat työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sopisi. Kokous olisi siten järjestettävä vähintään neljä kertaa vuodessa. Lainkohdassa ei otettaisi kantaa kokouksen tarkempaan ajankohtaan muutoin kuin että sen olisi toteuduttava sopivana ajankohtana kunkin neljännesvuoden aikana. Säännöksen tarkoituksena on toteuttaa vuoropuheluun jatkuvuutta ja säännönmukaisuutta. Jos työnantajan palveluksessa on alle 30 työntekijää, kokous olisi järjestettävä vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat kuitenkin sopia säännöksestä poiketen. Poikkeamismahdollisuus koskisi kokousten lukumäärää vuoden aikana ja niiden sijoittelua. Työnantaja ja henkilöstön edustaja eivät kuitenkaan voisi sopia siitä, ettei kokouksia pidettäisi lainkaan, koska tällöin 6 §:ssä säädetty vuoropuheluvelvoite ei toteutuisi. Sopimus voitaisiin tehdä kunkin henkilöstöryhmän edustajan kanssa erikseen taikka siten, että useampi henkilöstöryhmän edustaja sitoutuisi samaan sopimukseen. Mahdollista olisi toteuttaa myös erilaisia järjestelyitä eri henkilöstöryhmien edustajien kanssa, kunhan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetty tasapuolisuuden vaatimus täyttyy.

Säännönmukaisen vuoropuhelun lisäksi työnantaja ja henkilöstön edustajat voisivat sopia tarvittaessa käytävästä vuoropuhelusta tilanteen niin vaatiessa. Vuoropuhelua voitaisiin siten järjestää useamminkin kuin laissa säädetty vähimmäismäärä edellyttää.

Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat voisivat koskea useampaa henkilöstöryhmää. Pykälässä säädettäisiin siitä, että tällaisessa tilanteessa vuoropuhelua tulisi käydä kaikkien niiden henkilöstöryhmien kanssa, joita asia koskee. Vaikka laissa sallittaisiin vuoropuhelun toteuttaminen henkilöstöryhmittäin, käsiteltävien asioiden luonteesta johtuu, että työnantajan olisi yleensä käytännöllisempää käsitellä kysymyksiä yhdellä kertaa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa henkilöstö tai henkilöstöryhmä ei ole valinnut itselleen edustajaa. Lain 5 §:n 4 momentin mukainen lähtökohta tällaisessa tilanteessa olisi, että työnantaja toteuttaisi lain velvoitteet kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Vuoropuheluvelvoitteen toteuttamisesta tällä tavalla voisi kuitenkin aiheutua huomattavia kustannuksia. Lisäksi velvoitteen toteuttamiseen voisi liittyä käytännön vaikeuksia, jos työnantajalla ei ole vuoropuhelun toteuttamiseen soveltuvia toimitiloja, eikä vuoropuhelua voida toteuttaa esimerkiksi etäyhteyksin tai muilla järjestelyillä. Tämän vuoksi työnantaja voisi tarvittaessa poiketa vuoropuhelun vähimmäismäärää koskevasta vaatimuksesta edustamatta olevan henkilöstön osalta ja täyttää vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Käytännössä asioiden käsitteleminen työntekijöiden kanssa yhdessä merkitsee sitä, että vuoropuhelun luonne olisi erilainen kuin sellaisen vuoropuhelun, jota käydään henkilöstön edustajien kanssa. Tästä syystä olisi sekä työnantajan että henkilöstön kannalta suotavaa, että henkilöstö valitsisi itselleen edustajan.

Vuoropuhelun toteuttaminen vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa voisi käytännössä merkitä sellaisen henkilöstötilaisuuden järjestämistä, jossa käsiteltäisiin 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat. Henkilöstötilaisuudessa voitaisiin vaihtaa näkemyksiä työnantajan ja henkilöstön välillä lain tavoitteiden mukaisesti. Yhteistä tilaisuutta ei tarvitsisi toteuttaa yrityksen tai yhteisön koko henkilöstön kanssa yhdellä kertaa, vaan mahdollista on myös järjestää useampia yhteisiä tilaisuuksia esimerkiksi toiminnoittain, toimipisteittäin tai muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Työnantajan olisi pyrittävä ajoittamaan vuoropuhelu siten, että henkilöstöstä mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua vuoropuheluun.

Siltä osin kuin henkilöstö olisi edustettuna työnantajan olisi toteutettava vuoropuhelu henkilöstön edustajien kanssa 1 momentissa säädetyn mukaisesti. Poikkeusmahdollisuuden käyttäminen ei olisi peruste heikentää henkilöstön edustajien kanssa käytävää vuoropuhelua, vaan poikkeus koskisi vain edustamatta olevaa henkilöstöä. Edustamatta oleva henkilöstö voi milloin tahansa valita itselleen lain 5 §:ssä tarkoitetun edustajan ja päästä osalliseksi täysimääräiseen vuoropuheluun.

Pykälän *3 momentti* sisältäisi vuoropuhelun laadullisen vaatimuksen, joka kohdistuisi molempiin osapuoliin. Kysymys olisi eräänlaisesta myötävaikutusvelvollisuudesta. Ensinnäkin vuoropuhelun olisi oltava luonteeltaan asianmukaista ja osapuolten olisi otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Vuoropuhelu olisi asianmukaista, kun siinä pyritään aidosti pureutumaan vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin. Säännös liittyisi lain 1 §:ssä säädettyyn pyrkimykseen, jossa työnantaja ja henkilöstö toimisivat yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottamalla samalla huomioon sekä yrityksen tai yhteisön että työntekijöiden edut.

Säännös merkitsisi työnantajan kannalta sitä, että tämä huolehtisi vuoropuhelun edellytyksistä, kuten riittävästä ja oikea-aikaisesta tiedonkulusta, vuoropuhelun aidosta toteutumisesta sekä vakavasta suhtautumisesta henkilöstön edustajan tekemiin aloitteisiin. Tähän liittyisi yleisesti henkilöstön aseman huomioon ottaminen. Henkilöstön edustajan kannalta säännös merkitsisi myöskin rakentavaa suhtautumista esimerkiksi työnantajan liiketoiminnallisiin ratkaisuihin sekä pidättäytymistä aloitteiden ja ehdotusten osalta työnantajan voimavarojen kannalta toteuttamiskelpoisissa ehdotuksissa. Kummankin osapuolen on myötävaikutettava omalta osaltaan laissa edellytetyn tavoitteen toteutumisessa.

8 §. *Vuoropuhelun kohde*. Pykälässä lueteltaisiin asiakokonaisuudet, joista työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua. Luettelo ei olisi tyhjentävä, vaan työnantaja ja henkilöstö voisivat ulottaa vuoropuhelun koskemaan myös muita kuin laissa säädettyjä asiakokonaisuuksia. Vuoropuhelun käsite määriteltäisiin 6 §:ssä ja vuoropuhelun toteuttamistapaa koskevista vaatimuksista säädettäisiin 7 §:ssä.

Vuoropuhelun teemat olisi määritelty pykälässä yleisellä tasolla, jotta ne mukautuisivat mahdollisimman hyvin erilaisten työpaikkojen tarpeisiin. Työnantaja ja henkilöstö voisivat kohdistaa vuoropuhelun tarkemmin koskemaan asianomaisen työpaikan kannalta keskeisiä kysymyksiä. Tavoitteena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät yhteisymmärryksessä löytämään kyseisellä työpaikalla soveltuvan tavan käsitellä pykälässä tarkoitettuja asiakokonaisuuksia. Viime kädessä vuoropuhelun kohteesta päättäisi työnantaja, koska vuoropuhelun toteutuminen on tämän vastuulla. Henkilöstön edustajalla olisi kuitenkin mahdollisuus nostaa yksittäisiä kysymyksiä vuoropuhelun kohteeksi yksittäisissä kokouksissa. Henkilöstön edustajan oikeudesta tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi jostakin asiakysymyksestä säädettäisiin 13 §:ssä.

Pykälän *1 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta. Käytännössä vuoropuhelu tarkoittaisi sitä, että työnantaja tekisi henkilöstön edustajalle selkoa yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilanteesta. Samalla henkilöstön edustajalla olisi mahdollisuus tehdä tarpeellisia kysymyksiä ja havaintoja yrityksen toimintaan liittyen. Vuoropuhelu toteutettaisiin välittömästi ja suullisesti, mutta työnantajan olisi lisäksi annettava vuoropuhelua tukevaa aineistoa taloudellisesta tiedosta.

Kohdassa ei yksilöitäisi tarkemmin, mistä nimenomaisista asioista vuoropuhelua olisi käytävä, sillä työpaikkojen tarpeet vaihtelevat suuresti. Lakia sovellettaisiin esimerkiksi aatteellisissa yhdistyksissä, yksityisissä museoissa, perheyrityksissä ja pörssiyrityksissä. Tästä johtuen selonteko taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä voi olla tarkoituksenmukaista toteuttaa eri tavalla eri työpaikoilla. Käytännössä vuoropuhelun painopiste olisi kuitenkin yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymissä, haasteissa ja mahdollisuuksissa. Vuoropuhelua voitaisiin käydä muun muassa yrityksen tuotannon, kilpailuympäristön, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä.

Vuoropuhelu kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta avaa mahdollisuuden käsitellä työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä myös sellaisia mahdollisia kehityskulkuja, joiden toteutuessa työnantajan olisi myöhemmässä vaiheessa käynnistettävä muutosneuvottelut (esimerkiksi työvoiman käytön vähentäminen).[50] Yrityksen kehitysnäkymien käsitteleminen voisi tarkoittaa varautumista näköpiirissä oleviin muutoksiin, joilla on merkitystä muun muassa henkilöstön rakenteen, osaamisen, uudelleensijoittamisen tai mahdollisen liikkeen luovutuksen osalta. Vaikka vuoropuhelussa olisi arvioitu mahdollisena kehityskulkuna jotakin muutosneuvotteluiden piiriin kuuluvaa asiaa, se ei vielä itsessään merkitsisi sitä, että työnantajan olisi käynnistettävä muutosneuvottelut. Neuvotteluiden ajoittamisesta säädettäisiin lain 17 §:ssä.

Kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevan vuoropuhelun tarkoituksena olisi lisätä yhteistä ymmärrystä työnantajan ja henkilöstön asemasta ja luottamusta heidän välillään. Tämä puolestaan voisi parantaa työpaikan sopimiskulttuuria ja henkilöstön muutosvalmiutta yrityksen tai yhteisön toimintaa kehitettäessä.

Pykälän *2 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työpaikan säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista. Tällaisia ohjeistuksia, pelisääntöjä ja periaatteita esiintynee liki jokaisella lain piirissä olevalla työpaikalla. Ne voivat koskea esimerkiksi työaikakäytäntöjä, työpaikan järjestysohjeita, työterveyshuoltoa, vuosiloman antamista, sairauspoissaoloista ilmoittamista taikka etätyömahdollisuuksia.

Vuoropuhelun tarkoituksena ei ole puuttua työnantajan oikeuteen tehdä ratkaisuja näissä asioissa, vaan luoda foorumi, jossa työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat keskustella työpaikalla noudatettavien sääntöjen, käytäntöjen ja toimintaperiaatteiden ajantasaisuudesta ja kehittämistarpeista. Yrityksen tai yhteisön toiminnan, organisaation, työelämän ja teknologian kehittyminen voivat johtaa siihen, etteivät työpaikalla noudatettavat säännöt, käytännöt ja periaatteet enää parhaimmalla tavalla vastaa työnantajan ja henkilöstön tarpeita. Vuoropuhelun tarkoituksena on tältä osin parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksia tulla kuulluksi näissä työyhteisön toimivuuden kannalta oleellisissa asioissa.

Pykälän *3 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta. Työnantajan olisi tehtävä selkoa esimerkiksi siitä, missä määrin työnantaja käyttää määräaikaista tai osa-aikaista työvoimaa. Osana työvoiman käyttötapoja vuoropuhelua

[50] Ks. vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden suhteesta luku 4.1.1 ja 6 §:n säännöskohtaiset perustelut.

olisi käytävä myös ulkopuolisen työvoiman käytöstä, mikä pitäisi sisällään sekä vuokratyönä että alihankintana teetettävän työn. Vuoropuhelu loisi työnantajalle mahdollisuuden kuulla henkilöstön näkemyksiä siitä, millä eri tavoilla työnantajan työvoimatarvetta voitaisiin kattaa. Kysymys voi nousta esille esimerkiksi silloin, kun työnantajan harkitsee keinoja yrityksessä esiintyvän vaihtelevan tai tilapäisen työvoimatarpeen kattamiseksi.

Vuoropuhelu henkilöstön rakenteesta voisi koskea esimerkiksi henkilöstön määrää ja jakautumista organisaation eri toimintayksikköjen välillä. Lisäksi vuoropuhelu voisi koskea ikärakennetta ja siitä johtuvia tarpeita vastaisuudessa.

Vuoropuhelun painoarvo kasvaa silloin, kun työvoiman käyttötavoissa tai henkilöstön rakenteessa ilmenee muutostarvetta. Toisaalta yrityksen tai yhteisön toiminnassa voi olla pitkiäkin ajanjaksoja, jolloin tilanne pysyy työvoiman käyttötapojen tai henkilöstön rakenteen kannalta ennallaan. Tällaisessa tilanteessa vuoropuhelu voidaan toteuttaa lyhyesti toteamalla tämä asiantila. Vuoropuhelun luonteesta johtuen henkilöstön edustaja voisi aina tehdä asiaan liittyen huomioita ja tarkentavia kysymyksiä.

Pykälän *4 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi järjestettävä myös henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä. Yrityksen tai yhteisön toiminnan kehittyessä voi syntyä tarpeita kehittää henkilöstön osaamista. Tarve voi syntyä esimerkiksi organisaatiossa, työn menetelmissä, työntekovälineissä tai toimintatavoissa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Lainkohta edellyttäisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät ennakoimaan ja kartoittamaan osaamistarpeita sekä arvioimaan, minkälaisilla toimilla osaamista olisi mahdollista kehittää ja ylläpitää. Säännöksellä ei kuitenkaan asetettaisi työnantajalle velvollisuutta järjestää tai hankkia koulutusta, vaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käsiteltävä osaamiseen liittyviä kysymyksiä säännönmukaisesti. Kuten muissakin vuoropuhelun teemoissa, osaamiseen liittyvät kysymykset korostuvat, kun yrityksen tai yhteisön toiminnassa olisi tapahtumassa sellaisia muutoksia, jotka edellyttäisivät työntekijöiden tietojen ja taitojen kehittämistä.

Jos vuoropuhelussa tunnistetaan osaamisen kehittäminen tarpeelliseksi, työnantajan intressissä olisi kuitenkin yleensä arvioida, missä määrin sillä olisi käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa mahdollisuus toteuttaa osaamisen kehittämiseen tai ylläpitämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Kyse voisi olla esimerkiksi koulutusten tai valmennusten hankkimisesta tai järjestämisestä, osaamiskartoituksista taikka muista käytännön järjestelyistä, joilla mahdollistetaan osaamisen kehittyminen. Kyse voisi olla myös järjestelyistä tukea työssä oppimista, työnkiertoa, omaehtoista opiskelua taikka opintovapaajärjestelyistä.

Kysymys siitä, millä toimenpiteillä osaamista voidaan kullakin työpaikalla kehittää ja ylläpitää, jäisi työpaikoilla arvioitavaksi. Lainkohdan tarkoituksena olisi edistää sellaisia olosuhteita, joissa henkilöstön osaamisen ajantasaisuudesta pidettäisiin mahdollisimman hyvää huolta. Asialle on voimakas yhteiskunnallinen tarve. Sääntely olisi myös sopusoinnussa työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädetyn yleisvelvoitteen kanssa. Sen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lainkohdan mukaan työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Pykälän *5 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä myös työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla. Työterveyslaitoksen

mukaan työhyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen.[51] Työhyvinvointi on käsitteenä laaja. Kysymys on kokonaisuudesta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.[52] Työhyvinvointia parantavia toimia ei ole mahdollista määritellä tyhjentävästi laissa, sillä työtehtävät, työyhteisöt, työpaikat ja toimialat eroavat suuresti toisistaan.

Työntekijöiden työhyvinvointia koskevia kysymyksiä käsitellään työpaikoilla myös työsuojelun valvontalain, työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain säännösten nojalla. Yhteistoimintalain mukaisen työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevan vuoropuheluvelvoitteen olisi tarkoituksena olla näitä lakeja täydentävä. Tämän vuoksi lainkohdassa säädettäisiin, että työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevaa vuoropuhelua olisi tarve käydä säännönmukaisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla.

Työhyvinvointia koskevan vuoropuheluvelvoitteen tarkoituksena olisi edellyttää, että työnantajat ja henkilöstön edustaja säännönmukaisesti arvioisivat niitä tekijöitä, joilla on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin sekä toimenpiteitä, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa. Mahdollisena erotuksena muiden lakien mukaisiin velvoitteisiin kysymyksessä olisi erilaisista työviihtyvyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä, kuten työyhteisön toimivuus, vuorovaikutus työyhteisössä, tiedonkulku, johtaminen, työssä etenemisen mahdollisuudet tai työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat. Myös työnantajan liikkeenjohdollisilla ja linjaratkaisuilla, kuten organisaatiomuutoksilla tai säästötoimilla, voi olla vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin toimista aiheutuvan epävarmuuden tai työpaikan menettämisen uhan näkökulmasta. Vuoropuhelu voisi tuottaa osapuolille herätteitä työhyvinvoinnin pitkäjänteisessä kehittämistyössä. Varsinaisista toimenpiteistä päättäminen jäisi viime kädessä työnantajan päätettäväksi.

Yhteistoimintalain mukaisen työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevan vuoropuheluvelvoitteen ei olisi tarkoitus luoda työnantajalle päällekkäisiä yhteistoimintaa koskevia velvollisuuksia. Lainkohdan tarkoituksena ei olisi myöskään korvata muuhun lainsäädäntöön perustuvia työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen vaikuttavien tai niitä vaarantavien tekijöiden arvioimista tai näiden käsittelemiseen yhteistoiminnassa koskevia velvoitteita, vaan täydentää niitä siltä osin kuin jotakin työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevaa kysymystä ei olisi käsitelty edellä mainittujen lakien mukaisessa menettelyssä. Jos työnantaja ja henkilöstön edustaja toteaisivat, että työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä koskevia asiakysymyksiä on käsitelty kattavasti johonkin muuhun lainsäädäntöön perustuvaan velvoitteeseen perustuen, asian käsittelyksi riittäisi tämän asiantilan toteaminen. Lainkohdan tarkoituksena olisi herättää työnantajan ja henkilöstön edustaja pohtimaan ja käsittelemään sellaisia työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevia asiakokonaisuuksia, joita ei välttämättä olisi tullut riittävällä tavalla käsitellyksi tai katetuksi työpaikalla muussa yhteydessä.

Pykälän *6 kohdan* mukaan vuoropuhelua olisi käytävä lain 12 §:ssä säädettävistä muuhun lainsäädäntöön perustuvista asioista. Useassa työelämän laissa edellytetään niissä säädettyjen asioiden käsittelemistä työnantajan ja henkilöstön välillä voimassa olevan lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Jatkossa tällaiset muussa laissa säädettävät asiat käsiteltäisiin työnantajan

[51] Työterveyslaitoksen työhyvinvointia koskevat internetsivut: https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/.
[52] Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointia koskevat internetsivut: https://stm.fi/tyohyvinvointi.

ja henkilöstön edustajan välisessä vuoropuhelussa tämän lainkohdan perusteella. Lain 12 §:ssä säädettäisiin informatiivisista viittauksista niihin lakeihin, joissa edellytetään vuoropuhelun käymistä jostakin yksittäiskysymyksestä. Mainituissa laeissa olevat viittaussäännökset tämän lain mukaiseen vuoropuheluun ehdotetaan myös päivitettäväksi esityksen liitelakeina. Vuoropuhelua ei tarvitsisi käydä, mikäli 12 §:ssä säädetyt muuhun lakiin perustuvat asiat eivät olisi kyseisellä työpaikalla mitenkään ajankohtaisia.

Pykälässä lueteltujen asiakokonaisuuksien painoarvo ja merkitys voisivat vaihdella eri työpaikoilla ja eri aikoina. Tästä syystä kustakin pykälässä mainitusta asiakokonaisuudesta ei tarvitsisi käydä vuoropuhelua samassa laajuudessa taikka yhtä useasti. Jokaisesta asiakokonaisuudesta ei myöskään tarvitsisi käydä vuoropuhelua jokaisessa neljännesvuosittain tai kaksi kertaa vuodessa pidettävässä kokouksessa. Tämän vuoksi pykälän johdantolauseessa todettaisiin, että vuoropuhelua olisi käytävä säännönmukaisesti. Jos esimerkiksi työvoiman käyttötapoja tai henkilöstön rakennetta koskevat kysymykset (kohta 3) eivät näyttäytyisi henkilöstön kannalta merkityksellisinä, mutta työpaikalla olisi suuri tarve käydä vuoropuhelua osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä (kohta 5), jälkimmäistä asiakokonaisuutta voitaisiin painottaa vuoropuhelua toteutettaessa. Lisäksi huomioon voidaan ottaa, jos jotakin vuoropuhelun asiakokonaisuutta olisi hiljattain käsitelty muutosneuvotteluiden yhdessä. Kutakin asiakokonaisuutta olisi kuitenkin kohtuullisin väliajoin käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välillä. Poikkeuksena tästä olisi kuitenkin pykälän 6 kohdassa tarkoitetut muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat. Muilta osin myös henkilöstön kannalta vähämerkityksellistä asiakokonaisuutta olisi käsiteltävä 1—1,5 vuoden välein. Asian käsittelynä pidettäisiin myös tilannetta, jossa todettaisiin, että erityisiä asiakokonaisuutta koskevia huomioita ei ole esittää käsiteltäväksi. Jos työnantaja pitäisi henkilöstön edustajan käsityksen vastaisesti jotakin asiakokonaisuutta perusteetta vähämerkityksellisenä, henkilöstön asemaa turvaisi 13 §:ssä säädetty henkilöstön edustajan oikeus tehdä aloitteita vuoropuhelun käymiseksi.

Lainkohdassa tarkoitetut vuoropuhelun teemat voisivat joissakin tilanteissa nivoutua erottamattomasti toisiinsa. Jos vuoropuhelun kohteena olisi esimerkiksi yrityksen kehitysnäkymä jostakin muutoksesta, voisi samassa yhteydessä olla tarpeen käsitellä myös henkilöstön osaamistarpeita, työvoiman käyttötapoja ja työhyvinvointia. Näin ollen tarkoituksena ei olisi, että vuoropuhelun teemoja olisi aina käsiteltävä erillisinä kokonaisuuksina, vaan ehdotetussa sääntelyssä sallittaisiin mahdollisimman tarkoituksenmukainen tapa käsitellä teemoja.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voisi täyttää vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Käytännössä tämä tarkoittaisi henkilöstötilaisuutta, jossa käytäisiin lävitse yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, ajankohtaisia asioita työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä tai toimintaperiaatteista, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaamisen kehittämistä, työhyvinvointikysymyksiä sekä muuhun lainsäädäntöön perustuvia kysymyksiä. Monilta osin työyhteisön kehittämissuunnitelma muodostaisi pohjan vuoropuhelulle myös silloin, kun se toteutetaan henkilöstön kanssa yhdessä.

9 §. *Työyhteisön kehittämissuunnitelma*. Työnantajan olisi laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma toimisi apuvälineenä järjestettäessä vuoropuhelua 8 §:n 3–5 kohdassa tarkoitetuista asioista. Kysymys olisi vähimmäisvaatimuksesta. Tämän lisäksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa voitaisiin hyödyntää muutoinkin työyhteisön kehittämisessä. Suunnitelma laadittaisiin kuitenkin osaamisen kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Suunnitelmaa hyödynnettäisiin myös työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskevassa vuoropuhelussa, koska sen yhteydessä voi nousta esille osaamiseen ja työhyvinvointiin taikka laajemminkin työyhteisön kehittämiseen liittyviä kysymyksiä, jotka vaikuttavat suunnitelmaan.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan irtisanoessa työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan tehtäisiin tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä. Esitys eroaisi voimassa olevan lain 16 §:n 7 momentin mukaisesta henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivittämisestä siten, että muutoksia kehittämissuunnitelmaan ei tehtäisi muutosneuvotteluiden yhteydessä, vaan vasta muutosneuvotteluiden päätyttyä. Ehdotetun sääntelyn taustalla on se, että muutosneuvotteluiden yhteydessä ei ole voitu vielä tehdä päätöksiä irtisanomisista, vaan kysymys on vasta arviosta. Koska tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko irtisanomiset ja mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävien työntekijöiden työhön ja koulutustarpeisiin, on tarkoituksenmukaisempaa, että kehittämissuunnitelmaa päivitetään vasta muutosneuvotteluiden päätyttyä. Kehittämissuunnitelmaa päivitettäisiin muutosneuvotteluiden jälkeen käytävässä vuoropuhelussa, kun työnantajalla olisi tarkemmin tiedossa irtisanottavien lukumäärä ja työhön jäävien tehtävät ja koulutustarpeet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman on tarkoitus olla dynaaminen asiakirja, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa. Ehdotetussa sääntelyssä pyritään korostamaan suunnitelman luonnetta työkaluna. Suunnitelma voisi toimia pohjana vuoropuhelulle, joskin tarkoituksena on, että vuoropuhelua voitaisiin käydä myös suunnitelmaan liittymättömistä kysymyksistä. Jos jollakin työpaikalla on otettu käyttöön jo ennen lain voimaantuloa suunnitteluprosesseja, jotka kattavat pykälässä olevat vaatimukset, säännöksestä ei aiheutuisi uutta velvoitetta.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin asioista, joita suunnitelmaan olisi kirjattava. Momentin *1 kohdan* mukaan suunnitelmassa olisi ensinnäkin kuvattava kehitettävän asian nykytilaa oleellisin osin. Säännöksen taustalla on ajatus siitä, että työpaikoilla on ensin analysoitava nykytilaa ja sen kautta pyrittävä tunnistamaan muutostarpeet taikka määrittämään tavoitetaso. Suunnitelmaa laatiessa voitaisiin käydä keskustelua siitä, millä tavalla osaamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset näyttäytyvät työpaikalla. Esimerkiksi osaamisen osalta voidaan kuvata, minkälaisia osaamiskapeikkoja henkilöstöllä on työn olemassa oleviin tai tuleviin vaatimuksiin nähden. Nykytilaa voidaan peilata pykälän 4 momentissa säädettyihin asiakokonaisuuksiin.

Suunnitelmaan olisi kirjattava myös ennakoitavissa olevat kehityskulut ja muutokset, joilla voisi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin. Tarkoituksena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioisivat mahdollisia kehityskulkuja ja niiden vaikutuksia henkilöstöön. Nämä kehityskulut voisivat tulla ilmi myös säännönmukaisesti käytävässä vuoropuhelussa, esimerkiksi osana yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevaa vuoropuhelua. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa voidaan päivittää tarpeellisin osin tuossa yhteydessä tai erillisesti järjestettävässä vuoropuhelussa. Kuten edellä 8 §:n perusteluissa on todettu, vuoropuhelun kohteet voivat nivoutua toisiinsa, eikä kutakin vuoropuhelun kohdetta ole tarpeen käsitellä erillisissä kokouksissa.

Kun yrityksessä tai yhteisössä on ensin 1 kohdan perusteella tiedostettu osaamisen kehittämiskäytäntöjen kokonaisuuden nykytila, voidaan seuraavaksi määritellä seuraava tavoiteltava taso yrityksen tai yhteisön tulevaisuuden haasteiden kannalta.[53] Momentin *2 kohdan* mukaan työyh-

[53] Työterveyslaitos (2010), Onnistu osaamisen uudistajana. s. 18.

teisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava ainakin päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitettäisiin ja ylläpidettäisiin henkilöstön osaamista. Käytännössä tarve kehittää henkilöstön osaamista koskee jokaista työpaikkaa, mutta kehittämisen laajuus ja syvyys voivat vaihdella. Osaamisen kehittämisen avulla työn vaatimukset ja henkilöstön kyvyt voidaan saada vastaamaan toisiaan.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on nähtävä laajana kokonaisuutena. Osaaminen on voimavara, joka koostuu nykyisten ja tulevien työntekijöiden, sekä yksittäisten että työntekijäryhmien, potentiaalisista ja olemassa olevista kyvyistä ja niiden organisoinnista yrityksen tai yhteisön nykyisen perustehtävän toteuttamiseksi.[54] Käytännössä suurin osa osaamisen kehittymisestä tapahtuu työssä oppimisen kautta. Käytännön toimet voivat siten merkitä esimerkiksi sellaisia menettelytapoja työpaikalla, jotka tukevat työssäoppimista (vuorovaikutus, hiljaisen tiedon siirtyminen). Sen lisäksi osaamista voidaan kehittää koulutuksen, perehdytyksen tai itseopiskelun kautta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös päämäärät ja toimenpiteet, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia. Nämä voivat tarkoittaa eri aloilla, työpaikoilla ja työtehtävissä hyvin erilaisia asioita, minkä vuoksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä ei lueteltaisi pykälässä. Kysymys olisi kuitenkin ennen kaikkea sellaisista päämääristä ja toimenpiteistä, joilla voisi olla merkitystä henkilöstön työssä viihtyvyyden ja työtyytyväisyyden kannalta. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi etätyöskentelyn mahdollisuudet, työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevat seikat tai järjestelyt, työpaikalla noudatettavien prosessien, toimintatapojen tai muiden vastaavien kehittäminen tai sujuvoittaminen, työyhteisön toimivuutta, vuorovaikutuksellisuutta tai tiedonkulkua parantavat seikat, johtamiskysymykset, työssä etenemisen mahdollisuudet tai mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöihin. Suunnitelmaan voitaisiin kirjata myös päämääriä ja toimenpiteitä, joilla henkilöstön työhyvinvointia muutostilanteissa tuetaan.

Kehittämissuunnitelmassa olisi olennaista pyrkiä tunnistamaan asianomaisella työpaikalla keskeiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja pureutumaan niihin. Suunnitelmaan kirjattaisiin päämäärät ja keinot, joilla henkilöstön työhyvinvointiin pyrittäisiin vaikuttamaan myönteisesti. Suunnitelmaan voitaisiin myös kirjata toimenpiteitä, joita kokeiltaisiin.

Momentin *3 kohdan* mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kunkin 2 kohdassa tarkoitetun toimenpiteen osalta kirjattava vastuunjako ja toteuttamisen aikataulu. Vastuunjaolla tarkoitettaisiin kirjausta siitä, mitkä toimijat tai henkilöt olisivat aktiivisia suunnitelmassa tarkoitetun toimenpiteen tai niiden valmistelun toteuttamisessa. Lisäksi suunnitelmaan olisi kirjattava toimenpiteiden aikataulu.

Toimenpiteiden edistymistä on seurattava. Tästä syystä momentin *4 kohdan* mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös seurantajärjestelyt. Käytännössä seuranta voidaan toteuttaa vuoropuhelujen yhteydessä. Suunnitelmaan voitaisiin kuitenkin kirjata myös se menetelmä, jolla toimenpidettä seurataan. Esimerkiksi henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen osalta voitaisiin kirjata, että henkilöstön työtyytyväisyyttä tai -viihtyvyyttä systemaattisesti seurattaisiin erilaisten kyselyiden avulla.

---

[54] Työterveyslaitos (2010), Onnistu osaamisen uudistajana. Viitattu edelleen Boudreau, J. W. & Ramstad, P. M. (2007). Beyond HR: The New Science of Human Capital. Boston: Harvard Business School Press.

Pykälän *3 momentin* mukaan työyhteisön kehittämissuunnitelmaan olisi kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet. Ulkopuolisen työvoiman käytöllä tarkoitetaan alihankintaa ja työvoiman vuokrausta. Tarkoituksena olisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja kävisivät vuoropuhelussa lävitse, minkä tyyppistä työtä ja missä määrin on tarvetta teettää ulkopuolisella työvoimalla. Nämä periaatteet kirjattaisiin työyhteisön kehittämissuunnitelmaan. Periaatteiden kirjaamisen tarkoituksena on auttaa suunnittelemaan ja ennakoimaan työyhteisön toimintaa. Työnantaja voisi poiketa periaatteista, mutta käytännössä tällöin työyhteisön kehittämissuunnitelmaa olisi tarvittaessa päivitettävä.

Pykälän *4 momentissa* säädettäisiin eräistä kysymyksistä, joihin työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja ylläpidettäessä olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota. Momentissa mainittuja kysymyksiä olisi arvioitava soveltuvin osin arvioitaessa nykytilaa tai tulevia tarpeita henkilöstön osaamisen tai työhyvinvoinnin osalta. Lainkohta olisi eräänlainen tarkistuslista, minkälaisten näkökulmien kautta henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia pyrittäisiin tarkastelemaan. Lain soveltamisalan piirissä voi olla yrityksiä tai yhteisöjä, joiden osalta jokin momentissa tarkoitettu näkökulma ei näyttäydy lainkaan oleellisena. Koska lainkohdassa ehdotetaan jonkin näkökulman huomioon ottamista tarpeen mukaan, voidaan epäoleelliseksi todettu asia jättää suunnitelmassa käsittelemättä.

Momentin *1 kohdan* mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä. Tämän tyyppiset muutokset aiheuttavat hyvin tyypillisesti osaamistarpeita, mutta niillä voi olla merkitystä myös henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta.

Momentin *2 kohdan* mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin. Elämän ja työuran eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja myös erilaista tuen tarvetta. Nämä vaiheet eivät liity suoraan ikään, usein kuitenkin tiettyyn ikähaarukkaan (Työterveyslaitos). Esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla voi olla erityisiä työ- ja perhe-elämän sovittamiseen liittyviä tarpeita. Ikääntyneillä työntekijöillä voi olla tarpeita, jotka liittyvät työssä jaksamiseen tai työuran loppupään pidentämiseen. Myös osaamistarpeet vaihtelevat eri elämänvaiheissa.

Lainkohdan mukaan olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelmaan voitaisiin esimerkiksi kirjata toimenpiteet, joiden mukaisesti osaamisen kehittämisessä tai henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä tullaan huomioimaan työttömyysuhan alaisten työntekijöiden tulevaisuuden työllistymisedellytyksiä ja ikääntyvien ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä.

Momentin *3 kohdan* mukaan suunnitelmaa laadittaessa olisi tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota työyhteisön johtamiseen. Työyhteisön kehittäminen edellyttää yrityksen tai yhteisön johdolle riittäviä työkaluja.

		Työyhteisön kehittämisen osa-alueet	
		Osaaminen	Työhyvinvointi
Tarkastelun näkökulmat	Teknologinen kehitys, investoinnit ja muut toiminnan muutokset		
	Eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden tarpeet		
	Työyhteisön johtaminen		

Yllä olevassa kuvassa pyritään kuvaamaan, kuinka työyhteisön kehittämisen osa-alueita (osaaminen ja työhyvinvointi) olisi tarpeen mukaan tarkasteltava useasta näkökulmasta (teknologinen kehitys, eri elämäntilanteessa olevat työntekijät ja johtaminen).

Tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuudesta. Lisäksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa säädetään yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuudesta. Molemmat suunnitteluvelvoitteet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Ehdotetun pykälän *5 momentissa* säädettäisiin, että tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma voitaisiin toteuttaa osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Edellä mainittujen suunnitelmien laatimisessa noudatettavien menettelytapojen ja suunnitelmien sisällön osalta olisi kuitenkin noudatettava niitä koskevien asianomaisten lakien säännöksiä.

10 §. *Vuoropuhelua varten annettavat tiedot.* Toimiva vuoropuhelu edellyttää, että osapuolet voivat riittävällä tavalla valmistautua etukäteen vuoropuhelun kohteena oleviin kysymyksiin. Useat vuoropuhelun kohteena olevat asiakokonaisuudet ovat sen luonteisia, että vain työnantaja pystyy tuottamaan tietoa vuoropuhelun pohjaksi. Henkilöstön edustaja on siten pitkälti työnantajan antamien tai tuottamien tietojen varassa. Tästä syystä pykälässä säädettäisiin siitä, että työnantajan olisi kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa.

Vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeelliset tiedot riippuisivat kulloinkin käsiteltävästä asiakokonaisuudesta. Työnantajan tietojenantovelvollisuus koskisi sellaisia tietoja, jotka olisivat kohtuullisin toimin hankittavissa, kerättävissä tai tuotettavissa ja joita asioiden käsittely edellyttää. Tietojen kerääminen voisi edellyttää esimerkiksi hakuja henkilöstöhallinnossa käytettävissä tietojärjestelmissä sekä näin saatujen tietojen yhdistämistä. Toisaalta osa vuoropuhelun kohteena olevista kysymyksistä saattaa olla sen luonteisia, ettei niistä ole tuotettavissa sisällöllistä aineistoa vuoropuhelun pohjaksi. Tällaisissa tilanteissa etukäteisaineistoksi voisi riittää vuoropuhelussa käsiteltävien kysymysten tarkempi kuvaaminen. On myös luonnollista, että tietotarpeet saattaisivat joskus tarkentua vasta varsinaisen vuoropuhelun yhteydessä, jolloin annettavissa olevaa tietoa annetaan vasta myöhemmän vuoropuhelun yhteydessä.

Ehdotetun sääntelyn pääpaino on kokouksissa, joissa vuoropuhelua toteutetaan suullisesti ja välittömästi. Etukäteen annettavien tietojen tarkoituksena on tukea vuoropuhelua siten, että osapuolet voivat valmistautua ja orientoitua kokouksessa käsiteltäviin teemoihin. Vuoropuhelun yhteydessä tietoja voidaan suullisesti täsmentää ja niihin liittyen voidaan esittää kysymyksiä. Vuoropuhelu on näkemystenvaihdon lisäksi tiedonkulun väline.

Koska vuoropuhelun kohde on lain 8 §:ssä määritelty laajasti ja yleisluontoisesti, eikä käsiteltäviä konkreettisia kysymyksiä voida tästä syystä ennakoida, säännökseen ei sisältyisi luetteloa kunkin vuoropuhelun kohdalla annettavista tiedoista. Tällainen luettelo voisi toimia lain tarkoituksen vastaisesti ja kohdentaa vuoropuhelun yksittäisellä työpaikalla epäoleellisten kysymysten käsittelyyn.

Kuten edellä todettiin, annettavien tietojen luonne vaihtelisi riippuen vuoropuhelun kohteesta, sekä siitä, onko vuoropuhelua tarkoitus käydä asiakokonaisuudesta yleisesti vai jonkin tarkemman kysymyksen osalta. Seuraavaksi kuvataan yleisellä tasolla, minkälaisia erityispiirteitä tiedonantovelvollisuuteen liittyy kunkin vuoropuhelun kohteen osalta. Vuoropuhelun kohteet on kuvattu edellä 8 §:n perusteluissa.

Yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta koskevan vuoropuhelun osalta työnantajalla on lähtökohtaisesti hyvät edellytykset tuottaa tietoa vuoropuhelun tueksi. Tietojen antamisen päämääränä olisi, että henkilöstön edustajalle syntyisi ymmärrys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta asemasta sekä kehitysnäkymistä ja ennen kaikkea sellaisista asioista, joilla voi olla vaikutusta henkilöstöön. Annettavat tiedot voisivat olla tilinpäätöstietoja tai muuta tietoa, joka koskisi esimerkiksi yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymiä. Tarkentavat tiedot voitaisiin antaa varsinaisen vuoropuhelun yhteydessä. Työnantaja voi hyödyntää mahdollisia muita tarkoituksia varten tehtyjä selvityksiä asian tiimoilta. Todennäköisesti työpaikoilla muodostuisi vakioituja käytäntöjä taloudellista tilannetta ja kehitysnäkymiä koskevan tiedonantovelvoitteen toteuttamiseksi.

Työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita koskeva vuoropuhelu kytkeytyisi lähtökohtaisesti jonkinlaisiin havaittuihin muutostarpeisiin. Tästä luonnollisena seurauksena on, että tiedonantovelvoitteen kannalta riittävänä olisi pidettävä sellaista selvitystä, jossa kuvataan vuoropuhelussa käsiteltävän asian tausta ja mahdollisesti kehittämisvaihtoehdot.

Työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta koskeva vuoropuhelu edellyttäisi, että molemmilla osapuolilla on käsitys siitä, missä määrin erilaisia työvoiman käyttötapoja esiintyy yrityksessä tai yhteisössä sekä siitä, minkälainen on yrityksen tai yhteisön henkilöstörakenne. Tästä syystä työnantajan on annettava näitä koskevat tiedot ennen vuoropuhelun toteuttamista.

Tiedot voisivat koskea määräaikaisen tai osa-aikaisen työvoiman, vuokratyövoiman tai ulkopuolisen työvoiman käyttämistä sekä vaihtelevan työajan sopimusten käyttämistä. Tiedoista tulisi välittyä kokonaiskuva erilaisten työvoiman käyttötapojen merkityksestä työpaikalla ja yleensä myös perusteet niiden käytölle. Jos vuoropuhelun käyminen sitä edellyttäisi, tietoja olisi annettava myös esimerkiksi henkilöstön rakenteesta, kuten henkilöstön ammatillisesta rakenteesta, ikärakenteesta tai muusta vastaavasta seikasta.

Henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia koskevan vuoropuhelun voidaan arvioida muodostuvan hyvin erilaiseksi eri työpaikoilla. Samassa työyhteisössäkin vuoropuhelu todennäköisesti muuttuu ajan kuluessa. Aluksi työpaikoilla voidaan pyrkiä enemmänkin luomaan toimintatapoja osaamista ja työhyvinvointia koskevien asioiden käsittelylle, jolloin annettavat tiedot palvelevat tätä tarkoitusta. Asian edistyessä työpaikoilla päästään

keskittymään itse osaamis- ja työhyvinvointikysymyksiin ja vastaavasti myös tarpeellisten tietojen vaatimus muuttuu.

Keskeisen osan tietojenantovelvollisuuden toteuttamiselle muodostaa työyhteisön kehittämissuunnitelma, josta säädettäisiin 9 §:ssä. Sen jälkeen, kun työyhteisön kehittämissuunnitelma on ensimmäisen kerran laadittu, tulevien vuoropuheluiden yhteydessä sitä ylläpidetään ja kehitetään. Siten tietojenantovelvollisuus henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia koskevien kysymysten osalta voidaan täyttää antamalla työyhteisön kehittämissuunnitelma ja lisäksi tiedot siitä, mitä siihen liittyviä kysymyksiä vuoropuhelussa on tarkoitus käsitellä. Käytännössä voi tulla tarpeelliseksi laatia myös jonkinlaisia osaamiskartoituksia, jotta voidaan arvioida tarpeelliset toimenpiteet ja kohdentaa ne oikein. Tämä voi edellyttää työnantajalta tietojen keräämistä. Tässä yhteydessä on kuitenkin otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, jäljempänä *työelämän tietosuojalaki*), tietosuojalain (1050/2018) ja EU:n tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679 vaatimukset.

Lain 12 §:n mukaan myös eräitä muusta lainsäädännöstä johtuvia asioita käsiteltäisiin vuoropuhelussa. Tarpeellisten tietojen antaminen voisi koskea esimerkiksi käsiteltävän kysymyksen jäsentämistä. Pääasiassa vuoropuhelun pohja muodostuisi kuitenkin suunnitelmasta, periaatteesta tai käytännöstä sekä sitä koskevasta päivitystarpeen kuvauksesta. Lisäksi näiden kysymysten tarkempi tarkastelu voi edellyttää työnantajalta kulloinkin tarpeellisten lisätietojen antamista.

Vuoropuhelun käymiseksi tarpeelliset tiedot olisi annettava henkilöstön edustajalle viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovittaisi. Jos vuoropuhelu järjestetään tiistaina, olisi tiedot annettava viimeistään edellisen viikon tiistaina. Tietojen toimittamisaikaa voitaisiin työnantajan ja henkilöstön edustajan välisellä sopimuksella pysyväisluonteisesti pidentää tai lyhentää. Sopiminen voisi koskea myös yksittäistä kokousta tai yksittäistä asiaa. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat siten sopia kertaluonteisesti, että jokin tieto annetaan vasta vuoropuhelun yhteydessä. Sopimukselle ei olisi säädettyä määrämuotoa, mutta etenkin pysyväisluonteinen muutos tietojen antamisajankohtaan olisi suotavaa tehdä kirjallisesti.

Työnantajan olisi lähtökohtaisesti toimitettava vuoropuhelun edellyttämät tiedot oma-aloitteisesti. Käytännössä voisi kuitenkin käydä niin, että työnantajan toimittamiin tietoihin ei sisälly jotakin sellaista tietoa, jota henkilöstön edustaja pitäisi vuoropuhelun kannalta merkityksellisenä. Tästä syystä pykälässä säädettäisiin myös siitä, että tarpeelliset tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä ja pyytää muutakin käsiteltävän asian kannalta tarpeellista lisätietoa.

Pyydetyn lisätiedon olisi liityttävä vuoropuhelun kohteena olevaan asiaan. Tämä kriteeri lienee pääsääntöisesti helposti tunnistettavissa. Tiedon olisi oltava olosuhteisiin nähden kohtuullisin toimin annettavissa. Tiedonantovelvollisuus olisi olemassa vain, jos tieto olisi työnantajan hallussa ja tosiasiallisesti annettavissa. Käytännössä voisi käydä niin, ettei työnantajalla olisi pyydettyä tietoa valmiiksi hallussaan, vaan sen tuottaminen edellyttäisi osatietojen keräämistä eri lähteistä, kuten tietojärjestelmistä tai arkistoista taikka osatietojen yhdistelyä tai analysointia. Koska tietopyynnöstä johtuva työmäärä voisi näissä tilanteissa muodostua merkittäväksi, tieto olisi annettava vain, jos sitä voitaisiin olosuhteisiin nähden pitää kohtuullisena. Huomioon voitaisiin ottaa työnantajalle aiheutuvan työmäärän lisäksi käsiteltävän asian merkityksellisyys sekä pyydetyn tiedon merkityksellisyys käsiteltävän asian kannalta.

Työnantajan olisi tietopyyntöä käsitellessään noudatettava tietosuojaa koskevaa lainsäädäntöä, kuten EU:n tietosuoja-asetusta, tietosuojalakia sekä työelämän tietosuojalakia. Tietosuojaa koskevasta sääntelystä voi siis johtua, ettei työnantajalla ole oikeutta luovuttaa jotakin henkilöstön edustajan pyytämää tietoa.

Henkilöstön edustajan pyytämää tietoa ei tarvitsisi antaa myöskään silloin, kun tiedon antamatta jättäminen on tarpeen liikesalaisuuksien suojaamiseksi. Tältä osin on huomattava, että henkilöstön edustajaa koskisi 40 §:ssä tarkoitettu salassapitovelvollisuus myös saamiensa liikesalaisuuksien osalta. Pyydettyä tietoa ei tarvitsisi antaa silloin, kun mainittua salassapitovelvollisuutta ei voitaisi pitää riittävänä liikesalaisuuden suojaamiseksi. Lain 41 §:ssä on tarkemmin määritelty poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta.

Käytännössä liikesalaisuus voisi perustua myös työnantajan ja kolmannen osapuolen väliseen sopimukseen, johon liittyisi salassapitovelvollisuus. Kysymys voisi olla esimerkiksi yritystoimintaan liittyvästä ostotarjouksesta tai muusta vastaavasta hyvin arkaluonteisesta asiasta, johon liittyvän tiedon luovuttaminen henkilöstön edustajalle rikkoisi sopimusta.

Liikesalaisuuden piirissä olevien tietojen osalta olisi myös punnittava tiedon merkityksellisyyttä vuoropuhelussa käsiteltävän asian tai vuoropuhelun tavoitteiden kannalta. Annettavien tietojen sisältö ja luonne voivat vaihdella myös sen perusteella, annetaanko tiedot henkilöstön edustajalle vai tällaisen puuttuessa työntekijöille yhdessä. Vuoropuhelun luonne voi muodostua syvällisemmäksi ensin mainitussa tapauksessa, jolloin vuoropuhelun tuloksellinen käyminen voi edellyttää enemmän tietoa. Jos vuoropuhelu toteutetaan 7 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla koko henkilöstön kanssa yhdessä, tällä olisi merkitystä salassapitointressiä arvioitaessa (katso lain 41 §).

Tietoa ei tarvitsisi antaa myöskään tilanteissa, jotka rinnastuisivat edellä mainittuihin perusteisiin. Rinnastuvia tilanteita voisivat olla esimerkiksi sellaiset tilanteet, joissa tietojen antamiseen liittyy työnantajasta riippumattomia rajoitteita, joiden vuoksi sillä ei ole oikeutta luovuttaa tietoa. Tällaisia tietoja voi olla esimerkiksi sellaisilla yrityksillä tai yhteisöillä, jotka käyttävät julkista valtaa taikka huolehtivat jonkin yhteiskunnallisen tehtävän suorittamisesta.

Työnantajan ei olisi annettava myöskään tietoja yrityksen johdon välisestä viestinvaihdosta tai johdon tietoon tarkoitetuista suunnitelmista tai muistioista, koska tällaiset tiedot rinnastuisivat tietosuojan ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluviin asioihin ja voisivat olla myös viestintäsalaisuuden piirissä.

11 §. *Säännöllisesti annettavat tiedot*. Pykälässä säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi määräajoin annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun yhteydessä tai muutoin. Pykälässä tarkoitetut tiedot olisivat tarpeellisia, jotta henkilöstön edustajalle voisi syntyä yleiskäsitys yrityksen tai yhteisön tilanteesta ja työvoiman käytöstä. Yleiskuvan muodostuminen on edellytys sille, että työpaikalla voidaan käydä hedelmällistä vuoropuhelua. Käytännössä yksinkertaisinta lienee antaa pääosa tiedoista yhdellä selvityksellä, jonka tiedot päivitettäisiin määräajoin. Jos työpaikalla on useampi henkilöstön edustaja, tiedot olisi annettava kullekin edustajalle.

Jos pykälässä tarkoitetut tiedot olisi jo annettu 10 §:n perusteella tuloksellisen vuoropuhelun käymiseksi, tietoja ei tarvitsisi antaa enää uudelleen 11 §:n perusteella. Säännökset täydentäisivät tältä osin toisiaan. Kun tiedot annetaan vuoropuhelun pohjaksi, henkilöstön edustajalla olisi oikeus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava henkilöstön edustajalle kahdesti vuodessa. Kyse olisi tietojen antamista koskevasta vähimmäissääntelystä, sillä momentin 1—3 kohdassa mainittavien tietojen antamisesta harvemmin kuin kaksi kertaa vuodessa ei olisi mahdollista sopia työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, ellei 38 §:ssä tarkoitetusta sopimuksesta muuta johdu. Momentin *1 kohdan* mukaan työnantajan olisi annettava tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin. Liiketoimintayksiköllä tarkoitettaisiin

yrityksen tai yhteisön organisoitumismallista riippuen joko toimipaikkaa taikka tuote- tai palvelulinjan perusteella jaettuja toimintoja. Tiedot koskisivat henkilöstön kokonaismääriä kussakin liiketoimintayksikössä riippumatta siitä, mitä henkilöryhmää henkilöstön edustaja edustaa. Jos liiketoimintayksikkö ei ole jollakin työpaikalla soveltuva toimintayksikkö, tiedot olisi mahdollista antaa muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna.

Momentin *2 kohdan* mukaan olisi annettava kahdesti vuodessa tiedot määräaikaisissa tai osaaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määristä.

Momentin 3 *kohdassa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa henkilöstön edustajalle yrityksen tai yhteisön taloudellista tilaa koskeva yhtenäinen selvitys, josta kävisivät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin niistä tiedoista, jotka työnantajan olisi annettava vähintään kerran vuodessa henkilöstön edustajalle, jollei toisin sovittaisi.

Momentin *1 kohdan* mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain tiedot henkilöstön edustajan edustaman henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Tiedoista ei saa ilmetä yksittäisen työntekijän palkkatietoa. Henkilöstön edustajan pyynnöstä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna.

Momentin *2 kohdan* mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajavastuulain piiriin. Tiedonsaantioikeuden avulla henkilöstön edustaja voi arvioida työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattujen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevien periaatteiden toteutumista. Tilaajavastuulakia ei sovelleta lain 4 §:n mukaan, jos vuokratun työntekijän tai työntekijöiden työskentely kestää yhteensä enintään kymmenen työpäivää tai jos alihankintasopimuksen vastikkeen arvo ilman arvonlisäveroa on alle 9 000 euroa.

Tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetään myöskin työnantajan velvollisuudesta antaa tietoa henkilöstön edustajalle. Säännöksen mukaan tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa laissa tarkoitetusta vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

Momentin *3 kohdan* mukaan työnantajan olisi vuosittain annettava henkilöstön edustajalle tilinpäätös, jos työnantajan olisi sellainen laadittava. Käytännössä lain piiriin kuuluvilla työnantajilla on velvollisuus laatia tilinpäätös jokaiselta tilikaudelta. Tilikauden pituus on 12 kuukautta. Toimintaa aloitettaessa tai lopetettaessa taikka tilinpäätöksen ajankohtaa muutettaessa tilikausi saa olla enintään 18 kuukauden pituinen. Tällaisissa tilanteissa voisi käydä niin, ettei työnantaja laatisi tilinpäätöstä jonakin vuonna lainkaan.

Työnantajan olisi vuosittain annettava myös toimintakertomus, jos työnantajan olisi sellainen laadittava. Kirjanpitolain (1336/1997) 3 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan toimintakertomuksen laatimisvelvollisuutta ei ole mikro- tai pienyrityksellä. Tällaiset yritykset voivat olla ehdotetun lain soveltamisalan piirissä.

Osa pykälässä tarkoitetuista tiedoista voisi sisältyä tilinpäätökseen liitettyyn toimintakertomukseen, sillä kirjanpitolain 3 luvun 1 a §:n 2 momentin mukaan toimintakertomukseen on liitettävä tunnusluvut henkilöstöstä silloin, kun se on tarpeen toimintakertomuksen kuvauksen ymmärtämiseksi. Näiltä osin työnantaja voisi täyttää tiedonantovelvoitteen toimittamalla henkilöstön edustajalle toimintakertomuksen.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia säännönmukaisten tietojen antamisen välillä. Työnantajan olisi ilmoitettava olennaisista muutoksista henkilöstön edustajalle. Käytännössä tietojen antaminen tapahtuu luontevimmin säännönmukaisten vuoropuhelujen yhteydessä. Tällöin voidaan tarvittaessa käydä vuoropuhelua myös siitä, antaako muutos aiheen joihinkin toimenpiteisiin. Velvollisuus ilmoittaa muuttuneista tiedoista ei koskisi 2 momentissa tarkoitettuja tietoja.

Pykälän *4 momentti* koskisi tilannetta, jossa henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa. Lain 5 §:n 3 momentin mukaan työnantaja voisi tällaisessa tilanteessa täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa toteuttamalla ne kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin kuitenkin tietojen antamista koskevasta poikkeuksesta tällaisessa tilanteessa. Työnantaja voisi täyttää pykälässä tarkoitetun velvoitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §. *Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat.* Pykälässä säädettäisiin eräistä muuhun lainsäädäntöön perustuvista asioista, joita olisi käsiteltävä lain 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa. Säännöksen olisi tarkoitus olla luonteeltaan informatiivinen. Velvollisuus käsitellä pykälän 1–6 kohdassa lueteltuja asioita tässä laissa tarkoitetussa vuoropuhelussa määräytyisi kulloisenkin asiasta säätävän substanssilain perusteella.

Tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita olisivat ensinnäkin työelämän tietosuojalain 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana sekä sellaiset työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle (*pykälän 1 ja 2 kohta*). Velvollisuus käsitellä viimeksi mainittua asiaa tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa perustuu työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momenttiin, jota myös ehdotetaan muutettavaksi tämän esityksen yhteydessä.

Pykälän *3 kohdan* mukaan muusta lainsäädännöstä johtuva tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltävä asia olisi myös työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely. Mainittujen asioiden käsittelemisestä tämän lain mukaisessa vuoropuhelussa säädetään työelämän tietosuojalain 21 §:n 1 momentissa.

Pykälän *4 kohdan* mukaan osana tässä laissa säädettyä vuoropuhelua olisi käsiteltävä sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut, mainitun lain 146–156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt.

Pykälän *5 kohdan* mukaan muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita olisivat henkilöstörahastolain (934/2010) 9 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä kyseisen lain 55 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

Pykälän *6 kohdan* mukaan muusta lainsäädännöstä johtuvia vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita olisivat myös työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitetut asiat.

13 §. *Aloite vuoropuhelun käymiseksi*. Pykälän *1 momentin* mukaan aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitetusta asiasta voisi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja. Koska vuoropuheluvelvoitteen toteuttaminen olisi työnantajan velvollisuus, työnantajalla olisi velvollisuus tehdä aloite vuoropuhelun käymiseksi 7 §:ssä säädetyllä tavalla, jollei henkilöstön edustaja ole aiemmin aloitetta tehnyt. Säännöksellä kuitenkin vahvistettaisiin henkilöstön edustajan oikeutta saattaa asioita vuoropuhelun kohteeksi.

Aloite vuoropuhelun käymiseksi voisi koskea vain sellaisia asioita, jotka liittyisivät johonkin 8 §:ssä säädettyyn asiakokonaisuuteen. Lisäksi 6 §:n 2 momentista johtuisi, että asian olisi jollakin tavalla liityttävä työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan. Jos aloite koskisi jotakin muuta asiaa, osapuolet voisivat niin halutessaan lain ulkopuolisena kysymyksenä järjestää asiasta vuoropuhelua. Sellaiseen vuoropuheluun ei kuitenkaan sovellettaisi lakia.

Aloitteen tekemisen jälkeen työnantajan olisi ilmoitettava ajankohta ja paikka kokoukselle, jossa aloitteen kohteena olevaa asiaa olisi tarkoitus käsitellä. Pykälän *2 momentin* mukaan työnantajan olisi otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa vähintään neljännesvuosittain tai alle 30 työntekijää työllistävän työnantajan osalta vähintään kaksi kertaa vuodessa järjestettävässä kokouksessa, jollei toisin sovittaisi. Jos aloitteita on suuri määrä, työnantaja voisi siirtää ne käsiteltäväksi myöhemmissä kokouksissa. Työnantaja voisi osoittaa niille myös ylimääräisen kokouksen jo ennen ensimmäistä säännönmukaista kokousta.

Vuoropuheluvelvoitteen olisi tarkoitus olla luonteeltaan pitkäjänteistä, ennakoivaa ja suunnitelmallista. Näin ollen työnantajalla saattaa olla suunnitelma siitä, kuinka 8 §:ssä tarkoitettuja kysymyksiä käsitellään tulevissa kokouksissa. Tällaisesta suunnitelmasta on saatettu sopia myös henkilöstön edustajan tai edustajien kanssa. Näissä tilanteissa voi olla tarkoituksenmukaista siirtää aloitteen käsittely esimerkiksi sellaiseen kokoukseen, jossa muutoinkin käsiteltäisiin aloitetta sivuavia asioita. Työnantajan olisi sovittava tästä aloitteen tehneen henkilöstön edustajan kanssa.

Aloite voisi koskea siinä määrin laaja-alaista asiaa, ettei sen käsitteleminen olisi mahdollista yhdessä kokouksessa. Tällaisessa tilanteessa asian käsittelyä voidaan jatkaa seuraavassa kokouksessa tai henkilöstön edustajan kanssa sovitulla tavalla myöhemmin. Ehdotetussa pykälässä ei siten edellytettäisi, että aloitteessa tarkoitettu asia olisi saatava kokonaisuudessaan käsiteltyä ensimmäisessä aloitteen antamista seuranneessa kokouksessa.

Jos henkilöstön edustajan aloite olisi tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla olisi oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Tämä olisi tarpeen siitä syystä, että työnantajalle voi syntyä aloitteen perusteella 10 §:ään perustuva velvollisuus antaa tietoa henkilöstön edustajalle lähtökohtaisesti viikkoa ennen vuoropuhelua. Siirtomahdollisuudella pyritään varmistamaan työnantajalle riittävä valmistautumisaika. Jos työnantaja käyttäisi siirtomahdollisuutta, siitä olisi ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

Lain 7 §:n 3 momentissa säädetty osapuolten myötävaikutusvelvollisuus ulottuisi myös aloitteiden käsittelyyn. Työnantajan olisi pyrittävä ottamaan aloitteet vuoropuhelun kohteeksi asiallisesti ja ilman aiheetonta viivytystä. Vastaavasti henkilöstön edustajan kannalta myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että aloiteoikeutta käytetään asianmukaisesti.

14 §. *Vuoropuhelun kirjaaminen*. Pykälässä säädettäisiin vuoropuhelussa käsiteltyjen asioiden kirjaamisesta eli pöytäkirjojen laatimisesta. Pykälän mukaan työnantajan olisi henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava siitä, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjasta olisi käytävä ilmi ainakin vuoropuhelun käymisen eli työnantajan ja henkilöstön edustajan välisen kokouksen ajankohta, kokoukseen osallistuneet henkilöt sekä kokouksessa käsiteltyjen asioiden pääasiallinen sisältö. Mikäli kokouksessa olisi saavutettu jokin johtopäätös tai lopputulema asiasta, olisi myös tämä kirjattava pöytäkirjaan. Jos vuoropuhelussa käsiteltyyn asiaan liittyisi erimielisiä näkemyksiä, olisi myös nämä kirjattava.

Pyynnön pöytäkirjan laatimisesta esittäisi kokouksessa osapuolena oleva asianomainen henkilöstön edustaja tai edustajat. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta olisi esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa, jotta työnantaja voisi varautua kokouksessa käsiteltyjen asioiden kirjaamiseen. Pyyntö voidaan esittää myös kaikkia tulevia vuoropuhelukertoja koskevana. Työnantaja voisi luonnollisesti myös oma-aloitteisesti laatia pöytäkirjan vuoropuhelussa käsitellyistä asioista.

Osapuolten olisi tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovittaisi. Osapuolet voisivat halutessaan luopua esimerkiksi pöytäkirjan allekirjoittamisesta, vaikka he muutoin sen tarkistaisivatkin. Mahdollista olisi sopia siitäkin, että vaikka kokouksessa olisi ollut paikalla useampi henkilöstön edustaja, heistä vain yksi tarkistaisi ja allekirjoittaisi pöytäkirjan yhdessä työnantajan kanssa. Allekirjoittamisvaatimuksen täyttäisi myös pöytäkirjan hyväksyminen sähköisesti.

15 §. *Tiedottaminen*. Pykälässä säädettäisiin siitä, millä tavalla henkilöstölle olisi tiedotettava vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Tiedottamistarve riippuu olennaisesti kulloinkin käsiteltyjen asioiden luonteesta. Vuoropuhelun kohteena oleva asia voi olla luonteeltaan sellainen, ettei siitä välttämättä ole tehtävissä tai tarkoituskaan tehdä vuoropuhelussa yksittäisiä päätöksiä. Esimerkiksi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä tai taloudellista tilaa koskevan vuoropuhelun tarkoituksena olisi ennen kaikkea luoda työnantajalle ja henkilöstön edustajalle yhteinen kuva siitä, mitkä ovat yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne kyseisellä hetkellä ja millaisia tulevaisuuden kehityskulkuja edellä mainittuihin asioihin olisi havaittavissa.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja voisivat toisaalta käydä vuoropuhelua erilaisista lain 8 §:n 2 kohdassa mainituista työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä tai toimintaperiaatteista. Tällaisen vuoropuhelun lopputuloksena työpaikalla saatettaisiin ottaa käyttöön tai päivittää esimerkiksi etätyötä tai sairauspoissaoloista ilmoittamista taikka vuosiloman pitämistä koskevia käytäntöjä ja periaatteita. Työpaikan käytäntöihin yleisesti vaikuttavista asioista on yleensä tarpeen tiedottaa koko henkilöstölle tai ainakin sille osalle henkilöstöä, jota vuoropuhelussa käsitellyt käytännöt, suunnitelmat tai periaatteet koskisivat. Tiedottamisen tarve ja se, kenelle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista olisi tarpeen tiedottaa, voisivat näin ollen vaihdella vuoropuhelun kohteena olevasta asiasta riippuen.

Vuoropuhelussa on saatettu päivittää 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tai käsitellä muuhun lainsäädäntöön perustuvia asioita, joiden osalta laissa olisi informatiivinen viittaus 12 §:ssä. Tällaiset henkilöstöön asemaan kohdistuvat asiat olisivat lähtökohtaisesti tie-

dottamisvelvoitteen piirissä. Jälkimmäisen asiaryhmän osalta tiedottamisesta voi olla säännöksiä myös muussa lainsäädännössä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole luoda päällekkäistä tiedottamisvelvoitetta, vaan tällaisessa tilanteessa muuhun lakiin perustuvan tiedottamisen katsottaisiin riittäväksi.

Työnantajan olisi tiedotettava tarpeellisessa laajuudessa. Vuoropuhelusta tiedottamisen tarpeellista laajuutta arvioidessaan työnantajan olisi kiinnitettävä asian laadun ja laajuuden lisäksi huomiota siihen, millainen merkitys vuoropuhelussa käsitellyllä asialla olisi henkilöstön kannalta. Sääntelyssä olisi otettu huomioon se, ettei vuoropuhelun käymisen lopputuloksena aina syntyisi varsinaista päätöstä tai lopputulosta asiasta. Jos vuoropuhelu olisi toteutettu henkilöstön kanssa yhdessä, tiedottamisen tarvetta ei yleensä syntyisi, jollei tiedottamista katsota tarpeelliseksi sellaisten työntekijöiden kannalta, jotka ovat estyneet osallistumasta vuoropuheluun.

Pykälässä ei erikseen säädettäisi tiedottamisen muodosta. Työpaikoilla voitaisiin siten käyttää erilaisia tapoja tiedottamisessa, kuten yrityksen tai yhteisön sisäisiä internetsivuja, henkilöstön yleisesti nähtävillä olevaa ilmoitustaulua, sähköpostia tai työpaikan sisäisiä muunlaisia viestipalveluita taikka muita vastaavia keinoja. Oleellista olisi, että tiedot olisivat tosiasiallisesti henkilöstön saatavilla.

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Sopiminen voisi koskea esimerkiksi tiedottamisen muotoa taikka perusperiaatteita siitä, mistä asioita tiedotetaan. Toisaalta mahdollista olisi myös se, että työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioisivat tiedottamistarvetta kunkin vuoropuhelun yhteydessä. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa tiedottamisen vähimmäistaso, eikä rajoittaa työnantajan oikeutta tiedottaa henkilöstöä jostakin tarpeelliseksi katsomastaan asiasta.

3 luku **Muutosneuvottelut**

16 §. *Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat asiat.* Pykälässä säädettäisiin asioista, jotka kuuluisivat muutosneuvotteluita koskevan neuvotteluvelvoitteen piiriin. Säännöksessä määriteltäisiin ne asiat, joista työnantajan olisi käytävä muutosneuvottelut luvussa säädettyjen menettelytapasäännösten mukaisesti.

Pykälän *1 momentin* mukaan muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluisi työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Säännöksellä velvoitettaisiin työnantaja käymään muutosneuvottelut sellaisista työvoiman käytön vähentämistä koskevista asioista, joita koskevista yhteistoimintaneuvotteluista säädetään voimassa olevan lain 8 luvussa. Kysymys olisi sellaisista työn määrän vähenemisestä, työnantajan säästötoimista, työvoiman käytön vähentämistarpeesta tai toiminnan alasajosta taikka työnantajan toiminnan tai työn organisoinnin uudelleenjärjestelyjä koskevista tilanteista, joiden seurauksena yksi tai useampi työntekijä irtisanotaan, lomautetaan, osa-aikaistetaan tai heidän työsopimuksensa olennaista ehtoa työnantajan toimesta yksipuolisesti muutetaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Perusteet työvoiman käytön vähentämiselle kussakin tilanteessa määräytyisivät työsopimuslain mukaisesti.

Yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskeva maininta olisi uusi voimassa olevaan lakiin nähden. Lisäys ei aiheuttaisi muutosta voimassa olevaan oikeustilaan, mutta sen tarkoituksena olisi tuoda lain soveltajalle selkeämmin esiin se, että myös työnantajan harkitsemista ja hänen aloitteestaan tapahtuvista yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta taloudellisella tai tuotan-

nollisella irtisanomisperusteella olisi käytävä muutosneuvottelut työvoiman vähentämistä koskevien menettelytapasäännösten mukaisesti. Ehdotus perustuu kansalliseen ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2021:17 katsonut, että työsuhteen ehdon irtisanomisperusteen veroista perustetta edellyttävä muuttaminen rinnastetaan irtisanomiseen (myös) yhteistoimintalakia sovellettaessa. Myös Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan joukkovähentämisdirektiivissä määritellyn irtisanomisen käsitteen alaan kuuluu myös se, että työnantaja yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi tekee merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaisiin osiin syistä, jotka eivät liity kyseiseen työntekijään (asia C-422/14, Pujante Rivera; asia C-149/16, Socha ym. ja asia C-429/16, Ciupa ym.). Sen sijaan sitä, että työnantaja tekee yksipuolisesti ja työntekijän vahingoksi muun kuin merkittävän muutoksen tämän työsopimuksen olennaiseen osaan, tai merkittävän muutoksen työsopimuksen muuhun kuin olennaiseen osaan, ei unionin tuomioistuomen mukaan voida pitää direktiivissä tarkoitettuna irtisanomisena (Socha ym. ja Ciupa ym.). Työnantajan on ryhdyttävä joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklassa tarkoitettuihin neuvotteluihin, kun se harkitsee toteuttavansa yksipuolisesti merkittävän muutoksen työsopimuksen olennaiseen osaan (Ciupa ym.).

Vaikka työsuhteen ehdon muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella olisi rinnastettava työntekijän irtisanomiseen yhteistoimintalakia sovellettaessa, ei työnantajan ensisijaisena tavoitteena ehdon muuttamisessa ole välttämättä työsuhteen päättäminen. Tästä syystä myöskään työnantajan velvollisuus neuvotella asiasta työvoiman käytön vähentämistä koskevan neuvottelujärjestyksen mukaisesti ei ole välttämättä selvä. Selvyyden vuoksi pykälän 1 momentissa todettaisiin erikseen, että työnantajan harkitsema yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella kuuluisi työnantajan muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin. Erona pykälän 2 momentissa säädettäviin muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluviin asioihin olisi, että työnantaja tarvitsee muutoksen toteuttamiseen taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen.

Pykälän *2 momentin* mukaan muutosneuvotteluiden piiriin kuuluisivat työnantajan harkitsemat työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat jostakin momentin 1–6 kohdassa mainitusta muutoksesta. Momentin johdantokappaletta ja sen 1–6 kohdassa lueteltavia muutostilanteita olisi siten luettava kokonaisuutena. Yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka olisivat henkilöstöön olennaisesti vaikuttavien muutosten taustalla, vastaisivat eräin lisäyksin voimassa olevan lain 32 §:ssä säädettyä.

Myös momentin johdantokappaleessa mainitut työnantajan työnjohtovaltansa perusteella harkitsemat olennaiset muutokset henkilöstön asemassa vastaisivat pitkälti niitä, joista säädetään voimassa olevan lain 33 §:ssä. Voimassa olevasta laista poiketen säännöksessä ei kuitenkaan enää mainittaisi erikseen työntekijän siirtoa tehtävistä toisiin, sillä tehtävistä toisiin siirtyminen tarkoittaa usein käytännössä sitä, työntekijän työtehtävät muuttuvat olennaisesti. Lisäksi säännöllisen työajan järjestelyihin harkittavat muutokset pitäisivät sisällään myös voimassa olevassa laissa erikseen mainitut säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen sekä lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin suunniteltavat muutokset.

Jotta asia kuuluisi muutosneuvotteluiden piiriin, työnantajan harkitsema muutos yhden tai useamman työntekijän asemaan täytyisi olla olennainen. Muutosta voitaisiin pitää olennaisena, jos sen vaikutuksia työntekijän tai työntekijöiden työtehtäviin, töiden järjestelyihin tai muihin momentin johdantokappaleessa tarkoitettuihin asioihin voitaisiin pitää vähintäänkin tavanomaista suurempana. Työntekijän tai työntekijöiden asemaan vähäisesti vaikuttavasta muutoksesta ei

olisi käytävä muutosneuvotteluita. Muutoksen olennaisuutta olisi arvioitava sen kohteena olevan työntekijän tai työntekijöiden kannalta yksilökohtaisesti, mutta kuitenkin objektiivisiin kriteereihin perustuen. Kysymys ei olisi näin ollen työntekijän tai työntekijöiden subjektiivisesta kokemuksesta muutoksen olennaisuudesta. Muista kuin työntekijän tai työntekijöiden asemaan olennaisesti vaikuttavasta, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvasta muutoksesta ei olisi käytävä muutosneuvotteluita.

Momentin 1–6 kohdassa säädettäisiin niistä yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvista muutoksista, joista momentin johtokappaleessa tarkoitetut henkilöstövaikutukset voisivat johtua. Momentin *1 kohdassa* mainitut yrityksen tai yhteisön tai niiden osan lopettaminen, siirtäminen toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen ovat luonteeltaan sellaisia, joista hyvin todennäköisesti aiheutuu olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan. Kohta vastaisi pitkälti voimassa olevan lain 32 §:n 1 kohtaa. Jos esimerkiksi yrityksen tai yhteisön tai niiden osan lopettamisesta tai toimipaikan siirrosta aiheutuisi tarve irtisanoa henkilöstöä tai muuttaa työntekijöiden työsopimusten olennaisia ehtoja, kuuluisi asia pykälän 1 momentissa säädetyn neuvotteluvelvoitteen piiriin.

Momentin *2 kohdan* mukaan henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttava muutos voisi johtua toisaalta kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta. Näistä viimeiseksi mainittu olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Kyseessä voisi olla esimerkiksi työpaikalla yleisesti käyttöön otettava tai työntekijöiden muutoin työssään tarvitsema tietojärjestelmä tai ohjelma. Jos uuden teknologian käyttöönotosta ei seuraisi momentin johdantokappaleessa tarkoitettuja olennaisia muutoksia työntekijöiden asemaan, esimerkiksi työtehtäviin tai töiden järjestelyihin, ei kyseisen teknologian käyttöönotosta olisi käytävä muutosneuvotteluita.

Työntekijän tai työntekijöiden asemaan olennaisesti vaikuttava muutos voisi johtua työnantajan harkitsemista yleisesti työn organisointia tai työn järjestelyitä koskevista muutoksista (*3 kohta*). Tällaiset muutokset ovat työelämässä hyvin yleisiä ja arkipäiväisiä, ja ne pitävät sisällään lähes kaikenlaisia työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvia työn organisointiin ja töiden järjestämiseen liittyviä päätöksiä. Jos tällaisista töiden järjestelyihin tehtävistä muutoksista aiheutuisi olennaisia muutoksia esimerkiksi työntekijän työtehtäviin, kuuluisi muutoksesta aiheutuva henkilöstövaikutus muutosneuvotteluiden piiriin.

Momentin *4 kohdan* mukaan henkilöstön asemaan vaikuttava olennainen muutos voisi johtua palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista. Se, mitä kyseiset muutokset pitäisivät sisällään, voisi käytännössä riippua hyvin paljon yrityksen tai yhteisön toiminnan luonteesta yleensä. Yrityksen tai yhteisön palvelutuotannon muutoksesta voisi aiheutua tarvetta muuttaa esimerkiksi yrityksessä tai yhteisössä noudatettavia säännöllisen työajan järjestelyitä.

Momentin *5 kohta* koskisi ulkopuolisen työvoiman käyttöönottoa tai siinä tehtäviä muutoksia. Lainkohdassa ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä alihankintaa että vuokratyötä. Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotolla tai sen käyttöön harkittavilla muutoksilla tulisi nimenomaisesti olla vaikutusta yrityksen tai yhteisön palveluksessa olevien tekemään työhön. Muutosneuvotteluita ei olisi käytävä esimerkiksi sellaisesta ostopalveluna hankittavasta työstä, joka ei liittyisi millään tavalla yrityksessä tai yhteisössä varsinaisesti tehtävään työhön.

Momentin *6 kohdan* mukaan työnantajan harkitsema muutos työntekijöiden asemassa voisi johtua myös muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin asioihin rinnastuvista muutoksista. Lainkohta koskisi sellaisia tilanteita, jotka eivät sisältyisi momentin 1–5 kohdassa mainittuihin muutostilanteisiin, mutta jotka luonteeltaan rinnastuisivat niihin. Momentin 1–5 kohdan ei olisi näin ollen tarkoitus muodostaa tyhjentävää luetteloa.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin poikkeusmahdollisuudesta työvoiman käytön vähentämistä koskevien muutosneuvotteluiden käymiseen silloin, jos neuvotteluvelvollisuus koskisi luonnollisena henkilönä toiminutta työnantajaa, joka olisi kuollut, tai jos työnantaja olisi asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan. Työnantajan kuoleman yhteydessä kuolinpesän osakkailla on työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus noudattaen 14 päivän irtisanomisaikaa. Kuten nykyisin, poikkeus muutosneuvotteluiden käymiseen ei soveltuisi enää silloin, jos kuolinpesän osakkaat jatkaisivat liiketoimintaa tai jos se olisi luovutettu liikkeenluovutuksena uudelle työnantajalle.

17 §. *Muutosneuvotteluiden ajoittaminen*. Pykälässä säädettäisiin siitä, milloin muutosneuvottelut olisi käytävä. Vaikka voimassa olevassa laissa ei ole erillistä säännöstä neuvotteluiden aloittamisajankohdasta, asia ilmenee yritystoiminnan muutosten osalta (6 luku) lain 32 ja 34 §:n 1 momentista sekä työvoiman käytön vähentämisen osalta (8 luku) lain 44 ja 45 §:stä. Esityksessä ehdotetaan mainittujen lukujen yhdistämistä ja muutosneuvotteluiden aloittamisajankohdasta säätämistä. Pykälä vastaisi voimassa olevaa sääntelyä ja tulkintakäytäntöä neuvotteluiden aloittamishetken suhteen.

Pykälän *1 momentin* mukaan muutosneuvottelut olisi aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Voimassa olevan lain esitöissä (HE 254/2006 vp) on kuvattu varsin niukasti aloittamisajankohtaa. Asiasta on kuitenkin oikeuskäytäntöä ja siitä on jonkin verran kirjoitettu oikeuskirjallisuudessa.

Ilmaisu ”harkitsee” säännöksessä tarkoitetussa mielessä tarkoittaisi vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyisi pääosin laatimaan 19 §:ssä tarkoitetun neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään. Neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.

Työnantajan ryhtyessä harkitsemaan jotakin toimenpidettä taustalla on yleensä ollut useampia vaihtoehtoisia toimenpiteitä, joita on käsitelty yrityksen johtoelimissä. Käytännössä työnantaja tekee neuvotteluesityksen parhaimpana pitämänsä vaihtoehdon pohjalta. Kysymys on kuitenkin vasta suunnitelmasta. Muutosneuvotteluissa tulisi voida vielä neuvotella erilaisista vaihtoehdoista päätoimenpiteelle taikka toimenpiteen käytännön toteuttamiseen liittyvistä kysymyksistä. Suunnittelun vaiheen on oltava sellainen, että työnantaja kykenisi tarvittaessa tekemään suunnitelmaan muutoksia neuvotteluissa esiin tulleiden seikkojen johdosta.

> *Turun HO S 08/1138: Ennen henkilöstövähennyksiä koskevien neuvottelujen alkamista työnantajan edellytetään tekevän suunnitelmia, arvioita ja harkintoja. Yhtiö A:lla on työnantajana ollut oikeus hankkia henkilöstövähennystä koskevaa päätöstään varten muun muassa tarvittavat tiedot ja selvitykset. --- työnantajalla on oikeus tehdä myös valmistelevia suunnitelmia ja päätöksiä.*

> *TT:2010-52: Jotta työnantaja täyttäisi työnantajalle yhteistoimintaneuvottelujen käymiseksi asetetut vaatimukset, edellyttää se käytännössä sitä, että työnantaja laatii oman suunnitelman siitä, miten yritystoiminta on tarkoitus järjestää ja mitkä ovat sen vaikutukset muun muassa henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvottelujen käymisen helpottamiseksi suunnitelma voi olla yksityiskohtainen. Tässä yhteydessä työnantaja voi myös esittää oman ehdotuksensa asian ratkaisemiseksi. Tätä ratkaisumallia ei kuitenkaan saa esittää*

> *ainoana kysymykseen tulevana, vaan osapuolille on annettava neuvottelujen aikana mahdollisuus esittää muita mahdollisesti kysymykseen tulevia ratkaisuja.*

Kansallisessa oikeuskäytännössä on ollut jonkin verran tapauksia, joissa on arvioitu, onko työnantaja tehnyt päätöksen neuvottelujen kohteena olleesta asiasta jo ennen neuvotteluiden päättymistä vai ei. Asiaa on tarkasteltu kokonaisuutena ja huomioon on voitu ottaa esimerkiksi yrityksen toimielinten kokouspöytäkirjat samoin kuin muu mahdollinen aineisto. Merkitystä on ollut muun muassa yrityksen pörssi- ja muilla tiedotteilla sekä yrityksen edustajien käytännön toimenpiteillä ja niiden ajoituksella.[55] Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei neuvotteluissa tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.

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. Tarkoituksena on, että tällaisessa vuoropuhelussa voitaisiin avoimesti pohtia mahdollisia kehityskulkuja ja alustavasti pohtia myös henkilöstövaikutteisten päätösten tarpeellisuutta. Vuoropuhelun käyminen jonkin henkilöstövaikutteisen ratkaisun tarpeellisuudesta ei vielä osoita, että työnantajan olisi annettava asiassa neuvotteluesitys. Kysymys voisi olla tilanteesta, jossa jonkin henkilöstövaikutteisen toimenpiteen perusteena olevat tosiseikat, kuten vaikkapa merkittävän asiakkaan menettäminen, ei ole vielä toteutunut, mutta sellaista pidetään mahdollisena.

Henkilöstövaikutus voi olla liiketoimintapäätöksen seuraus. Jos työnantaja esimerkiksi harkitsee toimipisteen sulkemista, siitä yleensä seuraa 16 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia. Tällaisessa tilanteessa työnantaja tosiasiallisesti ratkaisee liiketoimintapäätöksen tehdessään samalla sen henkilöstövaikutuksen. Neuvotteluiden käyminen vasta tällaisen liiketoimintapäätöksen jälkeen johtaisi siihen, ettei muutosneuvotteluiden kohteena oleviin kysymyksiin voitaisi enää neuvotteluissa vaikuttaa. Näissä tilanteissa neuvottelut olisi käytävä jo ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä.

> *Helsingin HO 30.3.2016 nro 520: Yhtiö oli rikkonut yhteistoimintalain mukaista neuvotteluvelvoitetta myytyään kaksi Kotkan Mussalon satamassa sijaitsevaa konttinosturia kaksi viikkoa yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisen jälkeen ja siten ennen 2.12.2011–13.1.2012 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen loppuun saattamista.*
>
> *Helsingin HO 28.10.2014 nro 2062: Hovioikeus katsoi, että Avro-lentokoneista luopuminen oli ollut sellainen yhteistoimintalain 8 luvun 44 §:ssä tarkoitettu toimenpide, joka toteutuessaan on voinut aiheuttaa työvoiman vähentämistarvetta ja että luopumisella on ollut syy-seuraussuhde yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toteutuneisiin irtisanomisiin.*
>
> *KKO 2010:20: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 6 §:n 1 momentin 3 kohtaa ja 7 §:ää oli tulkittava joukkovähentämisdirektiivin perusteella siten, että tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskittämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan olennaista supistamista.*

Edellä selostetuissa tapauksissa liiketoimintapäätöksen ja henkilöstövaikutuksen välillä on vallinnut syy-seuraussuhde. Liiketoimintapäätöksen suhde henkilöstövaikutuksiin voi olla siinä

[55] Lamponen, Helena (2016). Yhteistoimintalaki kommentaari, s. 162. Alma Talent Oy.

määrin välillinen tai epäselvä, ettei henkilöstövaikutuksia ole mahdollista arvioida, vaikka sellaisia voisi syntyä. Tällöin työnantajalla ei ole vielä mahdollisuutta laatia neuvotteluesitystä tai neuvotella muutosneuvotteluissa käsiteltävistä kysymyksistä. Neuvottelut aloitettaisiin, kun työnantaja ryhtyy harkitsemaan edellä kuvatulla tavalla henkilöstöön kohdistuvia muutoksia. Asiakysymyksiä voidaan kuitenkin jo ennen sitä käsitellä 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun yhteydessä.

Joskus tarve työnantajan harkitsemalle toimenpiteelle voi ilmetä äkillisesti ja toimenpiteelle on vaikea löytää muita varteenotettavia vaihtoehtoja. Neuvottelut on aloitettava työnantajan ryhdyttyä harkitsemaan säännöksessä tarkoitettuja toimenpiteitä. Vaikka vaihtoehtoja työnantajan suunnittelemalle toimenpiteelle ei näyttäisi olevan, muutosneuvotteluiden käymisellä olisi silti merkitystä. Neuvotteluissa voitaisiin käsitellä esimerkiksi toteutustavan yksityiskohtia tai keinoja lieventää henkilöstöön kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin muutosneuvotteluiden aloitushetkestä silloin, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä. Momentin tarkoituksena ei ole muuttaa oikeustilaa nykyisestä. Voimassa olevan lain 6 luvun mukaisten neuvotteluiden aloittamishetkeä on kuitenkin käsitelty lain esitöissä, oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa hyvin niukasti.

Neuvotteluiden aloittamishetken perusperiaatteet vastaisivat 1 momentissa ehdotettua. Jos työnantajan liiketoimintapäätöksestä voitaisiin katsoa seuraavan olennainen muutos työntekijän työtehtäviin, työmenetelmiin, töiden järjestelyihin tai säännöllisen työajan järjestelyihin, neuvottelut olisi käytävä ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä. Jos liiketoimintapäätös jättäisi tilaa erilaisille henkilöstövaikutuksille, työnantaja voisi aloittaa neuvottelut liiketoimintapäätöksen jälkeen ennen henkilöstövaikutuksista päättämistä. Toisin sanoen kysymys on siitä, merkitseekö liiketoimintapäätös tosiasiallisesti ratkaisua henkilöstövaikutuksesta vai ei.

Joskus työnantajan liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvan ratkaisun suhde henkilöstövaikutuksiin voi olla epäselvä. Esimerkiksi työnantajan suunnittelemista kone- ja laitehankinnoista tai asiakassopimuksen tekemisestä voidaan tietää aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, mutta niiden tarkempi laatu tai aikataulu ei ole selvä. Neuvottelut käydään, kun mahdolliset henkilöstön asemaa koskevat muutokset ovat arvioitavissa ja ennen kuin niistä päätetään.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin mahdollisuudesta ratkaista asia ilman edeltäviä muutosneuvotteluja eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 60 §:ää. Poikkeusmahdollisuus koskisi tilannetta, jossa yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, olisivat muutosneuvottelujen esteenä. Erityisiä syitä voi olla vain, jos muutosneuvottelujen pitäminen voisi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioituna merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Työnantajan velvollisuus toteuttaa muutosneuvottelut ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, vaan työnantajan olisi tilanteen jälleen sen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista muutosneuvottelut, joissa olisi selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet. Säännös perustuu yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohtaan.

18 §. *Muutosneuvottelujen osapuolet.* Pykälässä säädettäisiin muutosneuvotteluiden osapuolista. Pykälän *1 momentin* mukaan muutosneuvottelut käytäisiin lähtökohtaisesti työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä.

Henkilöstön edustaja määräytyisi lain 1 luvun 5 §:n mukaisesti. Momentti vastaisi sisällöltään voimassa olevan lain 46 §:n 1 momenttia.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide kohdistuisi vain yhden henkilöstöryhmän työntekijöihin, muutosneuvottelut voitaisiin käydä vain asianomaisen henkilöstöryhmän henkilöstön edustajan kanssa. Jos henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä edustaa useampi henkilöstön edustaja, muutosneuvottelut käytäisiin sen henkilöstön edustajan kanssa, joka edustaa harkittujen toimenpiteiden kohteena olevia työntekijöitä. Muutosneuvottelut voivat myös koskea koko henkilöstöä. Tällöin neuvottelut käytäisiin kaikkien henkilöstön edustajien kanssa.

Käytännössä on mahdollista, ettei henkilöstöllä ole edustajaa tai vain osalla henkilöstöstä on edustaja. Tällaisessa tilanteessa muutosneuvottelut käytäisiin niiden työntekijöiden kanssa yhdessä, jotka voisivat olla harkitun toimenpiteen kohteena.

Pykälän *2 momentin* mukaan työnantajan harkitseman toimenpiteen koskiessa vain yksittäistä tai yksittäisiä työntekijöitä muutosneuvottelut voitaisiin käydä kyseessä olevan yksittäisen työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tällöin työntekijällä olisi kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta olisi neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken. Säännöksen sanamuoto poikkeaisi hieman voimassa olevasta laista. Nykyisen yhteistoimintalain 46 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken. Tällainen sanamuoto viittaisi neuvotteluiden käymiseen erikseen sekä työntekijän että edustajan kanssa. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantaja kävisi neuvottelut 2 momentissa tarkoitetussa tilanteessa joko työntekijän kanssa, työntekijän kanssa henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai henkilöstön edustajan kanssa.

Pykälän *3 momentti* koskisi liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä olevan luovutuksensaajan tai vastaanottavan yrityksen oikeutta olla osallisena muutosneuvotteluissa. Luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voisi jo ennen varsinaista liikkeen luovutusta, sulautumista tai jakautumista olla osallisena työnantajan muutosneuvotteluissa, jotka koskisivat edellä mainituista yritysjärjestelyistä mahdollisesti seuraavia vaikutuksia. Ehdotuksen 4 luvussa säädettäisiin muutoin yhteistoimintamenettelystä liikkeen luovutuksen yhteydessä.

19 §. *Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen.* Pykälässä säädettäisiin neuvotteluesityksestä muutosneuvottelujen aloittamiseksi sekä neuvotteluja varten annettavista tiedoista. Muutosneuvotteluprosessin käynnistäisi työnantajan antama kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvotteluesitys annettaisiin neuvotteluissa toisena osapuolena olevalle henkilölle tai henkilöille. Kirjallisena antamisen vaatimuksen täyttäisi myös sähköisesti toimitettu neuvotteluesitys, jos sellainen on yrityksessä tai yhteisössä yleisesti käytössä.

Pykälän *1 momentin* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi ainakin muutosneuvotteluiden alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Momentissa säädettävät neuvotteluesityksen sisältöä koskevat perusvaatimukset koskisivat sekä 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työvoiman käytön vähentämistä ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevia muutosneuvotteluita että neuvotteluita 16 §:n 2 momentissa säädetyistä henkilöstövaikutteisista muutoksista.

Jos muutosneuvottelut koskisivat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja henkilöstövaikutteisia muutoksia, neuvotteluesityksen antamiselle ei säädettäisi aikarajaa sen suhteen, milloin neuvotteluesitys olisi viimeistään annettava. Voimassa olevan lain tapaan neuvotteluesitys olisi kuitenkin pyrittävä antamaan niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toteen päätöksensä muutoksen toteuttamisesta ja milloin niistä aiheutuvat

henkilöstövaikutukset toteutuisivat. Neuvotteluesityksen antamisen ajankohdassa olisi niin ikään huomioitava se, kuinka laajaa työntekijämäärää työnantajan harkitsema muutos koskisi.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin lisäedellytyksistä neuvotteluesitykselle, joka koskisi lain 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista neuvottelemista. Silloin, kun muutosneuvottelujen kohteena olisi yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella, perusteella neuvotteluesitys olisi annettava viimeistään viisi päivää ennen muutosneuvotteluiden aloittamista. Lisäksi neuvotteluesitykseen olisi sisällytettävä eräitä tarkentavia tietoja, jotka pääperiaatteiltaan vastaisivat voimassa olevaa lakia. Annettavat tiedot perustuvat joukkovähentämisdirektiivissä säädettyihin vaatimuksiin.

> *Esimerkki: Jos neuvotteluesitys annetaan 10.6., muutosneuvottelut voivat alkaa aikaisintaan 15.6.*

Momentin *1 kohdan* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ensinnäkin ilmi työnantajan harkitsemat toimenpiteet ja niiden perusteet. Toimenpiteillä tarkoitettaisiin niitä henkilöstömuutoksia, joita työnantaja harkitsee (esimerkiksi työntekijän irtisanominen). Toimenpiteiden perusteilla tarkoitettaisiin työnantajan harkitsemien toimenpiteiden taustalla olevia syitä (esimerkiksi tilauskannan heikentyminen).

Momentin *2 kohdan* mukaan neuvotteluesitykseen olisi lisäksi sisällytettävä alustava arvio työnantajan harkitsemien toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja tarvittaessa toimenpiteittäin. Jos siis työnantaja harkitsisi esimerkiksi sekä irtisanomisia että lomauttamisia, olisi sekä irtisanomisten että lomauttamisten kohteena olevien työntekijöiden määristä esitettävä alustava arvio.

Momentin *3 kohdan* mukaan neuvotteluesityksestä olisi käytävä ilmi selvitys niistä periaatteista, joiden mukaisesti toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa voi olla työvoiman vähentämisjärjestyksestä määräyksiä, joiden perusteella irtisanomisten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden määräytymistä koskevia periaatteita arvioitaessa olisi otettava huomioon myös syrjinnän kiellot. Esitettävissä olevat arviot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyisivät, vaihtelevat todennäköisesti myös harkinnassa olevasta toimenpiteestä riippuen.[56]

Momentin *4 kohdan* mukaan neuvotteluesityksestä olisi myös käytävä ilmi arvio siitä ajankohdasta, jolloin harkinnassa olevat toimenpiteet pantaisiin toimeen. Kohdassa tarkoitettaisiin sitä ajankohtaa, jolloin työnantaja arvioisi ryhtyvänsä muutosneuvotteluiden kohteena olevien toimenpiteiden käytännön toteuttamiseen, kuten esimerkiksi yhden tai useamman työntekijän työsuhteen irtisanomiseen.

---

[56] Korkein oikeus ei pitänyt tuomiossaan KKO 2020:7 riittävänä neuvotteluesityksessä olevaa yleisluontoista mainintaa siitä, että toimenpiteiden kohteena olevat virkamiehet määräytyivät viitteessä mainittujen normien mukaisesti. Viitteessä oli mainittu valtion virkamieslaki, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä valtiovarainministeriön päätös muutosten johtamisesta ja muutosturvasta valtionhallinnossa. Lisäksi liitteessä oli todettu, että irtisanomisjärjestys on lainsäädännön mukainen (perusteet eivät saa olla syrjiviä tai tasa-arvolain vastaisia) ja että luottamushenkilöillä ja perhevapailla olevilla on irtisanomissuoja. Viraston toiminnot myös neuvottelujen aikana ja osaamisen säilyminen ja kehittyminen virastossa oli turvattava.

Muutosneuvotteluiden koskiessa työvoiman käytön vähentämistä tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista olisi tärkeää, että neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä olisi käytettävissään neuvotteluesityksestä ilmenevät tiedot hyvissä ajoin ennen neuvotteluita, jotta heillä olisi mahdollisuus valmistautua muutosneuvotteluiden käymiseen. Tästä syystä neuvotteluesitys ja siitä ilmenevät tiedot olisi pääsääntöisesti annettava neuvotteluosapuolelle viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluiden käynnistäminen riittävän hyvissä ajoin voisi kuitenkin joissakin tilanteissa edellyttää sitä, että työnantaja antaisi neuvotteluesityksen asiasta, vaikka esityksestä puuttuisi vielä jokin 2 momentissa tarkoitetuista tiedoista. Tästä syystä pykälän *3 momentissa* säädettäisiin, että jos jokin tällainen tieto ei olisi vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, olisi tiedot annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto olisi kuitenkin olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, olisi asian käsittelyä asianomaisen henkilön vaatimuksesta siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Viimeksi todetun tarkoituksena olisi varmistaa neuvotteluissa osapuolena olevalle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle riittävä valmistautumisaika.

Huomattava on, ettei henkilöstön edustajan tai työntekijän esittämä vaatimus asian käsittelyn siirtämisestä puuttuvan tiedon saamiseksi tarkoittaisi sitä, että muutosneuvottelujen aloitusajankohtaa olisi siirrettävä. Muutosneuvottelut voitaisiin aloittaa niillä tiedoilla, jotka olisi käytettävissä. Sen asiakokonaisuuden käsittely, johon liittyvät tiedot olivat puutteellisia, siirrettäisiin seuraavaan kokoukseen. Puutteellisuus neuvotteluesityksessä ei saisi kuitenkaan olla niin merkittävä, ettei osapuolille synny neuvotteluesityksen perusteella yhteistä käsitystä niistä kysymyksistä, joista on tarkoitus neuvotella.

Pykälän *4 momentin* mukaan työnantajan olisi toimitettava työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskeva neuvotteluesitys tiedoksi myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvotteluiden alkaessa. Säännöksen tarkoituksena on saattaa työ- ja elinkeinotoimisto tietoiseksi mahdollisista tulossa olevista työvoiman käytön vähentämistä tai muutoin mahdollisista työntekijöiden irtisanomista koskevista toimenpiteistä. Työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston välisestä yhteistyöstä toimintasuunnitelman laatimiseksi säädettäisiin 21 §:ssä ja julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:ssä. Neuvotteluesityksestä ilmenevien tietojen toimittaminen tiedoksi työ- ja elinkeinotoimistolle perustuu joukkovähentämisdirektiiviin.

Pykälän *5 momentissa* säädettäisiin työnantajan tiedonantovelvollisuudesta, kun kysymys olisi 16 §:n 2 momentin mukaisista muutosneuvotteluista. Työnantajan olisi ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille. Tiedonantovelvollisuus vastaisi nykytilaa.

20 §. *Muutosneuvotteluiden sisältö.* Pykälän *1 momentin* mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lista ei olisi tyhjentävä, vaan tarvittaessa neuvotteluissa voitaisiin käsitellä muitakin esiin nousevia ja käsiteltävän asian kannalta oleellisia asiakysymyksiä. Momentti koskisi kaikkia 16 §:ssä tarkoitettuja muutosneuvottelujen piiriin kuuluvia asioita.

Muutosneuvotteluiden kohteena olevien toimenpiteiden merkitys ja laajakantoisuus voivat suuresti vaihdella. Toimenpiteet voivat yhdessä tapauksessa koskea esimerkiksi työvuorokäytännöissä tapahtuvia muutoksia ja toisessa tapauksessa satojen työntekijöiden irtisanomisia. Vaikka muutosneuvotteluiden sisältö on momentissa määritelty samalla tavalla toimenpiteen luonteesta riippumatta, käsittelyn luonne ja seikkaperäisyys vaihtelisi toimenpiteen merkityksestä ja asian laajakantoisuudesta riippuen. Käytännössä tämä ilmenisi muun muassa siten, että

joissakin asioissa riittäisi yksittäinen kokous, kun taas toisissa asian käsittely voisi vaatia monia kokouksia useiden viikkojen aikana.

Neuvotteluissa olisi ensinnäkin käsiteltävä *toimenpiteiden perusteita*. Työnantajan olisi tehtävä selkoa harkitsemansa toimenpiteen taustalla olevista syistä ja tarpeista. Käytännössä kysymys olisi siitä, että työnantaja selostaisi ensin, miksi harkittavaan toimenpiteeseen on tarve ryhtyä. Taustalla voi olla jokin työnantajan harkitsema tai mahdollisesti jo toteuttama liiketoiminnallinen ratkaisu, jolla on vaikutuksia henkilöstöön. Lisäksi työnantajan on tehtävä selkoa ehdottamiensa toimenpiteiden tarkemmasta sisällöstä. Toimenpiteiden perusteiden käsittelyllä pyritään siihen, että neuvottelun osapuolet pääsevät yhteiseen ymmärrykseen taustalla olevien syiden olemassaolosta sekä muutosten sisällöstä ja laajuudesta. Muutosten taustasyiden ymmärtäminen on keskeinen edellytys sille, että neuvotteluissa voidaan saavuttaa yksimielisyys.

Toiseksi muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä *toimenpiteiden vaikutuksia*. Työnantaja olisi jo neuvotteluesityksessään kuvannut käsityksensä muutoksen keskeisimmästä vaikutuksesta eli neuvottelun kohteena olevasta harkittavasta toimenpiteestä. Neuvotteluissa voidaan neuvotella tämän toimenpiteen sisällöstä ja laajuudesta, kuten esimerkiksi toimenpiteen kohdejoukon koosta. Neuvotteluissa tulisi myös käydä läpi, miten suunniteltu toimenpide kohdistuu eri toimipisteisiin ja henkilöstöryhmiin. Jos työnantaja on esittänyt työvoiman käytön vähentämistä, neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi kysymystä siitä, onko työnantajan neuvotteluesityksessä kuvaama arvio vähennystarpeesta oikea.

Muutostilanteissa henkilöstöön voi kohdistua laaja kirjo muitakin vaikutuksia kuin neuvottelun varsinaisena kohteena olevat henkilöstövaikutukset. Lisäksi neuvoteltavan toimenpiteen toteuttamisesta voi aiheutua vaikutuksia töihin jäävien työjärjestelyihin tai osaamisen kehittämiseen. Tarkoituksena on, että neuvotteluissa pyrittäisiin tunnistamaan kaikki oleellisimmat henkilöstövaikutukset, joihin työpaikalla on muutosten johdosta tarvetta varautua. Tämän jälkeen neuvotteluissa on mahdollista keskustella siitä, minkälaisiin toimenpiteisiin tunnistetut vaikutukset antavat aihetta. Muutosneuvotteluissa voidaan tunnistaa myös tarve päivittää työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, joka tehtäisiin neuvotteluiden jälkeen järjestettävässä vuoropuhelussa.

Kolmanneksi muutosneuvotteluissa on käsiteltävä *vaihtoehtoja*. Työnantajan neuvotteluesityksessä esittämällä toimenpiteellä pyritään johonkin päämäärään. Joissakin tilanteissa samaan päämäärään voidaan päästä erilaisilla vaihtoehdoilla. Kuten edellä 17 §:n perusteluissa todetaan, yleensä työnantajan johtoelimissä on ennen neuvotteluiden aloittamista käsitelty kysymyksiä siitä, mihin toimenpiteisiin jokin asiantila antaa aihetta. Jos tuossa vaiheessa on ollut esillä muitakin varteenotettavia vaihtoehtoja, työnantajan on tehtävä niistä selkoa myös neuvotteluissa. Työelämässä voidaan kohdata myös tilanteita, joissa vaihtoehtoisten ratkaisumallien esittäminen ei ole mahdollista. Jos esimerkiksi yrityksen toimitilan vuokrasopimus päättyy, on yrityksen siirrettävä toimintansa toiseen toimipaikkaan. Näissäkin tilanteissa voi olla hedelmällistä käsitellä vaihtoehtoja erilaisten henkilöstövaikutteisten toteutustapojen välillä.

Vaihtoehtojen käsittelyn ei tarvitse koskea pelkästään neuvotteluiden kohteena olevaa toimenpidettä. Neuvottelujen osapuolet voivat nostaa neuvotteluiden kohteeksi myös erilaisia vaihtoehtoja työnantajan harkitsemista toimenpiteistä johtuvien lieveilmiöiden ratkaisemiseksi. Lisäksi olisi otettava huomioon, mitä 22 §:ssä säädetään neuvotteluissa esitettävistä ehdotuksista ja vaihtoehtoisista ratkaisuista.

Muutosneuvottelujen on tarkoitus olla suullista ja välitöntä. Asian luonteesta johtuen työnantajan rooli korostuu etenkin toimenpiteiden perusteiden selostamisen osalta. Neuvotteluun osallistuvat osapuolet voivat kuitenkin keskustelemalla ja täsmentäviä kysymyksiä esittämällä saa-

vuttaa yhteisen käsityksen toimenpiteiden taustoista. Vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelemisessä neuvotteluun osallistuvat osapuolet voivat esittää samalla tavalla näkemyksiä ja ehdotuksia.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin tarkemmin muutosneuvotteluiden sisällöstä silloin, kun neuvottelut koskisivat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai heidän työsopimuksensa olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Momentissa tarkoitetut asiat voitaisiin sinänsä katsoa jo muutoinkin kuuluviksi 1 momentissa tarkoitettujen muutosneuvotteluissa käsiteltävien asioiden piiriin. Asian luonteesta johtuen esitystä valmisteltaessa arvioitiin olevan tarpeen kuitenkin varmistaa, että 2 momentissa tarkoitetut asiat tulevat tiettyjä toimenpiteitä harkittaessa käsitellyiksi.

Momentin *1 kohdan* mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Lainkohta perustuisi joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 2 kohtaan. Muutosneuvotteluissa käsiteltävät vaihtoehdot irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi voisivat koskea esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä, työaikajärjestelyjä tai erilaisia vapaaehtoisia järjestelyjä, kuten opintovapaata tai eläkeratkaisuja. Työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen viittaisi esimerkiksi sosiaalisten toimenpiteiden käyttöön, kuten esimerkiksi muutosturvaan. Jos työnantajan harkitsemana toimenpiteenä olisi yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella, tulisi myös näissä tapauksissa muutosneuvotteluissa käsitellä vaihtoehtoja kyseisen toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä siitä aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi.

Momentin *2 kohdan* mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä myös lain 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa.

Muutosneuvotteluissa tärkeää on, että vaikeistakin asiakokonaisuuksista huolimatta neuvottelujen osapuolet pyrkisivät rakentavaan ja toistensa näkemykset huomioon ottavaan vuoropuheluun ja siten neuvottelujen kohteena olevassa asiassa kummankin osapuolten edut parhaimmalla mahdollisella tavalla huomioon ottavaan yhteiseen lopputulokseen. Tämän vuoksi pykälän *3 momentissa* säädettäisiin, että muutosneuvottelut olisi käytävä yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyyden saavuttaminen. Kummankin osapuolen on omalta osaltaan pyrittävä yhteisen lopputuloksen löytämiseen. Neuvotteluja olisi käytävä rakentavasti ja osapuolten olisi niin ikään aktiivisesti pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

21 §. *Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet.* Voimassa olevan lain tapaan pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta laatia toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet harkitessaan työntekijöiden irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Pykälän *1—3 momentti* koskisi vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista koskevien muutosneuvotteluiden vuoksi laadittavaa toimintasuunnitelmaa. Pykälän *1 momentin* mukaan annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan olisi muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi

sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelma olisi annettava neuvotteluissa kulloinkin olevalle toiselle osapuolelle. Toimintasuunnitelmalla olisi kaksi tavoitetta. Toimintasuunnitelman olisi ensinnäkin tarkoitus toimia neuvotteluprosessin kulkua koskevana suunnitelmana. Toimintasuunnitelma jäsentäisi neuvotteluiden etenemistä ja käytännön toteuttamista. Toiseksi toimintasuunnitelmassa selostettaisiin niitä toimenpiteitä, joilla pyritään lieventämään irtisanomisista aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Toimintasuunnitelmaa olisi käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin asioista, joita toimintasuunnitelmaan olisi sisällytettävä. Momentin *1 kohdan* mukaan toimintasuunnitelmasta olisi ensinnäkin käytävä ilmi muutosneuvotteluiden suunniteltu aikataulu. Toimintasuunnitelmassa olisi siten esitettävä alustava ehdotus neuvotteluille varatuista päivämääristä sekä asioista, joita kunakin neuvottelukertana alustavasti käsiteltäisiin. Neuvotteluiden suunnitteleminen auttaisi kumpaakin osapuolta neuvotteluihin valmistautumisessa.

Momentin *2 kohdan* mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi myös neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat. Kysymys voisi olla erilaisista neuvotteluiden järjestelyihin liittyvistä kysymyksistä, kuten esimerkiksi siitä, millaisessa kokoonpanossa tai kokoonpanoissa neuvotteluja käydään, neuvotteluja varten jaettavan materiaalin jakamisen tavasta tai ajankohdasta, neuvottelujen pöytäkirjaamisesta, neuvotteluissa käytettävistä asiantuntijoista tai muista vastaavista kysymyksistä.

Momentin *3 kohta* koskisi sitä osaa toimintasuunnitelmasta, jonka tarkoituksena olisi pyrkiä lieventämään irtisanomisten kohteeksi joutuville aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Kohdan mukaan toimintasuunnitelmasta olisi käytävä ilmi periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Toimintasuunnitelman tätä osaa laadittaessa olisi kiinnitettävä huomiota jäljempänä pykälän 3 momentissa säädettävään työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston väliseen yhteistyöhön.

Toimintasuunnitelmaan sisällytettävinä periaatteina, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa edistettäisiin julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta, tarkoitettaisiin lähtökohtaisesti työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyn työllistymisvapaan käyttöä. Irtisanomisajan jälkeisenä toimenpiteinä toimintasuunnitelmaan voitaisiin myös sisällyttää periaatteet työsopimuslain 7 luvun 13 §:ssä säädetystä irtisanottaville työntekijöille tarjottavasta valmennuksesta tai koulutuksesta, jos kyseinen säännös tulisi irtisanottavien työntekijöiden työsuhteiden keston osalta sovellettavaksi. Toimintasuunnitelmaan voitaisiin sisällyttää myös muita työnantajan esittämiä tai työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston pykälän 3 momentin mukaisesti yhdessä selvittämiä toimenpiteitä.

Toimintasuunnitelman olisi tarkoitus olla joustava ja neuvotteluiden edetessä päivitettävä instrumentti. Tämän vuoksi momentin johdantolauseessa todettaisiin nimenomaisesti, että toimintasuunnitelmaa täydennettäisiin tarvittaessa muutosneuvottelujen kuluessa. Vaikka työnantajan olisi siis annettava ehdotus toimintasuunnitelmaksi neuvottelujen aloittamisvaiheessa, ei toimintasuunnitelma välttämättä olisi tuossa vaiheessa vielä valmis kokonaisuus.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin työnantajan ja työ- ja elinkeinoviranomaisen välisestä yhteistyöstä toimintasuunnitelman laatimisessa. Momentin mukaan toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan olisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan. Kyse

olisi työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston välisestä yhteistyöstä muutosturvan toteuttamiseksi. Edellä 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettujen asioiden lisäksi työnantaja ja työ- ja elinkeinotoimisto voisivat sopia esimerkiksi henkilöstölle pidettävistä yhteisistä muutosturvatilaisuuksista, joiden mukaisesti työ- ja elinkeinotoimisto voisi tuoda esiin julkisten työvoimapalveluiden piiriin hakeutumiseen liittyviä käytäntöjä sekä työnhakuun ja koulutukseen liittyvää palvelutarjontaa.

Pykälän *4 momentti* koskisi alle kymmenen työntekijän irtisanomista koskevia muutosneuvotteluita varten laadittavia toimintaperiaatteita. Jos työnantaja harkitsisi irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan olisi muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin irtisanottavan työntekijän tai työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumista. Toisin kuin toimintasuunnitelmassa toimintaperiaatteisiin ei siten sisältyisi muutosneuvottelujen kulun suunnittelemista koskevaa osiota, sillä alle kymmenen henkilön osalta neuvotteluprosessi itsessään on usein lyhyempi ja suppeampi. Toimintaperiaatteiden osalta työnantajan olisi olennaista selvittää, miten irtisanomisajan kuluessa tuettaisiin mahdollisesti irtisanottavien työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen taikka julkisiin työvoimapalveluihin osallistumista esimerkiksi työllistymisvapaan aikana.

22 §. *Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut.* Pykälän *1 momentin* mukaan neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä olisi oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Vastaavaa säännöstä ei sisälly voimassa olevaan lakiin. Pykälän tarkoituksena olisi vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutumista ja korostaa muutosneuvotteluiden vuorovaikutteista luonnetta.

Säännöksellä olisi liityntä edellä selostettuun lain 20 §:ään, jossa säädettäisiin muutosneuvotteluiden sisällöstä ja osapuolten myötävaikutusvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan muutosneuvotteluissa olisi käsiteltävä neuvotteluun osallistuvien henkilöstön edustajien tai työntekijöiden tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja. Lisäksi säännöksen mukaan molempien osapuolten olisi toimittava neuvotteluissa rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä ja niiden tavoitteiden toteutumisessa. Työnantajan ja samaan neuvotteluun mahdollisesti osallistuvien muiden henkilöstön edustajien olisi siten suhtauduttava tehtyihin ehdotuksiin asiallisesti ja rakentavasti. Tarvittavassa laajuudessa työnantajan olisi myötävaikutettava ehdotusten käsittelyssä esimerkiksi tuottamalla tietoa ennen asian käsittelyä. Vastaavasti myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia.

Henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten tai vaihtoehtoisten ratkaisujen sisällöstä ei säädettäisi tarkemmin. Niiden tulisi kuitenkin liittyä neuvottelun kohteena oleviin asioihin. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että henkilöstön edustaja tai työntekijä esittäisi vaihtoehtoa työnantajan neuvotteluesityksessä esittämälle toimenpiteelle, jolla saavutettaisiin sellaisia päämääriä, joiden vuoksi työnantaja on ryhtynyt 16 §:ssä tarkoitettua toimenpidettä harkitsemaan. Lisäksi henkilöstö voisi ehdottaa esimerkiksi työnantajan harkitseman toimenpiteen yhteyteen joitakin lisätoimia, joilla lievennetään toimenpiteen kielteisiä vaikutuksia henkilöstöön. Pykälässä tarkoitetut ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut koskisivat ennen kaikkea sisällöllisiä kysymyksiä. Siten neuvottelumenettelyä koskevat ehdotukset eivät olisi pykälän piirissä.

Lainkohdassa tarkoitettu oikeus tehdä ehdotuksia tai esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja koskisi vain sellaisia henkilöstön edustajia tai työntekijöitä, jotka osallistuvat neuvotteluihin. Tämä ei kuitenkaan estäisi muitakin, kuten neuvotteluihin osallistumattomia työntekijöitä, tekemästä ehdotuksia tai esittämästä vaihtoehtoisia ratkaisuja. Ehdotettu pykälä ei kuitenkaan koskisi tällaisia neuvotteluiden ulkopuolelta tulevia ehdotuksia, eikä tällaisiin ehdotuksiin liittyisi pykälässä tarkoitettuja oikeusvaikutuksia.

Jotta kysymyksessä olisi pykälässä tarkoitettu ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu, henkilöstön edustajan tai työntekijän olisi tehtävä se kirjallisessa muodossa. Käytännössä kysymys olisi merkittävämmistä erityiskysymyksistä, joita neuvotteluun osallistuva henkilöstön edustaja tai työntekijä haluaisi neuvotteluissa käsitellä ja jotka edellyttävät työnantajalta valmistautumisaikaa. Säännöksellä ei vaikutettaisi neuvottelujen ensisijaiseen luonteeseen, jossa osapuolet saattavat neuvottelujen kuluessa esittää toisilleen suullisesti ja välittömästi ehdotuksia tai vaihtoehtoisia ratkaisumalleja jostakin asiakysymyksestä.

Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän. Lainkohdan tarkoituksena on varata työnantajalle riittävä aika valmistautua ja perehtyä ehdotukseen. Säännökseen ei sisältyisi tarkkaa aikarajaa, koska riittävä valmistautumisaika riippuu ehdotuksen luonteesta, kuten siitä, kuinka paljon ehdotuksen arviointi edellyttää esimerkiksi asioiden selvittelyä. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa ehdotuksen oikea-aikaisuus neuvottelumenettelyssä, koska 20 §:n 3 momentissa säädetyn myötävaikutusvelvollisuuden mukaan osapuolten on pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä. Lähtökohtaisesti ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittäminen olisi toteutettava 21 §:ssä tarkoitettua toimintasuunnitelmaa noudattaen sellaisessa kokouksessa, jonne ehdotusten käsittely sopii. Toisaalta neuvotteluiden kulkua ei välttämättä ole mahdollista kovin tarkasti etukäteen ennakoida, jonka vuoksi ehdotusten oikea-aikaisuutta olisi arvioitava jossain määrin joustavasti. Tarvittaessa myös toimintasuunnitelmaa voidaan täydentää neuvottelujen kuluessa. Ehdotusten oikea-aikaisuutta saatettaisiin joutua arvioimaan esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa uusi ehdotus tehdään vain hieman ennen neuvotteluiden päättymistä, vaikka toimintasuunnitelman perusteella asiakysymystä olisi voitu käsitellä aiemmassa vaiheessa. Uuden ehdotuksen esittäminen ei siten lähtökohtaisesti edellyttäisi uusien kokousten järjestämistä toimintasuunnitelmassa tarkoitetun neuvotteluajan ulkopuolelle edellyttäen, että ehdotus olisi voitu esittää neuvotteluiden aiemmassa vaiheessa.

Pykälän *2 momentin* mukaan, jos työnantaja ei pitäisi henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemää ehdotusta tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, työnantajan olisi neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä. Selvityksen laajuus riippuu asiakysymyksen luonteesta ja laajuudesta. Selvityksen perusteella henkilöstön edustajalle olisi synnyttävä käsitys siitä, minkä vuoksi työnantaja ei pidä esitystä tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena. Säännöksessä ei oteta kantaa siihen, mitä nämä syyt voisivat olla. Kysymys olisi työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvasta asiasta. Nämä syyt olisi kuitenkin selostettava. Jos henkilöstön edustaja on esittänyt vaihtoehtoa työnantajan harkitsemalle liiketoiminnalliselle päätökselle, josta neuvoteltavat henkilöstövaikutukset olisivat seurausta, työnantaja voisi selvityksessään selostaa ne perusteet, joiden vuoksi työnantaja yhä pitää omaa suunnitelmaansa parempana.

Kielteisen suhtautumisen ilmaiseminen henkilöstön edustajan ehdotukseen ei merkitsisi sitä, että työnantaja olisi jo päättänyt asian ennen neuvotteluiden käymistä. Aitojen neuvottelujen luonteeseen kuuluu, että osapuolet voivat ottaa vapaasti kantaa toistensa tekemien ehdotusten mielekkyyteen. Työnantajan odotetaan ilmaisevan käsityksensä ehdotukseen tai vaihtoehtoiseen ratkaisuun neuvotteluiden kuluessa.

Selvitys olisi tehtävä kirjallisesti, ja se olisi luontevaa käydä lävitse myös neuvotteluissa, vaikka sellaista lainkohdassa ei varsinaisesti edellytettäisi. Säännöksessä asetetut vaatimukset täyttäisi myös se, että työnantaja selostaisi syyt suullisesti neuvotteluissa ja tämän jälkeen kirjaisi ne 24 §:n mukaisesti pöytäkirjaan. Koska 20 §:n 3 momentissa säädetyn myötävaikutusvelvollisuuden mukaan osapuolten on pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä, työnantajan olisi pyrittävä antamaan selvitys ilman aiheetonta viivytystä. Säännökseen ei ehdoteta otettavaksi tarkkaa aikarajaa selvityksen antamiselle, koska henkilöstön edustajan tai työntekijöiden tekemien ehdotusten luonne ja laaja-alaisuus vaihtelevat suuresti.

23 §. *Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen*. Pykälän *1 momentti* sisältäisi kaikkia 16 §:n perusteella käytäviä muutosneuvotteluita koskevan yleissäännön. Työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun muutosneuvottelut olisi käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista 3 luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Pykälän *2 momentti* koskisi ainoastaan 16 §:n 1 momentin mukaisia muutosneuvotteluita. Säännöksen mukaan neuvotteluvelvoitteen ei voitaisi katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut asiasta riippuen kuuden viikon tai 14 päivän pituinen neuvotteluaika. Muutosneuvotteluiden osapuolet voisivat sopia lyhyemmästä neuvotteluajasta neuvotteluiden alettua.

Lyhyempi 14 päivän pituinen neuvotteluaika koskisi nykylakia vastaavasti alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Lisäksi 14 päivän pituista neuvotteluaikaa sovellettaisiin neuvotteluiden koskiessa alle kymmenen työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Edelleen 14 päivän pituista neuvotteluaikaa sovellettaisiin tilanteessa, jossa työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30 tai työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetun lain (47/1993) mukaisen saneerausmenettelyn kohteena. Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä arvioitaisiin samoilla periaatteilla kuin arvioidaan lain henkilöstömäärään perustuva soveltamisalarajaus.

Jos 16 §:n 1 momentin mukaiset muutosneuvottelut eivät ole lyhyemmän 14 päivän neuvotteluajan piirissä, eikä toisin olisi sovittu, sovellettaisiin nykylain mukaisesti kuuden viikon pituista neuvotteluaikaa. Voimassa olevan lain tapaan pykälässä säädettävä lyhyempi tai pitempi neuvotteluaika määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluja ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

> *KKO1994:21: Yhtiö oli marraskuussa 1990 seitsemän päivän yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanonut yhdeksän toimihenkilöä ja huhtikuussa 1991 kolmen kuukauden neuvottelujen jälkeen 53 työntekijää. Kun toimihenkilöiden ja työntekijöiden irtisanomiset olivat johtuneet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jotka olivat olleet yhtiön tiedossa jo ennen toimihenkilöiden irtisanomista, yhtiö oli menetellyt virheellisesti, kun se oli toimihenkilöiden osalta laiminlyönyt noudattaa kolmen kuukauden neuvotteluaikaa.*

Neuvotteluaika alkaa kulua siitä päivästä lukien, jolloin neuvotteluesityksessä tarkoitetusta asiasta järjestetään ensimmäinen neuvottelutilaisuus. Jos neuvotteluaika on 14 päivää ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluvelvoite tulee täyttyneeksi 16.4., jos neuvottelut on muutoin tuossa vaiheessa käyty 3 luvussa edellytetyllä tavalla. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.4. Vastaavasti, jos neuvotteluaika on kuusi viikkoa ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluvelvoite tulee täyttyneeksi päivän päätyttyä 14.5. ja päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 15.5.

Säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta. Jotta neuvotteluvelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, on 3 luvussa säädetyt vaatimukset ja ennen kaikkea muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan 20 §:ssä säädetyt vaatimukset täytyneet täyttyä. Neuvotteluaikaa koskeva säännös ei kuitenkaan edellytä, että neuvotteluita olisi järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.

> *Helsingin HO 19.5.2016:779: Asiassa oli käyty neuvotteluja kaksi kertaa, 10.5. ja 21.5.2012. Noudatettava neuvotteluaika oli 14 päivää. Pöytäkirjaan oli merkitty mahdollisuus neuvotella vielä kolmannen kerran, mikäli työntekijäpuoli kokee tälle tarvetta ja heillä on neuvotteluun uusia näkökulmia. Neuvottelut olivat koskeneet vain yhtä tehtävää ja yhtä henkilöä. Asiassa ei ole selvitetty, että jokin esille tuotu seikka olisi jäänyt käsittelemättä neuvotteluissa tai että työnantaja olisi kokonaan kieltäytynyt kolmannesta neuvottelukerrasta. Työnantaja ei ollut rikkonut neuvotteluaikaa koskevaa vaatimusta.*

Pykälässä säädetyt vähimmäisneuvotteluajat vastaisivat voimassa olevaa lainsäädäntöä.

24 §. *Neuvottelujen kirjaaminen.* Pykälässä säädetty vastaisi edellä 14 §:n osalta ehdotettua. Lähtökohtana olisi, että työnantajan olisi pyynnöstä pidettävä muutosneuvotteluista pöytäkirjaa, josta kävisivät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten olisi tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita. Allekirjoittamisvaatimuksen täyttäisi myös pöytäkirjan hyväksyntä sähköisesti.

25 §. *Työnantajan selvitys.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan harkitseman päätöksen tiedottamisesta sen jälkeen, kun asiaa olisi käsitelty tämän luvun mukaisessa muutosneuvottelussa.

Muutosneuvottelujen asianmukaisen päättymisen jälkeen henkilöstön on tarpeen tietää, mitä asiasta päätetään. Pykälän *1 momentissa* ehdotetaan, että työnantajan olisi irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen muun olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä arvio kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolina olleille työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä, toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden määrästä, mahdollisten lomautusten kestosta sekä siitä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Tässä vaiheessa kysymys olisi useimmiten harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon työnantaja on päätymässä muutosneuvotteluissa käsiteltyjen vaihtoehtojen jälkeen. Useimmiten ainakaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollessa työntekijöitä ei vielä tällöin ole voitu yksilöidä. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantajan tulisi tuoda ilmi toimenpiteen kohteena olevien työntekijöiden määrät toiminnoittain tai henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä se, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä. Tiedottamisen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, minkä kuluessa käydyn muutosneuvottelun pohjalta päätökset viimeistään tehdään. Jos kysymyksessä ei olisi tässä vaiheessa työnantajan lopullinen päätös, eivät myöskään annettavat tiedot voisi olla lopullisia vaan ne olisivat suuntaa-antavia.

Pykälän *2 momentin* mukaan työnantajan olisi lisäksi esitettävä henkilöstön edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitetut tiedot asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti.

Tiedot esitettäisiin työntekijöille siltä osin kuin ne koskisivat asianomaista henkilöstöryhmää.

Pykälän *3 momentti* koskisi työnantajan velvollisuutta antaa selvitys muutosneuvotteluiden jälkeen 16 §:n 2 momentin mukaisesta työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvan asian päätöksestä. Työnantajan tulisi muutosneuvotteluiden jälkeen kohtuullisen ajan kuluessa antaa selvitys päätöksensä yksityiskohtaisesta sisällöstä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee. Se, tiedottaisiko työnantaja asiasta neuvotteluosapuolelle tai kaikille työntekijöille, riippuisi kulloinkin käsitellystä asiasta ja sen sisällöstä.

4 luku **Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen**

26 §. *Tiedottaminen henkilöstön edustajille*. Pykälässä säädettäisiin liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta.

Pykälän *1 momentin* mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Pykälän *2 momentin* mukaan luovuttajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Tiedot olisi annettava niille henkilöstön edustajille, jotka edustavat henkilöstöä, jota luovutus koskee.

Vastaavasti pykälän *3 momentin* mukaan luovutuksensaajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeenluovutusdirektiivin mukaan luovutuksensaajan on annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaisi työntekijöiden työehtoihin ja –oloihin.

Luovutuksensaaja voisi halutessaan tiedottaa asiasta myös jo ennen luovutuksen toteutumista. Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voisivat edellä mainitussa tilanteessa halutessaan hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä, esimerkiksi yhteisessä henkilöstötilaisuudessa.

Pykälässä säädetyt liikkeen luovuttajaa ja luovutuksensaajaa koskevat velvoitteet ovat yksiselitteisiä ja vastaavat liikkeenluovutusdirektiivin sisältöä. Liikkeenluovutusdirektiivin mukaan luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät voi esimerkiksi vedota siihen, että luovutukseen johtavan päätöksen on tehnyt yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys. Velvoitteiden rikkomisen perusteluiksikaan ei voida hyväksyä sitä, että luovuttaja tai luovutuksensaaja ei ole saanut tarvittavia tietoja yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Pykälän *4 momentissa* olisi selvyyden vuoksi säännös siitä, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 16 §:ssä säädetyn neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvia henkilöstövaikutuksia, niistä on käytävä muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti. Tällöin on noudatettava, mitä työnantajan aloitteesta, annettavista tiedoista ja neuvottelumenettelystä muuten säädetään.

27 §. *Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin*. Sen jälkeen, kun työnantaja on selvittänyt 26 §:n 1 momentissa tarkoitetut asiat henkilöstön edustajille, tämän olisi pykälän *1 momentin* mukaan varattava edustajille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan olisi annettava myös vastaukset. Säännöksen avulla pyritään vähentämään liikkeen luovutukseen usein liittyviä epäselvyyksiä ja pelkoja.

Pykälän *2 momentin* mukaan sen jälkeen, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet vastaukset 1 momentin mukaisesti esittämiinsä kysymyksiin, olisi työnantajan esitettävä selvitys antamiensa tietojen pohjalta myös koko yrityksen sille henkilöstölle, jota asia koskee. Selvitys olisi annettava vain, jos henkilöstön edustaja sitä pyytää. Selvityksen antamisessa työnantajan tulisi noudattaa yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä, joista työnantaja ja henkilöstön edustaja ovat sopineet 2 luvun 15 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Vastaava säännös sisältyy voimassa olevan lain 42 §:ään. Ehdotetussa säännöksessä ei kuitenkaan käytettäisi käsitettä vuoropuhelu, jotta se ei sekoittuisi 2 luvussa tarkoitetun vuoropuhelun kanssa.

28 §. *Sulautuminen ja jakautuminen*. Pykälässä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti siitä, että luvun säännökset koskisivat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

5 luku Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa on säädetty hallintoedustuslaissa. Esityksessä hallintoedustuslain säännökset on ehdotettu siirrettäväksi osaksi yhteistoimintalakia. Henkilöstön hallintoedustusta koskevaa 5 lukua sovelletaan vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

29 §. *Henkilöstön hallintoedustus.* Pykälässä säädettäisiin henkilöstön hallintoedustuksesta.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön hallintoedustuksen tarkoituksena on sekä yrityksen toiminnan tehostaminen että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen yrityksen hallintoasioiden hoidossa. Henkilöstöllä olisi oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn. Tätä varten henkilöstöllä olisi tämän luvun mukaisesti oikeus osallistua yrityksen päätöksentekoon niissä toimielimissä, joille yrityksen päätösvalta, toimeenpanovalta tai niihin liittyvä toiminnan valvontaoikeus kuuluu. Henkilöstöllä olisi vaihtoehtoisesti oikeus osallistua asioiden käsittelyyn sellaisissa neuvoa-antavissa toimielimissä, jotka on perustettu yritykseen muutoin päätöksenteon ennakkovalmistelua varten. Tavoitteena on, että henkilöstön hallintoedustajat voivat laajentaa päätöksentekopohjaa tuomalla esiin henkilöstön näkökohtia sekä suunnittelu- että päätöksentekovaiheessa. Ehdotettua sääntelyä ei saisi kiertää perustamalla uusia toimielimiä, joiden tarkoituksena olisi ainoastaan muodollisesti täyttää henkilöstön hallintoedustus.

Yrityksen henkilöstö voi olla edustettuna esimerkiksi osakeyhtiön hallituksessa, hallintoneuvostossa taikka sellaisissa hallituksen ja toimeenpanevan johdon päätöksenteon valmistelua varten perustetuissa neuvoa-antavissa johtoryhmissä, joissa käytännön toimintaa koskevat ratkaisut usein tosiasiallisesti tehdään. Henkilöstön hallintoedustuksen toteutuminen edellyttää, että henkilöstö voi ottaa osaa asioiden käsittelyyn käytännön toimintaa johtavassa tai valvovassa toimielimessä. Osallistumisoikeuden laajuus ja muodot riippuvat siitä, millä yrityshallinnon tasolla edustus toteutetaan, mutta lähtökohtana on, että siihen kuuluu edellä mainituista vaihtoehdoista riippumatta mahdollisuus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn jo ennen päätöksentekoa.

Tarkoituksena on, että yritys ja henkilöstö pystyisivät sopimaan joustavasti toimintamalleista, jotka parhaiten sopivat yrityksen rakenteeseen ja toimintatapaan. Pykälän *2 momentin* mukaan henkilöstön hallintoedustus tulisi ensisijaisesti pyrkiä edelleen järjestämään yrityksen ja henkilöstön välisellä sopimuksella. Jos henkilöstön hallintoedustuksesta ei päästä sopimukseen, olisi

henkilöstöllä oikeus vaatia edustuksen toteuttamista 31 §:n mukaisesti. Uutena asiana säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen mahdollisuudesta hakemuksesta myöntää lupa poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin informatiivisesta viittauksesta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin. Mainitun lain perusteella määräytyisivät henkilöstön hallintoedustuksen järjestämistä koskevat menettelyt tilanteessa, jossa kysymys on rajat ylittävästä yhtiöiden sulautumisesta tai jakautumisesta. Nykyisin tästä säädetään hallintoedustuslain 9 a—9 f §:ssä.

30 §. *Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus*. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja ja henkilöstö voisivat sopia henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä yrityksessä. Osapuolet voivat sopia siitä toimielimestä, jossa henkilöstö on edustettuna. Henkilöstön hallintoedustus voidaan näin ollen toteuttaa esimerkiksi yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä. Estettä ei ole myöskään sille, että edustus sopimuksen perusteella toteutetaan useassa eri toimielimessä. Myös henkilöstön hallintoedustajien määrästä voidaan vapaasti sopia.

Henkilöstön hallintoedustusta koskeva sopimus voidaan tehdä työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä kokouksessa, johon edustaja kustakin henkilöstöryhmästä osallistuu. Kutakin henkilöstöryhmää varten nimetty edustaja voi kokouksessa edustaa vain yhtä henkilöstöryhmää. Tämän vuoksi ei sellaista työsuojeluvaltuutettua, joka on valittu useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää varten, voida pitää pykälässä tarkoitettuna sopimusosapuolena. Sopimuksen syntyminen ei edellytä yksimielisyyttä, vaan riittävää on, että asiasta sovitaan yrityksen johdon ja kahden sellaisen henkilöstöryhmän edustajan kesken, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Jos yrityksessä on vain yksi henkilöstöryhmä, on tietenkin riittävää, että tämän henkilöstöryhmän edustaja voi hyväksyä sopimuksen. Sopimusmenettely edellyttää vastaavasti, että yrityksen puolesta neuvotteluun osallistuvat ovat saaneet sen tekemistä varten tarvittavat valtuudet. Sopimus voidaan yrityksen puolesta tehdä myös ehdollisena siten, että se jälkikäteen saatetaan yrityksen asianomaisten toimielinten hyväksyttäväksi.

Pykälän *2 momentin* mukaan sopimuksella ei kuitenkaan voisi poiketa henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuutta, irtisanomissuojaa, eikä salassapitovelvollisuutta koskevista säännöksistä. Myöskään ei olisi mahdollisuutta pätevästi sopia siitä, että henkilöstön hallintoedustajan vastuu poikkeaisi asianomaisen toimielimen vastuusta siltä osin kuin edustajan asema päätöksenteossa tai valmistelussa on rinnastettavissa muiden jäsenten asemaan. Tällöin vastuu ja velvollisuudet määräytyvät sen mukaan, mitä kyseisen toimielimen jäsenen vastuusta on erikseen säädetty. Vaikka toimielin, jossa henkilöstön hallintoedustus järjestettäisiin, olisi osapuolten valittavissa, koskisi toimielintä kuitenkin sama laadullinen vaatimus kuin 31 §:n mukaista henkilöstön vaatimuksesta toteutettavaa henkilöstön hallintoedustusta. Näin ollen sopimuksellakaan ei voitaisi sopia henkilöstön hallintoedustusta muuhun kuin toimielimeen, jossa käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia tärkeitä kysymyksiä.

Sopimukseen perustuvan henkilöstön hallintoedustuksen osalta pykälään lisättäisiin uusi momentti, jossa säädettäisiin kirjallisuusvaatimuksesta ja sopimuksen irtisanomisesta. Pykälän *3 momentin* mukaan sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta tulisi tehdä kirjallisesti. Sopimus voisi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen osalta osapuolet voisivat sopia irtisanomisajasta.

Pykälään lisättäisiin myös uusi konserneja koskeva momentti. Pykälän *4 momentin* mukaan, jos kysymys olisi konsernista ja kunkin yrityksen 1 momentissa tarkoitetut osapuolet niin sopisivat,

henkilöstön hallintoedustus voitaisiin toteuttaa myös konsernikohtaisena. Uuden momentin säännöksellä mahdollistettaisiin henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen konsernikohtaisena silloin kun osapuolet katsoisivat sen tarkoituksenmukaiseksi. Jos henkilöstön hallintoedustus järjestettäisiin konsernikohtaisena, se, mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskisi myös konsernia.

31 §. *Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus.* Pykälässä säädettäisiin lakiin perustuvasta henkilöstön hallintoedustuksesta, jos henkilöstön hallintoedustuksesta ei ole voitu 30 §:ssä tarkoitetuin tavoin sopia.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön hallintoedustus on vähintään kahden henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavan henkilöstöryhmän vaatimuksesta toteutettava yrityksen valinnan mukaisessa toimielimessä. Yhden henkilöstöryhmän vaatimusta voidaan pitää riittävänä, jos yrityksessä on vain tähän ryhmään kuuluvia työntekijöitä. Edellytyksenä on, ettei henkilöstö sopimusneuvottelujen kariuduttua luovu hallintoedustusta koskevasta vaatimuksestaan. Yrityksen tulee tällöin osoittaa toimielin, jossa henkilöstön hallintoedustus toteutetaan. Toimielimiä voisi olla useampiakin kuin yksi. Yrityksen valinta voi kohdistua hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin yrityksissä toimiviin toimielimiin. Jos valinta kohdistuu johtoryhmiin, on edellytyksenä, että jokaista liiketoimintayksikköä varten on tällainen toimielin tai että sellainen samalla perustetaan. Toimielimen alaisuuteen voi luonnollisesti kuulua useampiakin liiketoimintayksiköitä. Henkilöstön hallintoedustus voidaan siis toteuttaa yhdessä johtoryhmässä, jonka piiriin kuuluvat kaikki liiketoimintayksiköt tai se voidaan jakaa useampaan vastaavaan ryhmään, jos mikään liiketoimintayksikkö ei tällöin jää hallintoedustuksen ulkopuolelle. Henkilöstön hallintoedustajat tulee nimetä sen liiketoimintayksikön alaisuudesta, jota varten asianomainen johtoryhmä on asetettu.

Pykälään lisättäisiin laadullinen vaatimus toimielimelle. Henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Jos osoittautuu, että henkilöstön hallintoedustus toteutetaan toimielimessä, johon ei tule käsiteltäväksi kyseisiä asioita, ei sen voida katsoa täyttävän tässä pykälässä tarkoitettua velvoitetta.

Pykälän *2 momentin* mukaan henkilöstön hallintoedustajat tulee nimetä yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä määrättyjen toimielimen muiden jäsenten lisäksi. Kun henkilöstön hallintoedustajilla tulee lain 34 §:n mukaan lähtökohtaisesti olla samat oikeudet ja vastuut kuin muilla toimielimien jäsenillä, on heidät otettava huomioon esimerkiksi hallituksen päätösvaltaisuutta ja määräenemmistöä arvioitaessa. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä. Edustajille olisi myös nimettävä henkilökohtaiset varaedustajat. Varsinaisia edustajia olisi kuitenkin aina oltava vähintään yksi ja enintään neljä. Tämä merkitsisi, että jos kyseisessä toimielimessä ennestään on esimerkiksi seitsemän jäsentä, henkilöstö voi valita yhden lisäjäsenen tähän toimielimeen ja kaksi, jos muiden jäsenten määrä on vähintään kahdeksan ja enintään 11. Henkilöstön hallintoedustajien toimikausi vastaisi kyseessä olevan toimielimen muiden jäsenten toimikautta. Jos toimikaudesta ei ole erikseen määrätty, voisi se olla enintään kolme vuotta kerrallaan.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin niistä määräajoista, joiden kuluessa henkilöstön hallintoedustus on toteutettava 2 §:n 2 momentissa tarkoitettujen soveltamisedellytysten täytyttyä. Lähtökohtana on tällöin, että kun yrityksen henkilöstön määrä ylittää 150, on edustus toteutettava vuoden kuluttua edustusta koskevan vaatimuksen esittämisestä. Myös yritystoiminnan muutokset saattavat johtaa siihen, ettei henkilöstön hallintoedustusjärjestelmä enää täytä sitä lain tarkoitusta, jonka mukaan henkilöstön tulee voida edustajien välityksellä osallistua yrityk-

sen liiketoimintayksiköiden hallintoon. Pykälän 3 momentin mukaan henkilöstön hallintoedustus on liikkeen luovutuksen, yrityksen sulautumisen taikka yrityksessä tapahtuneen yhtiöittämisen jälkeen toteutettava viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstöryhmien asianmukainen vaatimus edustuksen järjestämisestä on muutoksen johdosta esitetty. Säännöstä sovellettaessa liikkeen luovutuksen katsotaan tapahtuvan hallintaoikeuden siirtyessä ja yrityksen sulautumisen siinä vaiheessa, kun muutos rekisteröidään kaupparekisteriin. Näissä tilanteissa on vastaavasti voimassa se, mitä edellä on todettu yrityksen velvollisuudesta huolehtia henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamisjärjestelyistä. Jos yritysrakenteessa toteutettava muutos koskee yrityksen sisäistä organisointia siten, ettei se johda edellä mainittuihin yhtiöoikeudellisiin toimenpiteisiin, on siihen liittyvä henkilöstön hallintoedustusjärjestelmän uudistus toteutettava samalla osana organisaatiomuutosta.

Henkilöstön hallintoedustuksesta tulee voida sopia lain 30 §:ssä tarkoitetuin tavoin senkin jälkeen, kun yrityksessä on siirrytty 31 §:n mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen. Tätä mahdollisuutta koskeva nimenomainen säännös on otettu pykälän *4 momenttiin*.

32 §. *Henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuus ja eroaminen.* Pykälässä säädettäisiin henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuudesta ja tehtävästä eroamisesta.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön hallintoedustajan tulisi olla työsuhteessa yritykseen. Henkilöstön hallintoedustaja ei myöskään voisi olla vajaavaltainen tai konkurssiin taikka liiketoimintakieltoon asetettu henkilö. Jos asianomaisen toimielimen jäsenyyden kelpoisuudesta olisi erikseen säädetty, kyseiset kelpoisuusvaatimukset koskisivat myös henkilöstön hallintoedustajaa. Näistä vaatimuksista ei olisi mahdollista sopimuksellakaan poiketa.

Pykälän *2 momentin* mukaan, jos henkilöstön hallintoedustaja menettää 32 §:n 1 momentin mukaisen kelpoisuuden tulla valituksi henkilöstön hallintoedustajaksi, hänen on jätettävä tämä tehtävä. Edustajan on niin ikään erottava, jos hänet asetetaan konkurssiin, liiketoimintakieltoon tai julistetaan holhouksenalaiseksi. Jos henkilöstön hallintoedustaja menettää kelpoisuutensa tai muusta syystä eroaa tehtävästään, tai jos hän esimerkiksi sairauden vuoksi on estynyt hoitamasta tehtäväänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtaisesti nimetty varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön hallintoedustajan este hoitaa tehtäväänsä lakkaa.

33 §. *Henkilöstön hallintoedustajien vaalit.* Pykälässä säädettäisiin henkilöstön hallintoedustajien vaaleista.

Pykälän *1 momentin* mukaan, jos henkilöstöryhmät eivät ole sopineet henkilöstön hallintoedustajista, valittaisiin edustajat noudattaen soveltuvin osin, mitä työsuojelun valvontalain 30 §:ssä säädetään menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa. Sovellettavaksi tulisivat lähinnä kohdat vaalien toimittamisen paikasta, vaalien tuloksen ilmoittamisesta sekä työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä. Mitä kyseisessä säännöksessä on säädetty työpaikasta, on henkilöstön hallintoedustusta koskevassa vaalissa sovellettava koko yritykseen. Henkilöstön hallintoedustajien toimikausi määräytyisi 30 ja 31 §:n mukaisesti. Henkilöstön hallintoedustajiksi ja varaedustajiksi tulisivat valituiksi ne, jotka vaalissa ovat saaneet eniten ääniä äänimäärän osoittamassa järjestyksessä.

Pykälän *2 momentin* mukaan tämän lain mukaiset henkilöstöryhmät voisivat asettaa ehdokkaita vaalissa.

34 §. *Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut.* Pykälässä säädettäisiin henkilöstön hallintoedustajien oikeuksista ja velvollisuuksista.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön hallintoedustajalla on luvussa mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla saman toimielimen jäsenillä. Oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät siten kyseistä yritysmuotoa koskevien säännösten perusteella ja valittua edustusjärjestelmää mahdollisesti koskevan erityissääntelyn mukaan. Esimerkiksi hallituksessa toimivalla henkilöstön hallintoedustajalla on sama oikeus kuin muilla hallituksen jäsenillä olla läsnä hallituksen kokouksessa, käyttää siinä puhevaltaa ja osallistua päätöksentekoon sekä saada tietoja yrityksen toiminnasta. Henkilöstön hallintoedustaja voidaan valita hallituksen jäseneksi eri tavoin. Yhtiökokous voi muuttaa yhtiöjärjestystään siten, että henkilöstön hallintoedustaja valitaan hallitukseen yhtiöjärjestyksessä todetulla tavalla. Tällöin henkilöstön hallintoedustaja valitaan hallitukseen suoraan henkilöstöryhmien päätöksen mukaisesti. Vaihtoehtoisesti yhtiökokous voi valita henkilöstön hallintoedustajan henkilöstöryhmien esityksestä. Osakeyhtiölain 6 luvun 13 §:n mukaan hallituksen jäsenen voi ennen toimikauden päättymistä erottaa se, joka on hänet valinnut. Tämä koskisi myös hallituksessa toimivaa henkilöstön hallintoedustajaa. Henkilöstön hallintoedustajiin sovelletaan myös tavanomaisia esteellisyyksiä koskevia säännöksiä. Henkilöstön hallintoedustaja saattaa joutua myös vahingonkorvausvelvolliseksi tehtävässään aiheuttamastaan vahingosta. Esimerkiksi osakeyhtiölain 22 luvun 1 §:n mukaan hallituksen tai hallintoneuvoston jäsen on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän on toimessaan tahallisesti tai huolimattomasti aiheuttanut yhtiölle. Sama koskee vahinkoa, joka osakeyhtiölakia tai yhtiöjärjestystä rikkomalla on aiheutettu yhtiölle, osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle. Vastaavanlaisia säännöksiä on muita yritysmuotoja koskevassa lainsäädännössä. Vahingonkorvausvelvollisuudesta muutoin on säädetty vahingonkorvauslaissa (412/1974). Se, missä määrin vastuuta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon, että henkilö on hallituksen jäsen henkilöstön hallintoedustajana, riippuu eri yritysmuotoja säätelevien lakien vastuuta koskevista säännöksistä. Vastuun edellytyksenä olevaa tuottamusta arvioitaessa on luonnollisesti otettava huomioon ne rajoitukset, jotka koskevat henkilöstön hallintoedustajan puhe- ja päätöksentekovaltaa. Myös mahdollinen rikosoikeudellinen vastuu määräytyisi ensisijaisesti kyseisen toimielimen jäsentä koskevan lainsäädännön perusteella.

Pykälän 1 momentissa olisi myös säännös eräistä esteellisyyteen rinnastettavista tilanteista. Henkilöstön hallintoedustajat eivät tämän säännöksen mukaan saa osallistua yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja ja henkilöstön työsuhteen tai palvelussuhteen ehtoja koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajat eivät myöskään saa osallistua työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön työsuhteen ehtoja koskevalla asialla tarkoitetaan paitsi työehtosopimuksen solmimista ja irtisanomista koskevia asioita myös työehtosopimuksen sisältöä sekä työehtosopimuksen mukaisesti maksettavia palkkoja tai muita työsuhteen ehtoja. Työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita ovat ne, jotka koskevat työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymistä, toimenpiteitä muun osapuolen työtaistelutoimenpiteen johdosta sekä työtaistelutoimenpiteestä johtuvien riitojen käsittelyyn liittyviä asioita. Säännöstä sovelletaan siitä riippumatta, onko kyse sallitusta vai kielletystä työtaistelutoimenpiteestä. Säännös koskee myös muita kuin henkilöstön hallintoedustajan omaan järjestöön liittyviä työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin uutena asiana henkilöstön hallintoedustajan oikeudesta saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä. Jotta henkilöstön hallintoedustaja pystyisi aidosti osallistumaan ja vaikuttamaan toimielimessä käsiteltävänä oleviin kysymyksiin, tulisi hänellä olla riittävästi osaamista päätöksenteon kohteena olevasta asiasta. Henkilöstön hallintoedustajan oikeuksien ja velvollisuuksien ollessa lähtökohtaisesti samat kuin muilla kyseisen yrityksen toimielimen jäsenillä, tulisi henkilöstön hallintoedustajalla olla oikeus samaan koulutukseen, jota muille toimielimen jäsenille annetaan toimielimen työskentelyyn liittyen.

Yrityksen toimielimessä toimivan henkilöstön hallintoedustajan osaamistarpeet voivat vaihdella riippuen henkilöstön hallintoedustajan taustasta, yrityksen koosta ja toimielimestä, jossa henkilöstön hallintoedustus on järjestetty. Henkilöstön hallintoedustaja voisi tarvita koulutusta esimerkiksi yritystalouteen, yrityshallintoon tai juridiikkaan liittyen. Henkilöstön hallintoedustajan oikeudesta saada vapautusta työstä koulutusta varten ja korvauksista säädetään erikseen 35 §:ssä. Myös varaedustajilla on samassa laajuudessa kuin varsinaisilla henkilöstön hallintoedustajilla oikeus tutustua ennakolta aineistoon, jota on laadittu asian käsittelyä varten. Tästä on nimenomaisesti säädetty *2 momentissa*.

Pykälän *3 momentin* mukaan, jos yrityksen hallitukseen nimettäisiin vain yksi henkilöstön hallintoedustaja, olisi myös varaedustajalla oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

6 luku **Erinäiset säännökset**

35 §. *Vapautus työstä ja korvaukset.* Pykälässä säädettäisiin tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta ja siihen osallistumisen ajalta maksettavista korvauksista, jotta henkilöstön edustajat voisivat hoitaa asemastaan johtuvat tehtävät asianmukaisesti. Säännös vastaisi yhteistoimintamenettelydirektiiviä, jonka mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviä hoitaessaan takeet siitä, että he voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

Pykälän *1 momentin* mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada työaikana laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten vapautusta työstään. Oikeus vapautukseen tarkoittaisi riittävää aikaa, jonka edustaja tarvitsee kutakin tapausta varten erikseen. Se tarkoittaisi nimenomaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistä vapaan ajalta. Vapautus käsittäisi osallistumisen vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa on sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstön edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon.

Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada riittävästi vapautusta työstään myös yhteistoimintakoulutusta varten. Koulutuksen tulisi liittyä tämän lain toimeenpanoon työpaikalla. Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi sovittava koulutuksen ajankohdasta erikseen. Työnantajan olisi myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys, joka vastaisi hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Kuukausipalkkaisten osalta ansionmenetyksen korvaaminen on selkeää. Urakkapalkkaisten osalta se tarkoittaisi yleensä keskituntiansion mukaista korvausta. Tuntipalkkaisten osalta korvaus voitaisiin laskea muutoinkin siten kuin luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen korvauksien laskennasta on sovittu sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos niissä on sellaisia määräyksiä. Muusta kuin edellä tarkoitetusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta olisi henkilöstön edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.

Pykälän *2 momentti* koskisi korvauksia tilanteista, kun henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun vuoropuheluun, muutosneuvotteluihin tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun yhteistoimintaan liittyvän tehtävän. Tällöin edellytettäisiin, että kysymyksessä on laissa tarkoitettu vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelutilanne tai että asiasta on erikseen ennakolta sovittu työnantajan kanssa. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei kuitenkaan luettaisi työajaksi.

Työnantajan olisi maksettava henkilöstön edustajalle edellä tarkoitettuun tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Korvaus laskettaisiin tässäkin tapauksessa noudattaen 1 momentissa kuvattuja palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä henkilöstön edustaja olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana.

Pykälän *3 momentin mukaan* mitä 1 momentissa säädetään, sovellettaisiin myös henkilöstön hallintoedustajaan. Yhteistoimintakoulutuksen sijasta oikeus saada vapautusta koskisi kuitenkin 34 §:ssä tarkoitettu koulutusta. Yrityksen toimielimessä toimivalla henkilöstön hallintoedustajalla olisi samalla tavalla oikeus saada vapautusta työstään työajalla tapahtuviin toimielimen kokouksiin, kokousaineistoon perehtymiseen sekä henkilöstön hallintoedustukseen välittömästi liittyvään henkilöstön hallintoedustajien keskinäiseen valmistautumiseen. Jos henkilöstön hallintoedustaja osallistuisi työaikansa ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen, olisi yritys velvollinen suorittamaan henkilöstön hallintoedustajalle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot. Asianmukainen kokouspalkkio voi määräytyä esimerkiksi henkilöstön hallintoedustajan säännöllisen työajan palkan perusteella taikka muulla vastaavalla perusteella.

36 §. *Oikeus käyttää asiantuntijaa*. Henkilöstön edustajilla olisi pykälän *1 momentin* mukaan oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmistelevassa toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä, kun se on vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista.

Oikeus asiantuntijoiden käyttöön koskisi henkilöstön edustajien valmistautumista sekä varsinaisia neuvotteluja. Asiantuntijoiden käyttäminen koskisi sekä neuvoteltavia asioita että henkilöstön edustajille annettavien tietojen käsittelyä tämän lain mukaisesti. Asiat, joissa asiantuntijoiden käyttö olisi tarpeellista, voisivat koskea esimerkiksi työntekijästä kerättäviä tietoja työhön otettaessa ja työsuhteen aikana, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä sekä muutosneuvotteluita koskevassa luvussa tarkoitettuja asioita.

Edellä tarkoitettu oikeus asiantuntijoiden käyttöön voisi olla myös tarpeellista tietojen ymmärtämisen selkeyttämiseksi, kun henkilöstön edustajat ovat saaneet työnantajalta esimerkiksi lain 11 §:n mukaisia tietoja yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatiedoista tai ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Pykälässä tarkoitetuille asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä samoin perustein kuin mitä henkilöstöryhmän edustajan työstä vapautuksesta ja korvauksista säädettäisiin 35 §:ssä.

Pykälän *2 momentin* mukaan mitä pykälässä säädetään oikeudesta käyttää asiantuntijaa ei koskisi tämän lain 5 luvun mukaista henkilöstön hallintoedustusta yrityksen toimielimessä.

37 §. *Irtisanomissuoja*. Pykälässä säädettäisiin henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta. Kun henkilöstön edustajana on luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, määräytyy hänen irtisanomissuojansa joko työsopimuslain tai häneen sovellettavien työehtosopimusten määräysten mukaan. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä on säädetty luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijöiden edustajan työntekijän henkilöön liittyvien syiden johdosta työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen

suostumuksensa. Taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työntekijöiden edustajan saa irtisanoa vain, jos työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Lain 5 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetulla tietyksi toimikaudeksi valitulla ja hänen sijalleen toimikauden päättymiseen asti valitulla yhteistoimintaedustajalla olisi vastaava irtisanomissuoja. Irtisanomissuoja koskisi nimenomaan tietyksi toimikaudeksi valittuja yhteistoimintaedustajia mutta ei satunnaisia, mahdollisesti tiettyä neuvottelutapahtumaa varten valittua edustajaa. Myös yrityksen hallinnossa toimivalla henkilöstön hallintoedustajalla ja varaedustajalla olisi vastaava irtisanomissuoja.

38 §. *Sopimisoikeus*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sitä olisi mukautettu uuden lain rakenteeseen. Pykälän *1 momentin* mukaan sopimisoikeus olisi vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksin voitaisiin poiketa siitä, mitä 2 luvussa säädetään jatkuvasta vuoropuhelusta ja 3 luvussa muutosneuvotteluista. Sopimuksin ei kuitenkaan voitaisi poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään annettavista tiedoista ja 19 §:n 4 momentissa ilmoituksesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin 1 artiklan 2 kohdan mukaan tiedottamista ja kuulemista koskevat säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti. Artiklan 5 mukaan jäsenvaltiot voivat kelpuuttaa työmarkkinaosapuolet sopimaan näistä säännöistä. Sopimuksilla voidaan poiketa direktiivin 4 artiklan säännöksistä, joissa määritellään tiedottamisen ja kuulemisen sisältö sekä menettelytavat. Liikkeenluovutusdirektiivin 8 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista. Vastaava säännös sisältyy joukkovähentämisdirektiivin 5 artiklaan. Direktiiveissä turvattuja työntekijöiden oikeuksia ei kuitenkaan voida vähentää, joten jäsenvaltiot eivät myöskään voi sallia poikkeamista näiden direktiivien säännöksistä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin sopimuksin, mikäli poikkeaminen voisi johtaa työntekijöiden suojan heikkenemiseen. Tämän vuoksi säännöksessä tarkoitetuilla valtakunnallisilla sopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen vain niistä asioista, jotka eivät kuulu liikkeenluovutusdirektiivin ja joukkovähentämisdirektiivin soveltamisalaan.

Pykälän *2 momentin* mukaan Kansaneläkelaitoksen osalta pykälässä tarkoitetun sopimuksen voisivat tehdä Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet. Koska laissa on säädetty työehtosopimusosapuolista, on myös tarpeen säätää sopimiskelpoisuudesta erikseen tässä laissa.

Tämän lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu osittain myös sellaisia asioita, joista sopiminen työehtosopimusvaikutuksin ei työehtosopimuslain 1 §:n mukaan ole mahdollista tai joista sopiminen aiheuttaisi tarpeetonta epäselvyyttä. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän *3 momentissa*, että tässä pykälässä tarkoitetuilla sopimuksilla olisi samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Lisäksi momentin mukaan sopimukseen sidottu työnantaja olisi oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin eivätkä siten ole sidottuja sopimukseen, mutta kuuluvat kuitenkin sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Pykälän nojalla tehtyjä sopimusmääräyksiä ei sovellettaisi järjestäytymättömään työnantajaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetyn yleissitovuuden perusteella.

39 §. *Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin.* Pykälässä säädettäisiin laissa säädettyjen vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevien velvoitteiden suhteesta työehtosopimusten neuvottelumääräyksiin. Pykälän mukaan, jos laissa tarkoitetussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Ehdotetussa laissa säädetyistä asioista saattaa olla määräyksiä myös työehtosopimuksissa. Tällöin olisi mahdollista, että samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä lain mukaisessa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa että työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä, joista viimeksi mainitun osalta asia ratkaistaisiin viime kädessä asianomaisten liittojen käsittelyn jälkeen työtuomioistuimessa. Jotta asiaa ei tarvitsisi käsitellä kahdessa eri menettelyssä, ehdotetaan säännöksessä, että työnantajan tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta asia olisi käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden sijasta. Tällöin vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloitettaisi tai ne olisi keskeytettävä. Sääntely vastaisi voimassa olevan lain 58 §:ssä säädettyä.

40 §. *Salassapito.* Vuoropuhelussa ja muutosneuvotteluissa voidaan käsitellä myös luottamuksellisia tietoja, minkä vuoksi salassapitovelvollisuutta koskeva säännös on tarpeen suojaamaan työnantajaa asioissa, joissa tietojen salassapidolla on merkitystä yrityksen elinkeinotoiminnalle tai työntekijän yksityisyyden suojalle. Toisaalta vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kannalta säännöksen tulee rajoittua suhteellisuus- ja kohtuullisuusnäkökohdat huomioon ottaen välttämättömään.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin sekä asiat, joita salassapitovelvollisuus koskee, että salassapitovelvollisuuden henkilöllinen ulottuvuus. Salassapitovelvollisuus koskisi ehdotetun pykälän 3 momentissa tarkoitetun rajoituksen puitteissa työntekijää ja henkilöstön edustajaa sekä 36 §:ssä tarkoitettua asiantuntijaa sekä pykälän 2 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä ja heidän edustajiaan.

Lain säännökset salassapitovelvollisuudesta olisivat erityissäännöksiä suhteessa työsopimuslakiin ja ne koskisivat vain vuoropuhelun ja muutosneuvotteluiden yhteydessä saatuja salassa pidettäviksi ilmoitettuja tietoja. Silloin kun työntekijä tai henkilöstön edustaja saa muuten tietää esimerkiksi työnantajan liikesalaisuuksia, sovelletaan salassapitovelvollisuuteen työsopimuslain 3 luvun 4 §:ää.

Momentin *1 kohdan* mukaan salassa olisi pidettävä liikesalaisuutta koskevat tiedot. Liikesalaisuuksien suojasta säädetään liikesalaisuuslaissa (595/2018). Liikesalaisuuksia voivat olla muun muassa taloudelliset ja tekniset tiedot tai tiedot menetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Liikesalaisuuksiin kuuluvat myös taloudelliset salaisuudet, joita ovat esimerkiksi yrityksen sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot sekä tekniset salaisuudet, jotka voivat koskea esimerkiksi materiaaliyhdisteitä.

Momentin *2 kohdan* mukaan salassa olisi pidettävä myös sellaiset työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia. Siten työnantaja ei voisi ilmoittaa sellaisia taloudellista asemaansa koskevia tietoja salassa pidettäviksi, jotka ovat jonkun muun lain nojalla julkisia.

Momentin *3 kohdan* mukaan salassa pidettäviä olisivat yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joita ovat sekä tietoturvallisuuteen että yrityksen konkreettiseen turvallisuuteen liittyvät tekniset tiedot ja ratkaisut.

Momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuttujen salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvien asioiden määrä olisi melko laaja. Tästä syystä ehdotetaan, että ne eivät kuitenkaan olisi salassa pidettäviä, ellei niiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania.

Lisäksi momentin *4 kohdan* mukaan salassa pidettäviä olisivat yksityisyyden suojaan liittyen yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot. Tästä työnantajan ei tarvitsisi erikseen ilmoittaa. Näiden tietojen salassapitoon liittyisi myös henkilön oikeus määrätä häntä koskevien tietojen käsittelystä, sillä tiedot eivät olisi salassa pidettäviä, jos henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, on antanut suostumuksensa tietojen luovuttamiseen.

Pykälän *2 momentissa* mahdollistettaisiin yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen ja yhteistoimintadirektiivin mukaisesti, että salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstön edustaja saisi kuitenkin ilmaista salassa pidettäviä 1 momentin 1–3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen, jos se olisi tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoimintamenettelyn tarkoituksen toteuttamiseksi. Salassapitovelvollinen joutuisi siten harkitsemaan toisaalta yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja toisaalta salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella, onko asian käsittely tarpeen laajemmin ja keiden kanssa se on tarpeellista. Käsittelyn tarpeellisuutta arvioitaessa olisi otettava erityisesti huomioon, kuinka työnantajan kannalta arkaluonteisesta asiasta on kysymys ja voiko tiedon ilmaisemisella lisätä vaaraa, että tietoa käytetään yrityksen kannalta esimerkiksi sisäpiiritietona väärin.

Salassapitovelvollisuutta kuvaa myös yhteisöjen tuomioistuimen tuomio C-384/02, Knut Gröngaard ja Allan Bang. Tämä päätös tosin koski sisäpiirikauppoja koskevien säännösten ja määräysten yhteensovittamisesta 13 päivänä marraskuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/592/ETY tulkintaa. Tuomion mukaan salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluva tieto voidaan ilmaista muille vain, jos sen ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämä tiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista.

Työnantaja arvioi kulloinkin edellä mainittujen kriteerien mukaisesti, mitkä asiat ovat salassa pidettäviä. Yhteistoimintadirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan työnantajan tulisi ilmoittaa työntekijälle tai henkilöstöryhmän edustajalle yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä, mitkä asiat on tarkoitettu salassa pidettäviksi. Tämän vuoksi pykälän 3 momentissa säädettäisiin salassapitovelvollisuuden edellytyksistä.

Momentin *1 kohdan* mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin. Salassa pidettävien liikesalaisuuksien ulottuvuuden arvioiminen on usein vaikeaa ja erityisen vaikeaa se voi olla sellaiselle työntekijälle ja henkilöstön edustajalle, joka ei itse työskentele tehtävässä, jossa tällaisia asioita käsitellään. Tästä syystä työnantajan on osoitettava työntekijöille, mitkä tiedot työnantaja kulloinkin katsoo kuuluvan liikesalaisuuden suojan piiriin.

Momentin *2 kohdan* mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä.

Vastaavasti momentin *3 kohdan* mukaan edellytettäisiin, että 1 momentissa tarkoitettu työntekijä tai henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen, ennen kuin salassapitovelvollisuus koskee heitä. Edellä mainitut seikat olisi otettava huomioon jouduttaessa mahdollisesti arvioimaan salassapitovelvollisuuden rikkomista siten, kuin siitä on ehdotetussa 46 §:ssä säädetty.

Pykälän *4 momentin* mukaan 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden salassapitovelvollisuus kestäisi niin kauan kuin työsopimus on voimassa. Siten esimerkiksi henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus jatkuisi vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen. Salassapitovelvollisuuden ajallinen ulottuvuus olisi siten sama kuin työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä on säädetty ja kestäisi koko työsuhteen voimassaoloajan. Salassapitovelvollisuuden osalta on huomioitava myös, mitä rikoslain 30 luvun 6 §:ssä säädetään yrityssalaisuuden väärinkäytöstä.

Pykälän *5 momentin* mukaan jollei asianomaisen toimielimen jäsenen tai varajäsenen salassapitovelvollisuudesta olisi erikseen toisin säädetty, koskisi pykälän 1 ja 3 momentti myös lain 5 luvun henkilöstön hallintoedustajaa hänen toimiessaan yrityksen hallintoelimessä. Jos henkilöstön hallintoedustus toteutettaisiin esimerkiksi yrityksen hallituksessa, määräytyisi salassapitovelvollisuus ja rikosoikeudellinen vastuu ensisijaisesti hallituksen jäsentä koskevan lainsäädännön perusteella.

41 §. *Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta.* Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin 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.

Tämän vuoksi pykälän *1 momentissa* säädettäisiin, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Säännös olisi erityinen poikkeussäännös, jota tulisi tulkita ahtaasti. Sen soveltaminen olisi mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voi vakavasti vaarantua esimerkiksi pörssiyhtiöiden sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin. Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon tässä laissa ehdotettu salassapitovelvollisuus.

Pykälän *2 momentin* mukaan mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

42 §. *Työneuvoston lausunto*. Pykälässä olisi informatiivinen viittaus työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annettuun lakiin, jossa säädetään työneuvoston lausunnon antamisesta tämän lain soveltamisesta yritykseen tai yhteisöön.

43 §. *Valvonta*. Lain noudattamisen valvonta kuuluisi jatkossakin yhteistoiminta-asiamiehelle. Yhteistoiminta-asiamiehen valvontatehtävästä sekä hänen muista tehtävistään ja oikeuksistaan säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa, johon pykälän *ensimmäisessä virkkeessä* viitattaisiin. Pykälän *toisen virkkeen* mukaan lain noudattamista valvoisivat lisäksi ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen tai yhteisön työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava. Näillä järjestöillä ei kuitenkaan olisi viranomaisten oikeuksia tai velvollisuuksia, vaan niiden käytössä olisivat yleiset lainsäädännön mahdollistamat keinot, kuten mahdollisuus ilmoittaa vi-

ranomaiselle havaitsemistaan epäkohdista. Yhteistoiminta-asiamies toimisi ainoana lain valvojana sellaisten työnantajien osalta, jotka noudattaisivat yleissitovaa työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla.

44 §. *Hyvitys työntekijälle*. Voimassa olevan lain 62 §:n mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä lain 45–51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys. Voimassa olevan pykälän 2–4 momentissa säädetään niistä asioista, jotka hyvityksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon. Pykälän 4 momentin mukaan hyvitys voidaan jättää myös kokonaan tuomitsematta, jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2021:17) katsottiin, että voimassa olevan yhteistoimintalain 62 §:n mukaisia hyvityksen edellytyksiä arvioitaessa työnantajan suorittamaan irtisanomiseen rinnastuu se, että työnantaja on yhteistoimintalain 8 luvun neuvotteluvelvollisuutta noudattamatta irtisanomisen sijaan yksipuolisesti muuttanut työsuhteen olennaista ehtoa irtisanomisperusteen veroista perustetta edellyttävällä tavalla. Työntekijällä, jonka työsuhteen ehtoa on muutettu tällä tavoin, on oikeus hyvitykseen riippumatta siitä, onko hänen työsuhteensa yksipuolisen muutoksen seurauksena päättynyt.

Esityksessä hyvityksen käyttöala ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, olisi määrättävä maksamaan toimenpiteen kohteena olleelle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys. Momenttiin lisättäisiin nimenomainen maininta siitä, että hyvitysseuraamuksen piiriin kuuluisivat myös tilanteet, joissa työnantaja on yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa ilman että hänen työsuhteensa on päättynyt. Lisäyksellä otettaisiin huomioon voimassa olevaa yhteistoimintalakia koskeva korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö. Hyvitys olisi määrättävä, jos työnantaja olisi tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkonut lain 17–23 §:ssä säädettyjä velvoitteitaan. Hyvityksen rahamäärän tarkistamisesta säädettäisiin 45 §:ssä.

Esityksellä ei olisi tarkoitus muuttaa nykytilaa hyvityksen luonteen eikä sen määräämiseen liittyvän menettelyn osalta. Hyvitys on luonteeltaan lain rikkomisesta tuomittava yksityisoikeudellinen seuraamus, jonka tarkoituksena olisi korvata muutosneuvotteluvelvoitteiden laiminlyömisestä työntekijälle aiheutunutta aineetonta loukkausta. Velvoitteiden rikkomisesta ei siten tarvitsisi olla aiheutunut työntekijälle minkäänlaista aineellista vahinkoa eikä työntekijältä odotettaisi näytön osoittamista tapahtuneesta loukkauksesta tai sen määrästä. Teon luonne, eli lain 17—23 §:ssä säädettyjen velvoitteiden rikkominen tahallisesti tai huolimattomuudesta riittäisi hyvityksen määräämisen perusteeksi. Sillä, mitä velvoitetta työnantaja olisi rikkonut sekä rikkomuksen vakavuudella ja moitittavuudella, olisi kuitenkin merkitystä hyvityksen määrää arvioitaessa 2 momentissa todetulla tavalla.

Hyvityksen määräämiseen ei vaikuttaisi se, onko työnantajalla ollut laillinen peruste irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijä taikka yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa. Hyvityksen määräämisen kannalta merkitystä ei olisi myöskään sillä, olisiko neuvotteluvelvollisuuksien lainmukaisella toteuttamisella ollut vaikutusta neuvotteluiden kohteena olleen asian lopputulokseen. Hyvitysvelvollisuuden syntyminen ei siten edellyttäisi syyyhteyttä neuvotteluvelvoitteen laiminlyönnin ja suoritetun ratkaisun välillä. Työnantajan rikkomuksen vaikutus neuvottelujen lopputulokseen otettaisiin kuitenkin huomioon hyvityksen suuruutta määräävänä tekijänä.

Hyvityksen määrääminen kuuluisi jatkossakin yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Hyvityksen määrääminen ei estäisi tuomitsemasta työnantajalle muita laissa säädettyjä korvauksia tai hyvityksiä, kuten työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tai yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaissa säädettyä hyvitystä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin hyvityksen määrään vaikuttavista tekijöistä, jotka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä. Tuomittavan hyvityksen määrään vaikuttaisivat työnantajan tekemän rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Rikkomuksen laatua ja laajuutta koskevalla arvioinnilla olisi tarkoitus korvata voimassa olevaan lakiin sisältyvä maininta rikkomuksen asteesta, joka lain esitöiden mukaan tarkoittaa käytännössä samaa asiaa. Rikkomuksen laadun kannalta merkitystä olisi sillä, mitä velvoitetta työnantaja olisi rikkonut. Myös velvoitteen rikkomisen vakavuudella, eli työnantajan toiminnan tahallisuudella tai tuottamuksellisuudella voisi olla merkitystä hyvityksen määrää arvioitaessa. Rikkomuksen laajuuden arvioinnissa merkitystä voisi olla sillä, kuinka useaa velvollisuutta työnantajan rikkomus tai laiminlyönti koskisi.

Rikkomuksen moitittavuuden arviointi olisi uusi asia voimassa olevaan lakiin nähden. Lisäyksen tarkoituksena olisi nykyistä enemmän mahdollistaa painoarvon asettaminen sille, missä määrin työnantajan menettelyä objektiivisesti arvioiden voitaisiin pitää vallinneissa olosuhteissa moitittavana. Teon moitittavuuteen voisi vaikuttaa esimerkiksi muutosneuvotteluiden oikea-aikaiseen ajoittamiseen tai muuhun muutosneuvotteluita koskevan velvoitteen sisällön toteuttamiseen liittyvä tulkinnanvaraisuus. Velvoitteen rikkomista tai laiminlyöntiä olisi pidettävä moitittavampana silloin, kun velvoitteiden oikea-aikaista ja oikeansisältöistä noudattamista voitaisiin pitää kyseisissä olosuhteissa selvänä, kuin silloin, kun kyseessä olleet olosuhteet olisivat epäselvät tai tulkinnanvaraiset. Teon moitittavuuteen voisi vaikuttaa myös se, miten työnantaja laiminlyönnistään huolimatta olisi muutoin pyrkinyt noudattamaan laissa säädettyjä velvollisuuksiaan. Rikkomuksen moitittavuutta voisi lisätä myös se, jos työnantaja ei henkilöstön edustajan tai työntekijän huomautuksista huolimatta olisi pyrkinyt korjaamaan menettelyssä mahdollisesti tekemiään virheitä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otettaisiin uutena asiana huomioon myös työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä. Säännöksen tarkoituksena olisi kannustaa työnantajaa korjaamaan menettelyissä tapahtuneen virheen seuraamuksia oma-aloitteisesti.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti hyvityksen määrää arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne. Työntekijän kokeman loukkauksen voitaisiin arvioida olevan suurempi tilanteessa, jossa työntekijä olisi irtisanottu kuin silloin, kun hänen työsuhteensa ei päättyisi. Hyvityksen määrään voisivat vaikuttaa myös työnantajan olot yleensä. Työntekijämäärältään suuremmilta työnantajilta voidaan yleensä odottaa parempaa lain sisällön tuntemista kuin henkilöstömäärältään pienemmiltä työnantajilta. Tästä syystä hyvitysasteikon yläpää ei lähtökohtaisesti tulisi kysymykseen pienten ja keskisuurten yritysten kohdalla. Jos hyvityksen määrääminen aiheuttaisi työnantajan toiminnan vaarantumisen, olisi myös tämä otettava huomioon tuomittavan hyvityksen määrää arvioitaessa.

Voimassa olevasta laista poiketen hyvityksen määrään arvioitaessa huomioon otettavia seikkoja voisi olla muitakin kuin edellä mainitut. Säännöksen ei olisi näin ollen tarkoitus muodostaa tyhjentävää luetteloa hyvityksen määrään vaikuttavista kriteereistä. Tämän vuoksi momentissa todettaisiin, että hyvityksen määrää arvioitaessa huomioon voitaisiin ottaa muut momentissa mainittuihin asioihin rinnastettavat seikat. Myös kunkin momentissa mainitun seikan painoarvoa olisi arvioitava tapauskohtaisesti.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän *3 momentissa* säädettäisiin tilanteista, joissa hyvitys voidaan jättää kokonaan tuomitsematta. Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voitaisiin jättää kokonaan tuomitsematta.

Pykälän *4 momentin* mukaan, jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei voitaisi pitää sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja. Säännös vastaisi voimassa olevaa lakia ja perustuisi joukkovähentämisdirektiiviin.

Pykälän *5 momentti* koskisi hyvityksen vaatimista koskevaa kanneaikaa. Momentin mukaan työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaisi, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

45 §. *Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen*. Pykälässä säädettäisiin 44 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen tason tarkistamisesta. Jotta hyvityksen enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa, ehdotetaan, että tätä enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella. Enimmäismäärän tarkistaminen säännöllisesti on tarpeen, jotta hyvityksen taso säilyisi samana inflaatiosta huolimatta.

46 §. *Rangaistussäännökset*. Lain seuraamusjärjestelmän ehdotetaan rakentuvan osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Lain 16 §:n 1 momentissa säädetyn muutosneuvottelun osalta lain rikkomisen seuraamuksista säädettäisiin 44 §:ssä (hyvitysseuraamus). Muilta osin seuraamusjärjestelmä perustuisi rikosoikeudelliseen seuraamusjärjestelmään.

Pykälän *1 ja 2 momentissa* säädettäisiin yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Rangaistussäännöksen syyksiluettavuus koskisi tahallisuuden lisäksi huolimattomuutta, koska sääntelyssä olisi kysymys huolellisuusvelvoitteen turvaamisesta. Pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen velvollisuuksien rikkomiseen voisivat syyllistyä työnantaja tai tämän edustaja. Pykälän *1 momentti* koskisi tilanteita, joissa työnantaja yhteistoimintamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta syyllistyisi johonkin 1–6 kohdassa lueteltuun jatkuvaa vuoropuhelua koskevaan velvoitteen rikkomiseen. Rangaistavuuden edellytyksenä olisi, että yhteistoiminta-asiamies olisi antanut ensin työnantajalle kyseisessä asiassa kirjallisen kehotuksen.

Pykälän *1 momentin 1 kohdan* mukaan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta voitaisiin tuomita se, joka laiminlyö järjestää lain 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia.

Pykälän *1 momentin 2 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös se, jos työnantaja laiminlöisi käydä vuoropuhelua lain 8 §:ssä tarkoitetuista asioista.

Pykälän *1 momentin 3 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös jättää laatimatta tai laiminlyödä ylläpitää lain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

Pykälän *1 momentin 4 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös jättää antamatta lain 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten.

Pykälän *1 momentin 5 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös se, jos työnantaja laiminlöisi jotakin lain 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutta.

Pykälän *1 momentin 6 kohdan* mukaan rangaistavaa olisi myös jättää ottamatta lain 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi.

Lain 7 §:n 1 momentin mukaisesta vuoropuhelun vähimmäismäärästä ja lain 11 §:n 2 momentin mukaisesta tiedonantovelvollisuudesta voidaan sopia toisin. Kyseisten sopimusten velvoitteiden rikkominen ei olisi 1 momentin 1 tai 5 kohdan nojalla rangaistavaa. Jos sopimusta ei noudatettaisi, osapuolet voisivat irtisanoa sopimuksen.

Sääntelyn ensisijaisena tarkoituksena olisi jatkuvaa vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta saada työnantaja korjaamaan menettelyään oma-aloitteisesti. Käytännössä ensivaiheessa henkilöstön edustaja voisi kiinnittää työnantajan huomiota rikkomukseen työpaikkatasolla. Jos työnantaja ei korjaisi menettelyään, henkilöstön edustaja voisi ottaa yhteyttä yhteistoiminta-asiamieheen. Yhteistoiminta-asiamies voisi yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa säädetyillä keinoilla selvittää asiaa, ja antaa työnantajalle kirjallisen kehotuksen lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Yhteistoiminta-asiamies asettaisi kehotuksessa määräajan, jonka kuluessa työnantajan tulisi korjata menettelynsä.

Rangaistavaa olisi se, jos työnantaja yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta huolimatta syyllistyisi 1–6 kohdassa mainitulla tavalla jatkuvaa vuoropuhelua koskevan velvoitteen rikkomiseen. Viranomaisen antamalla kehotuksella työnantajalle osoitettaisiin selkeällä tavalla lainvastainen asiantila, ja seuraamus kytkeytyisi siihen, että työnantaja tästä huolimatta syyllistyisi 1—6 kohdassa määriteltyyn rangaistusuhan alaiseen tekoon. Jos tekoa olisi kuitenkin pidettävä vähäisenä, ei teosta seuraisi rangaistusta.

Pykälän *2 momentin 1 kohdan* mukaan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta voitaisiin tuomita myös se, joka jättää noudattamatta tai rikkoo 26 tai 28 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 35 tai 36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 ja 36 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta. Lain 26 § koskisi liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedotusvelvollisuutta ja 28 § tiedotusvelvollisuutta yritysten sulautumista ja jakautumista koskevissa tilanteissa. Lain 35 § koskisi henkilöstön edustajan oikeutta saada vapautusta työstä ja lain 36 § koskisi henkilöstön edustajan oikeutta kuulla ja saada tietoja asiantuntijoilta. Näissä pykälissä tarkoitetun maksuvelvollisuuden laiminlyönti ei kuuluisi rangaistavuuden piiriin. Lainkohta vastaisi nykytilaa.

Pykälän *2 momentin 2 kohdan* mukaan rangaistavia olisivat sellaiset muutosneuvotteluita koskevat 17–20, 22 tai 23 §:ssä säädetyt laiminlyönnit, jotka eivät olisi 44 §:ssä säädetyn hyvitysseuraamuksen piirissä. Lain 17 § koskisi muutosneuvotteluiden ajoitusta ja 18 § muutosneuvotteluiden osapuolia. Lain 19 § koskisi neuvotteluesityksen ja tarpeellisten tietojen antamista. Lain 20 § koskisi muutosneuvotteluiden sisältöä. Lain 22 § koskisi neuvotteluissa esitettäviä ehdotuksia sekä vaihtoehtoisia ratkaisuja ja lain 23 § neuvotteluvelvoitteen täyttymistä.

Pykälän *3 momentin* mukaan vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyisi rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Kyseisen lainkohdan mukaan työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa otetaan huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Pykälän *4 momentissa* olisi informatiivinen viittaus rikoslain 47 luvun 4 §:ään, joka koskee lain 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan ja 5 luvussa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustajan oikeuksien loukkaamista. Säännös vastaisi nykytilaa.

Pykälän *5 momentin* mukaan 40 §:ssä ehdotetun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rangaistus rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaisi nykytilaa.

7 luku Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

47 §. *Voimaantulo*. Pykälän *1 momenttiin* ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin kumottavista säädöksistä. Ehdotetulla yhteistoimintalailla kumottaisiin yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990). Kumoaminen koskee myös näihin säädöksiin myöhemmin tehtyjä muutoksia.

Säännöksessä todettaisiin selvyyden vuoksi, että jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1–9 §:ään, olisi sen sijasta sovellettava ehdotettua yhteistoimintalakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a–9 f §:ään, olisi sen sijaan sovellettava henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

Hallintoedustuslaissa on edellä mainittujen pykälien lisäksi 10-16 §:t, jotka koskevat vapautusta työstä ja korvauksia, henkilöstön edustajan irtisanomissuojaa, salassapitovelvollisuutta, valvontaa ja seuraamuksia. Näiden osalta ei ole vastaavaa sääntelytarvetta, koska molemmat lait, jonne hallintoedustuslain säännöksiä siirretään, sisältävät vastaavat säännökset.

48 §. *Siirtymäsäännökset.* Yrityksessä tai yhteisössä voi olla ennen lain voimaantuloa otettu käyttöön tai käsitelty muuhun lainsäädäntöön perustuvia asioita, joista säädetään lain 12 §:ssä. Näitä asioita ei tarvitsisi käsitellä taannehtivasti uudelleen vuoropuhelussa pelkästään uuden lain voimaantulon johdosta. Tästä syystä pykälän *1 momentissa* säädettäisiin siitä, että lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista käytäntöä tai periaatetta ei tarvitsisi käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, jollei asiaa oteta 13 §:n perusteella muutoin käsiteltäväksi. Jos lain 12 §:ssä tarkoitettuihin asioihin valmisteltaisiin muutoksia lain voimaantulon jälkeen, ne olisivat vuoropuheluvelvoitteen piirissä sen mukaisesti kuin yhteistoimintalaissa tai muussa laissa säädettäisiin. Siirtymäsäännös ei estäisi sitä, etteikö työnantaja tai henkilöstön edustaja voisi tehdä aloitetta siitä, että ennen lain voimaantuloa käsitellyistä käytännöistä tai periaatteista käytäisiin vuoropuhelua esimerkiksi niiden päivittämiseksi vastaamaan uusia tarpeita.

Voimassa oleva yhteistoimintalaki sisältää lukukohtaiset yhteistoimintamenettelyt, joista kukin käynnistyy työnantajan tai joissakin tilanteissa myös henkilöstön edustajan tekemällä aloitteella tai esityksellä. Jos tällainen aloite tai esitys yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi on annettu ennen ehdotetun lain voimaantuloa, sovellettaisiin menettelyyn pykälän *2 momentin* mukaan kokonaisuudessaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta yhteistoimintalakia. Tämä koskee voimassa olevan yhteistoimintalain 4–6 ja 8 luvun mukaisia yhteistoimintamenettelyitä. Asianomaisissa luvuissa olevien säännösten lisäksi kyseisiin menettelyihin sovelletaan lain

muitakin säännöksiä, kuten 1 ja 2 luvun yleisiä säännöksiä ja säännöksiä yhteistoiminnan osapuolista sekä 9 luvun erinäisiä säännöksiä (ml. seuraamusjärjestelmä).

Voimassa olevan lain 7 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tältä osin ei ehdoteta siirtymäsäännöstä, jonka vuoksi ehdotettua lakia sovellettaisiin sellaisiin liikkeen luovutuksiin, jotka toteutuvat lain tultua voimaan. Vaikka liikkeen luovutus tapahtuisi samanaikaisesti lain voimaantulon kanssa, siirtymäsäännöstä ei tarvita, sillä ehdotetun lain säännökset vastaavat keskeisiltä osin voimassa olevaa lakia.

Voimassa olevan lain 27 §:n 1–6 kohdassa säädetään asioista, joista työnantaja ja henkilöstöryhmän edustaja voivat tehdä sopimuksen noudattaen 5 luvun mukaista yhteistoimintamenettelyä. Ehdotetussa laissa ei ole vastaavaa sääntelyä. Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin siitä, että ehdotetun lain voimaan tullessa tällaisen toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta, jollei toisin ole sovittu.

Ehdotetun lain 9 §:ssä säädettäisiin työyhteisön kehittämissuunnitelmasta, joka korvaisi voimassa olevan lain 16 §:ssä tarkoitetun henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Pykälän *4 momentin* mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma olisi saatettava vastaamaan ehdotetun lain 9 §:ssä säädettyjä vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

Ehdotetun lain 5 luvussa säädettäisiin hallintoedustuksesta. Sääntely korvaisi henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1–9 §:ssä olevat säännökset hallintoedustuksesta. Sääntelyä on joiltakin osin täsmennetty. Pykälän *5 momentissa* säädettäisiin siitä, että yrityksissä lain voimaan tullessa käytössä olevat henkilöstönedustusjärjestelyt olisi saatettava vastaamaan ehdotetun lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta.

Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välisissä työehtosopimuksissa tai muissa sopimuksissa voi olla voimassa olevan yhteistoimintalain 61 §:n nojalla annettuja määräyksiä, joilla on poikettu lain säännöksistä. Pykälän *6 momentissa* säädettäisiin tilanteesta, jossa ennen ehdotetun lain voimaantuloa tehdyn sopimuksen voimassaolo jatkuisi uuden lain tultua voimaan. Tällaisessa tilanteessa sopimusta saadaan soveltaa ehdotetun lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

7.2 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

Esityksessä ehdotetaan, että hallintoedustuslaki kumottaisiin ja sen 1–9 § siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia ja 9 a–9 f § siirrettäisiin osaksi henkilöstön edustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) lakia. Viimeksi mainitun lain nimikettä muutettaisiin siten, että nimikkeestä ilmenisi lain koskevan myös henkilöstönedustuksen järjestämistä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa. Lain uusi nimike olisi *Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa*.

1 §. *Lain tarkoitus*. Voimassa olevan lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa. Esityksessä ehdotetaan lainkohtaan lisättäväksi maininta siitä, että lain tarkoituksena olisi myös henkilöstöedustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa. Lisäksi säännöksen sanamuotoon tehdään pieniä teknisluonteisia korjauksia.

2 §. *Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin*. Voimassa olevan lain 2 §:ssä säädetään lain soveltamisalasta. Esityksessä ehdotetaan, että soveltamisalasta säädettäisiin

jatkossa eurooppayhtiöiden ja eurooppaosuuskuntien osalta 2 §:ssä ja rajat ylittävän yhtiöiden sulautumisen tai jakautumisen osalta uudessa 2 a §:ssä. Lain 2 §:n otsikko ehdotetaan muutettavaksi tätä rakennetta vastaavaksi.

2 a §. *Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa*. Uudessa 2 a §:ssä säädettäisiin siitä, miltä osin lakia sovellettaisiin rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisissa. Laki on jo aiemmin muodostanut aineellisen oikeudellisen sisällön henkilöstöedustuksen järjestämiseen tilanteissa, joissa eri valtioihin sijoittuneet yhtiöt sulautuvat tai jakautuvat. Tämä on toteutettu hallintoedustuslakiin sisältyvillä viittaussäännöksillä. Esityksessä ehdotetaan, että kansallista henkilöstöedustusta koskevat säännökset hallintoedustuslaissa siirrettäisiin osaksi yhteistoimintalakia. Hallintoedustuslain 9 a–9 f § siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin. Samalla osa viimeksi mainitun lain erinäisistä säännöksistä, joihin aiemmin on viitattu hallintoedustuslaissa, tulisi koskemaan näitä rajat ylittäviä järjestelyitä.

Pykälän mukaan henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa sovellettaisiin 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Mainitussa luvussa olisi nykylakia vastaavasti ilmaistu ne lain säännökset, joiden mukaista menettelyä noudattaen henkilöstöedustus olisi järjestettävä.

Lisäksi rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumissa ja jakautumisissa sovellettaisiin, mitä 31 §:n 2 momentissa, 33 §:n 2 momentissa, 34 §:n 3 momentissa, 37 §:ssä ja 39 §:n 2 momentissa säädetään. Lain 31 §:n 2 momentti koskisi 30 a §:n 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuutta. Lain 33 §:n 2 momentti koskisi henkilöstön edustajan irtisanomissuojaa. Lain 34 §:n 3 momentti koskisi vapautusta työstä ja korvauksia. Lain 37 § koskisi valvontaa ja 39 §:n 2 momentti rangaistussäännöksiä.

5 a luku **Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai takautumisessa**

30 a §. *Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen.* Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 b §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 a §:ksi. Samalla pykälässä olevat viittaukset korjattaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

30 b §. *Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut*. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 c §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 b §:ksi. Samalla pykälässä olevat viittaukset korjattaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

30 c §. *Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 d §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 c §:ksi. Samalla pykälässä oleva viittaus korjattaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

30 d §. *Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja*. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 e §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 d §:ksi.

30 e §. *Rajat ylittävä jakautuminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 9 f §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin uudeksi 30 e §:ksi.

31 §. *Salassapitovelvollisuus*. Pykälään ehdotetaan uutta *2 momenttia*, joka vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 12 §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin.

33 §. *Henkilöstön edustajien suoja*. Pykälään ehdotetaan uutta *2 momenttia*, joka vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 11 §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin.

34 §. *Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista*. Pykälään ehdotetaan uutta *3 momenttia*, joka vastaisi voimassa olevan hallintoedustuslain 10 §:ää. Säännös kuitenkin siirrettäisiin osaksi henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin.

7.3 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä

1 §. *Yhteistoiminta-asiamies*. Pykälän *1 momentissa* oleva viittaus yhteistoimintalakiin ja hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

Voimassa olevan pykälän *2 momentin* mukaan yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväalaan. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että kelpoisuusvaatimuksena olisi muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväalaan. Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

2 §. *Tehtävät*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän *5 kohdassa* oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia.

6 §. *Kehotuksen antaminen*. Voimassa olevan pykälän *2 momentin* mukaan kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava tarvittaessa määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyjen velvoitteiden osalta määräaika on asetettava ja muiden velvoitteiden osalta määräaika voidaan asettaa tarvittaessa. Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

7 §. *Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän *1 momentissa* olevat viittaukset yhteistoimintalakiin ja lakiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

8 §. *Uhkasakko*. Voimassa olevan pykälän *1 momentin* mukaan yhteistoiminta-asiamies on voinut vaatia tuomioistuinta asettamaan työnantajalle uhkasakon. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että jatkossa yhteistoiminta-asiamies voisi asettaa työnantajalle uhkasakon. Voimassa olevan pykälän 1 kohdan mukaan uhkasakko on voitu asettaa, jos on ilmeistä, ettei yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita saada käsitellyksi mainitun lain 4 luvussa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä. Nykyisen lain mukai-

nen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ehdotetaan korvattavaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmalla, johon liittyvät laiminlyönnit tulevat rangaistavaksi ehdotetun yhteistoimintalain 46 §:n perusteella. Tästä syystä pykälän nykyinen 1 kohta poistettaisiin säännöksestä tarpeettomana ja nykyisen 2 ja 3 kohdan numerointi muuttuisi vastaavasti.

Lisäksi pykälän *2 kohdassa* oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lainkohta koskisi jatkossa myös työnantajaa, joka laiminlöisi henkilöstöedustuksen järjestämistä koskevia säännöksiä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

8 a §. *Poikkeuslupa.* Pykälässä säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen mahdollisuudesta myöntää yritykselle hakemuksesta lupa poiketa yhteistoimintalain 29 §:n 1 momentissa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Yritysten hallintorakenteiden moninaisuuden vuoksi yrityksellä voi olla tarve poiketa yhteistoimintalain 5 luvussa säädetystä henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Yrityksen tulisi poikkeuslupaa hakiessaan esittää yhteistoiminta-asiamiehelle perusteet siitä, miksi yrityksellä on tarve poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta sekä lisäksi esittää suunnitelma siitä, miten hallintoedustus olisi tarkoitus järjestää.

Pykälän mukaan ennen kuin yhteistoiminta-asiamies tekisi asiassa päätöksen, olisi työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.

7.4 Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista

7 §. *Lausunnon antaminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

8 §. *Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 8 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

4 §. *Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus*. Pykälän vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 3 momentissa olevat viittaukset muutettaisiin vastaamaan tässä esityksessä ehdotettavaa sekä jo aiemmin voimaan tullutta lainsäädäntöä. Lisäksi momentin kirjoitusasua muutettaisiin aineellisoikeudellisempaan eli velvoittavampaan muotoon. Ehdotetun 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana olisi käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa tai laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §. *Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Myös momentissa oleva viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin muutettaisiin vastaamaan voimassa olevaa sääntelyä. Lisäksi momentin kirjoitusasua muutettaisiin aineellisoikeudellisempaan eli velvoittavampaan muotoon. Momentin mukaan työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tar-

koitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely olisi käsiteltävä yhteistoimintalaissa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Lisäksi pykälän 2 momentin virkkeen alkuosaa muutettaisiin siten, että momentissa viitattaisiin pykälän 1 momentissa tarkoitettuun menettelyyn.

7.6 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

3 §. *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 ja 3 momentissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

12 §. *Yhteistoimintamenettely*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Samalla säännöksessä käytettyä terminologiaa muutettaisiin vastaamaan ehdotettua yhteistoimintalakia siten, että yhteistoimintamenettelyn ja –neuvottelun sijasta viitattaisiin 3 luvussa tarkoitettuihin muutosneuvotteluihin tai 4 luvussa tarkoitettuihin menettelyihin.

26 a §. *Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta siinä oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.7 Työsopimuslaki

7 luku **Työsopimuksen irtisanomisperusteet**

13 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 4 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi korjattaisiin 4 momentissa oleva viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella).

7.8 Merityösopimuslaki

8 luku **Työsopimuksen irtisanomisperusteet**

11 §. *Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 4 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.9 Opintovapaalaki

9 §. Voimassa olevan pykälän mukaan, jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen

koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 luvussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa neuvottelumenettelystä säädetään.

Pykälässä oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi korjattaisiin viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella). Muutosneuvottelujen sijasta esityksessä ehdotetaan, että työnantajan olisi ennen ratkaisun tekemistä neuvoteltava asiasta työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa ehdotetun lain 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa, jossa muutoinkin käsiteltäisiin muun muassa henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita. Lisäksi pykälään tehtäisiin eräitä tarvittavia teknisluonteisia muutoksia. Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.10 Henkilöstörahastolaki

2 §. *Määritelmät*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta sen 4 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi korjattaisiin viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella).

9 §. *Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista*. Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla. Esityksessä ehdotetaan momenttia muutettavaksi siten, että jatkossa henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- ja voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita olisi käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa. Lisäksi korjattaisiin viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella). Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.11 Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä

3 §. *Koulutussuunnitelma*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä täsmennyksiä sekä korjattaisiin viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella).

Voimassa olevan säännöksen mukaan saadakseen laissa tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma. Tällaisena suunnitelmana on pidetty yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Esityksessä ehdotetaan lain-

kohtaa muutettavaksi siten, että jatkossa tällaisena suunnitelmana pidettäisiin ehdotetun yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Lisäksi pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä mainittaisiin yritysten lisäksi yhteisöt. Tämä lisäys ei muuttaisi nykytilaa, koska voimassa olevan yhteistoimintalain yritys-käsite on kattanut myös yhteisöt.

7.12 Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

12 luku **Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö**

3 §. *Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi korjattaisiin viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella).

7.13 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

49 §. *Ilmoitus muille viranomaisille*. Pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Säännös vastaisi muutoin voimassa olevaa lakia, mutta jatkossa työsuojeluviranomaisen olisi ilmoitettava yhteistoiminta-asiamiehelle myös havaitsemastaan henkilöstön edustusta koskevien säännösten todennäköisestä rikkomisesta.

7.14 Työterveyshuoltolaki

11 §. *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma*. Voimassa olevan pykälän 4 momentin mukaan, jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä lain 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoimintalaissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Esityksessä pykälän 4 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin muutettaisiin viittaukseksi uuteen työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annettuun lakiin. momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että momentissa viitattaisiin siinä tarkoitettujen tehtävien osalta työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä säädettyihin työtehtäviin, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä mainitut tehtävät olisi ehdotetun lainkohdan mukaan käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä. Lisäys ei muuttaisi nykytilaa, sillä voimassa olevassa lainkohdassa tarkoitetulla tehtävillä on tarkoitettu juuri työelämän tietosuojalain 7 ja 8 §:ssä

tarkoitettuja työtehtäviä. Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain numero 1233/2013 päivitettäisiin lisäksi momentissa ajan tasalle.

7.15 Työntekijän eläkelaki

70 §. *Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*. Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.16 Julkisten alojen eläkelaki

85 §. *Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*. Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.17 Merimieseläkelaki

78 §. *Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*. Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.18 Sairausvakuutuslaki

11 luku **Päivärahaetuuksien määrä**

3 §. *Palkkatulo*. Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.19 Työtapaturma- ja ammattitautilaki

81 §. *Ansiomenetyskorvauksen perusteena oleva työansio*. Pykälän 4 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.20 Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta

19 §. *Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste*. Pykälän 3 momentissa oleva viittaus muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi tehtäisiin eräitä kielellisiä korjauksia. Muilta osin momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.21 Laki työeläkevakuutusyhtiöistä

9 §. *Yhtiökokous*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.22 Laki metsähallituksesta

32 §. *Henkilöstön osallistuminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 ja 2 momentissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin ja sen 61 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.23 Laki valtion liikelaitoksista

10 §. *Henkilöstön osallistuminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 ja 3 momentissa olevat viittaukset yhteistoimintalakiin ja sen 61 §:ään muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.24 Laki sähköisen viestinnän palveluista

18 luku **Yhteisötilaajaa koskeva erityissääntely**

148 §. *Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstapauksissa*. Pykälä vastaisi muutoin voimassa olevaa lakia, mutta sen 2 momentin 1 kohdassa olevat viittaukset muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Ehdotetun lainkohdan mukaan välitystietojen käsittelyssä noudatettavat periaatteet ja käytännöt olisi jatkossa käsiteltävä ehdotetun yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

153 §. *Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytöstapauksissa.* Pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalain 8 §:ssä säädettyyn yhteistoimintaedustajaan muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Lisäksi viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin muutettaisiin viittaukseksi uuteen työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annettuun lakiin. Edelleen viittaus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:n 2 momenttiin korjattaisiin viittaukseksi mainittuun pykälään.

7.25 Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta

6 §. *Työehtosopimuksella sopiminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.26 Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista

2 luku **Määritelmät**

4 §. *Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentin 14 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalain 8 §:ään muutettaisiin vastamaan uutta lainsäädäntöä.

18 luku **Listaamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot**

8 §. *Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.27 Eläkesäätiölaki

17 §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 3 momentin viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä

7.28 Tuloverolaki

80 §. *Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 8 kohdassa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä.

7.29 Laki elinkeinotulon verottamisesta

56 §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Voimassa olevan säännöksen mukaan saadakseen laissa tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma. Tällaisena suunnitelmana on pidetty yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstöja koulutussuunnitelmaa. Esityksessä ehdotetaan lainkohtaa muutettavaksi siten, että jatkossa tällaisena suunnitelmana pidettäisiin ehdotetun yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

7.30 Maatilatalouden tuloverolaki

10 f §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Voimassa olevan säännöksen mukaan saadakseen laissa tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma. Tällaisena suunnitelmana on pidetty yhteistoimintalain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstöja koulutussuunnitelmaa. Esityksessä ehdotetaan lainkohtaa muutettavaksi siten, että jatkossa tällaisena suunnitelmana pidettäisiin ehdotetun yhteistoimintalain 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelmaa.

7.31 Laki luottolaitostoiminnasta

7 luku **Hallinto- ja ohjausjärjestelmät**

5 §. *Luottolaitoksen johdon ajankäyttö*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan.

7.32 Sijoituspalvelulaki

6 b luku **Hallinto- ja ohjausjärjestelmät, avoimuus, riskien hallinta ja palkitseminen**

11 §. *Palkitsemisvaliokunta.* Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentin viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan

7.33 Säästöpankkilaki

79 f §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

7.34 Rikoslaki

47 luku **Työrikoksista**

4 §. *Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän viittaus hallintoedustuslaissa tarkoitettuun henkilöstön edustajaan ja voimassa olevan yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettuun yhteistoimintaedustajaan muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Ensin mainitusta säädettäisiin ehdotettavan yhteistoimintalain 5 luvussa ja jälkimmäisestä lain 5 §:ssä. Lisäksi korjattaisiin pykälässä oleva viittaus työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettuun lakiin vastaamaan lain muuttunutta nimikettä (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella).

7.35 Osakeyhtiölaki

16 luku **Sulautuminen**

25 §. *Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

17 luku **Jakautuminen**

24 §. *Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

7.36 Osuuskuntalaki

20 luku **Sulautuminen**

26 §. *Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

21 luku **Jakautuminen**

25 §. *Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano*. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälän 2 momentissa oleva viittaus hallintoedustuslakiin muutettaisiin vastaamaan uutta lainsäädäntöä. Jatkossa säännöksessä viitattaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun.

8 Lakia alemman asteinen sääntely

Ehdotetun yhteistoimintalain 45 §:ään sisältyisi voimassa olevaa lakia vastaava asetuksenantovaltuus, jonka mukaan muutosneuvotteluvelvoitteen laiminlyöntiä koskevan hyvityksen enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

Voimassa olevan yhteistoimintalain kumoamisen yhteydessä kumoutuisi myös voimassa oleva valtioneuvoston asetus yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta (763/2019).

9 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2022.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

Lakiehdotukset

1.

Yhteistoimintalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

3 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen

kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

Lain 2 lukua ei sovelleta konkurssipesään.

4 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokratai alihankintatyötä säädetään tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (746/2012).

5 §

Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Jos käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua

ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Henkilöstön hallintoedustajasta säädetään 5 luvussa.

2 luku

Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 §

Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

7 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivat työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluvelvoitteen käsittelemällä 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

8 §

Vuoropuhelun kohde

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
6) 12 §:ssä säädettävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

9 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3—5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;

2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön työhyvinvointia;

3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;

4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin työyhteisössä;

2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;

3) työyhteisön johtamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

10 §

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

11 §

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;

2) tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määristä;

3) yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja; pyydettäessä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;

2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;
3) tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.
Jos 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.
Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun velvoitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:
1) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;
2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentin mukaisesti;
3) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;
4) sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetut, mainitun lain 146—156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;
5) henkilöstörahastolain (934/2010) 9 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä 55 §:ssä tarkoitettu mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen;
6) työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitetut asiat.

13 §

Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitetusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.
Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

14 §

Vuoropuhelun kirjaaminen

Työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

15 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

3 luku

Muutosneuvottelut

16 §

Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
6) muista 1—5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

17 §

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Edellä 16 §:n 1 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Edellä 16 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä, johon 16 §:n 2 momentin 1—6 kohdassa tarkoitettu muutos antaa aihetta.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluvelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

18 §

Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.

19 §

Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja –paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;

2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;

3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;

4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

20 §

Muutosneuvotteluiden sisältö

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;

2) 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

21 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;

2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;

3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetut julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

22 §

Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

23 §

Neuvotteluvelvoitteen täyttyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädetyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluvelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos:

1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

24 §

Neuvotteluiden kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

25 §

Työnantajan selvitys

Työnantajan on 16 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:

1) työnantajan harkitseman päätöksen sisältö;
2) irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain;
3) mahdollisten lomautusten kestoajat;
4) minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 1—4 kohdassa tarkoitetut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Työnantajan on 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeneiden muutosneuvottelujen jälkeen annettava kohtuullisen ajan kuluessa selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee.

4 luku

Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

26 §

Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee:

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

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 16 §:ssä säädetyn neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä käydään muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

27 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin

Annettuaan 26 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle.

28 §

Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

5 luku

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpanevissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (*henkilöstön hallintoedustus*) tämän luvun mukaisesti.

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

30 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetulla sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen vastuusta erikseen säädetään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen 1 momentissa tarkoitetut osapuolet niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

31 §

Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus

Jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Sen estämättä, mitä tässä pykälässä säädetään, henkilöstön hallintoedustus voidaan sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädetyin edellytyksin.

32 §

Henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuus ja eroaminen

Henkilöstön hallintoedustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Jos asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta on erikseen säädetty, kyseiset kelpoisuusvaatimukset koskevat myös henkilöstön hallintoedustajaa.

Jos henkilöstön hallintoedustaja menettää 1 momentissa tarkoitetun kelpoisuuden, eroaa tehtävästä tai on estynyt hoitamaan tehtäväänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtainen varaedustaja siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön hallintoedustajan este hoitaa tehtäväänsä lakkaa.

33 §

Henkilöstön hallintoedustajien vaalit

Jollei henkilöstön hallintoedustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, edustajat valitaan noudattaen soveltuvin osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 30 §:ssä säädetään menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat 1 momentissa tarkoitetussa vaalissa.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallintoedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 30 §:ssä tarkoitetulla sopimuksella. Henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Henkilöstön hallintoedustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä.

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön hallintoedustaja, myös varaedustajalla on oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

6 luku

Erinäiset säännökset

35 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada vapautusta työstään myös tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edustajien keskinäiseen valmistautumiseen. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava koulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen vuoropuheluun, muutosneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös henkilöstön hallintoedustajaan. Yhteistoimintakoulutuksen sijasta oikeus saada vapautusta koskee kuitenkin 34 §:ssä tarkoitettu koulutusta. Jos henkilöstön hallintoedustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen, yritys on velvollinen suorittamaan hänelle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot.

36 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 35 §:n mukaisesti.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

37 §

Irtisanomissuoja

Lain 5 §:n 1–3 momentissa tarkoitetun henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Sama koskee 5 luvussa tarkoitettua henkilöstön hallintoedustajaa ja varaedustajaa työnantajan hallinnossa.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4

momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

39 §

Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetussa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja ei aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

40 §

Salassapito

Työntekijän, henkilöstön edustajan ja 36 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen yhteydessä saadut:

1) liikesalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä

4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstön edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta mainitun momentin 1—3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin;

2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) työntekijä ja henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

Mitä tämän pykälän 1 ja 3 momentissa säädetään henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuudesta, sovelletaan myös 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustajan tehtävään yrityksen toimielimessä, jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty.

41 §

Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

42 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvoston lausunnosta tämän lain soveltamisesta yritykseen tai yhteisöön säädetään työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004).

43 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

44 §

Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

45 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 44 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
2) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
3) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,
4) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
5) laiminlyö 11 §:n 1–3 momentissa tarkoitetut tiedonantovelvollisuutensa tai
6) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi,

on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomitaan myös työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) jättää noudattamatta tai rikkoo 26 tai 28 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 35 tai 36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 tai 36 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta tai
2) muulla kuin 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo 17—20, 22 tai 23 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan siltä osin kuin ne eivät ole 44 §:ssä säädetyn hyvitysseuraamuksen piirissä. Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ää.

Rangaistus 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan ja 5 luvussa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin mainitun luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

7 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

47 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1–9 §:ään, sen sijasta on sovellettava tätä lakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a §–9 f §:ään, sen sijasta on sovellettava henkilöstönedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

48 §

Siirtymäsäännös

Tämän lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta tehdä 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta tai muussa laissa toisin säädetä.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 21 §:ssä tarkoitettu aloite, 27 §:ssä tarkoitettu neuvottelualoite, 35 §:ssä tarkoitettu työnantajan aloite taikka 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaisiin menettelyihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 27 §:n 1 momentissa tarkoitetusta asiasta tehdyn toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitetut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 9 §:n vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1–9 §:ssä tarkoitetut henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan tämän lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 61 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

2.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) nimike sekä 1, 2, 31, 33 ja 34 §, sellaisina kuin niistä ovat 1 § osaksi laissa 663/2006, 2, 33 ja 34 § laissa 663/2006 ja 31 § laissa 615/2018, sekä

lisätään lakiin uusi 2 a § ja 5 a luku seuraavasti:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa.

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, jollei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 §

Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan kuitenkin siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimi-

paikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamissa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, henkilöstöedustukseen sovelletaan vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa sovelletaan 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Lisäksi tällöin sovelletaan 31 §:n 2 momenttia, 33 §:n 2 momenttia, 34 §:n 3 momenttia, 37 §:ää ja 39 §:n 2 momenttia.

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

30 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan 2 §:n 1 momenttia, 4–12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28—30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2–4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 b §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 a §:n 1 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä,

mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 30 a ja 30 c–30 e §:ää ei sovelleta.

30 c §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitetut henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 d §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

30 e §

Rajat ylittävä jakautuminen

Mitä edellä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa, koskee soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuuteen.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luot-

tamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisanomissuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestettäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1, 2 ja 6—8 § sekä
lisätään lakiin uusi 8 a § seuraavasti:

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (/), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahastolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväalaan. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määräajaksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;

3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;

4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;

5) pyytää työneuvostolta työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n 8 kohdassa tarkoitettu lausunto siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;

6) valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;

7) pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä mainittua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehotus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Jos kehotus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta, kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Muiden velvoitteiden osalta määräaika on asetettava tarvittaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehotus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehotus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoimintalain 46 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuja henkilöstön hallintoedustusta koskevia velvoitteitaan;

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

8 a §

Poikkeuslupa

Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa yhteistoimintalain 29 §:n 1 momentissa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ennen kuin yhteistoiminta-asiamies tekee asiassa päätöksen, on työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos asiaan on yhteistoimintalain 48 §:n perusteella sovellettava mainitun lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, myös tämän lain osalta sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

_____

4.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 ja 8 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § laissa 877/2019 ja 8 § laeissa 1527/2009 ja 223/2010, seuraavasti:

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoimintalakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

1) tuomioistuin;
2) aluehallintovirasto;
3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;
4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;
5) kirkon sopimusvaltuuskunta;
6) kunnallinen työmarkkinalaitos;
7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka
8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 ja 21 §, sellaisina kuin ne ovat, 4 § laissa 347/2019 ja 21 § osaksi laissa 126/2009, seuraavasti:

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonanto-velvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaissa (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä

ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 3, 12 ja 26 a §, sellaisena kuin niistä on 26 a § laissa 620/2011, seuraavasti:

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään yhteistoimintalaissa (/).

Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yhteistoimintalakia.

12 §

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä yhteistoimintalain 3 luvussa tarkoitetut muutosneuvottelut tai toteuttaa 4 luvussa tarkoitetut menettelyt.

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

7.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §, sellaisena kuin se on laissa 1467/2016, seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:
1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.
Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.
Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.
Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

8.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §, sellaisena kuin se on laissa 1468/2016, seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:
1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.
Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.
Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.
Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa 454/2007, seuraavasti:

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, etusijalle tulee asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, etusija on niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain (/) 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

10.

Laki

henkilöstörahastolain 2 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstörahastolain (934/2010) 2 ja 9 § seuraavasti:

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:
1) *henkilöstörahastolla* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta;
2) *henkilöstörahastoerällä* rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan sekä sellaisen kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan, joka on otettu käyttöön henkilöstörahaston piiriin kuuluvissa yrityksissä ja tulosyksiköissä;
3) *henkilöstörahastoerän lisäosalla* rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahaston piiriin kuuluva yritys tai tulosyksikkö voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen tehneessä yrityksessä tai tulosyksikössä määrättyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enimmäismäärä voi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen kuukauden palkka;
4) *henkilöstöryhmän edustajalla* yhteistoimintalaissa (/), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

9 §

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa säädetyllä tavalla.
Jos 1 momentissa tarkoitetut lait eivät tule sovellettaviksi, mainitussa momentissa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahaston jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.
Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahastoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

11.

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1056/2020, seuraavasti:

3 §

Koulutussuunnitelma

Saadakseen 5 §:ssä tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.

Yhteistoimintalain (/) soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:n mukaista työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Muiden kuin 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien laatiman suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

12.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §:n 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1474/2016, seuraavasti:

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 §

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

— —

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistoimintalain (/) 21 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

13.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 49 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 217/2010, seuraavasti:

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

— —

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia (/) on todennäköisesti rikottu, epäillystä lain noudattamatta jättämisestä on ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

14.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 456/2007, seuraavasti:

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

— —

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

_____

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

_____

15.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 940/2010, seuraavasti:

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

— —

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentti seuraavasti:

85 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

— —

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

17.

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 941/2010, seuraavasti:

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

— —

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

18.

Laki

sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 535/2019, seuraavasti:

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

3 §

Palkkatulo

— —

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

19.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentti seuraavasti:

81 §

Ansiomenetyskorvauksen perusteena oleva työansio

— —

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

20.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 943/2010, seuraavasti:

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

— —

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

21.

Laki

työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain (354/1997) 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 524/2008, seuraavasti:

9 §

Yhtiökokous

— —

Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen valitaan vakuutuskohtaisesti yhteistoimintalaissa (/) tarkoitettujen henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos vakuutettujen edustajasta ei päästä sopimukseen tai yritykseen ei sovelleta edellä mainittua lakia, asiasta on järjestettävä vaali tai muu valintamenettely, jonka järjestämisestä huolehtivat asianomaiset työntekijät. Vaali tai valintamenettely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen. Määräykset valintamenettelystä on otettava työeläkevakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

22.

Laki

Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Metsähallituksesta annetun lain (234/2016) 32 § seuraavasti:

32 §

Henkilöstön osallistuminen

Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta yhteistoimintalakia (/). Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään.

Jos Metsähallitukseen sovelletaan yhteistoimintalakia, se voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

23.

Laki

valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

10 §

Henkilöstön osallistuminen

— —

Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta yhteistoimintalakia (/).

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoimintalakia, voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

24.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohta ja 153 §:n 2 momentti seuraavasti:

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstapauksissa

— —

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:

1) käsiteltävä 146—156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoimintalain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

— —

153 §

Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytöstapauksissa

— —

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, selvitys on annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

25.

Laki

meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 770/2011, seuraavasti:

6 §

Työehtosopimuksella sopiminen

— —

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai yhteistoimintalaissa (/) säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

26.

Laki

vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain (162/2014) 2 luvun 4 §:n 14 kohta ja 18 luvun 8 § seuraavasti:

2 luku

Määritelmät

4 §

Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:
— —
14) *työntekijöiden edustajilla* yhteistoimintalain (/) 5 §:n mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;
— —

18 luku

Listaamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot

8 §

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus

Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot noudattaen yhteistoimintalain 40 §:ää.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

27.

Laki

eläkesäätiölain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eläkesäätiölain (1774/1995) 17 §:n 3 momentti seuraavasti:

17 §

— —

Sen estämättä, mitä 2 momentissa säädetään, työnantaja valitsee eläkesäätiötä perustettaessa väliaikaisesti hallituksen kaikki jäsenet ja heidän varajäsenensä. Näistä on kahden jäsenen ja heidän varajäsentensä oltava henkilöitä, jotka voivat kuulua eläkesäätiön toimintapiiriin. Toimintapiiriin kuuluvia henkilöitä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan on työnantajan kuultava toimintapiirin edustajia. Jos työnantajayhteisöön sovelletaan yhteistoimintalakia (/) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia (1233/2013), työnantajan on toimintapiiriä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan kuultava mainituissa laeissa tarkoitettuja henkilöstön edustajia. Eläkesäätiön tultua rekisteröidyksi eläkesäätiön toimintapiiriin kuuluvien hallituksen jäsenten ja heidän varajäsentensä valinta on suoritettava niin pian kuin se 3 §:n 2 momentin säännökset huomioon ottaen on mahdollista.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

28.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1235/2013, seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:
— —

8) yhteistoimintalain (/) 44 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;
— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

29.

Laki

elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 56 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1258/2013, seuraavasti:

56 §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tarkoitettuun kehittämissuunnitelmaan tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;

2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja

3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

30.

Laki

maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan maatilatalouden tuloverolain (543/1967) 10 f §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1259/2013, seuraavasti:

10 f §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tarkoitettuun kehittämissuunnitelmaan tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;

2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja

3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

31.

Laki

luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 7 luvun 5 §:n 5 momentti seuraavasti:

7 luku

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät

5 §

Luottolaitoksen johdon ajankäyttö

— —

Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseneen, joka on yhteistoimintalain (/) 5 luvussa tarkoitettu henkilöstön edustaja.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

32.

Laki

sijoituspalvelulain 6 b luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sijoituspalvelulain (747/2012) 6 b luvun 11 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 523/2021, seuraavasti:

6 b luku

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät, avoimuus, riskien hallinta ja palkitseminen

11 §

Palkitsemisvaliokunta

— —

Palkitsemisvaliokunta vastaa palkitsemista koskevien päätösten valmistelusta, mukaan luettuina ne johdon tekemät päätökset, joilla on vaikutuksia kyseisen yrityksen riskeihin ja niiden hallintaan. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan sekä jäsenten on oltava sellaisia johdon jäseniä, jotka eivät vastaa sijoituspalveluyrityksen päivittäisestä johtamisesta. Jos hallituksen jäseninä on yhteistoimintalain (/) 5 luvussa tarkoitettuja henkilöstön edustajia, vähintään yksi heistä on nimettävä palkitsemisvaliokunnan jäseneksi.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

33.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan säästöpankkilain (1502/2001) 79 f §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1423/2007, seuraavasti:

79 f §

— —

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

34.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 1234/2013, 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, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain (/) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrjintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

35.

Laki

osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan osakeyhtiölain (624/2006) 16 luvun 25 §:n 2 momentti ja 17 luvun 24 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1415/2007, seuraavasti:

16 luku

Sulautuminen

25 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

— —

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

— —

17 luku

Jakautuminen

24 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

— —

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

36.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan osuuskuntalain (421/2013) 20 luvun 26 §:n 2 momentti ja 21 luvun 25 §:n 2 momentti seuraavasti:

20 luku

Sulautuminen

26 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

— —

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— —

21 luku

Jakautuminen

25 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

— —

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 30.9.2021

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

Liite
Rinnakkaistekstit

2.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) nimike sekä 1, 2, 31, 33 ja 34 §, sellaisina kuin niistä ovat 1 § osaksi laissa 663/2006, 2, 33 ja 34 § laissa 663/2006 ja 31 § laissa 615/2018, sekä

lisätään lakiin uusi 2 a § ja 5 a luku seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa.

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla *tämän lain* 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, ellei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 §

Soveltamisala

Ehdotus

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa *sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa.*

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, *jollei* sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 §

Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin

Voimassa oleva laki

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamissa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, on henkilöstöedustukseen edelleen sovellettava vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

Ehdotus

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. *Tämän* lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan *kuitenkin* siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamissa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, henkilöstöedustukseen *sovelletaan* vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa sovelletaan 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Lisäksi tällöin sovelletaan 31 §:n 2 momenttia, 33 §:n 2 momenttia, 34 §:n 3 momenttia, 37 §:ää ja 39 §:n 2 momenttia.

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

30 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan 2 §:n 1 momenttia, 4–12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2–4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjes-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

telmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 b §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 a §:n 1 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 30 a ja 30 c–30 e §:ää ei sovelleta.

30 c §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitetut henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 d §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toi-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

seen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

30 e §

Rajat ylittävä jakautuminen

Mitä edellä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa, koskee soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisina annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuuteen.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten *irtisanomissuojaan sovelletaan*, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja

Voimassa oleva laki

luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Ehdotus

luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisanomissuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestettäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen.

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . .

3.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1, 2 ja 6–8 § sekä
lisätään lakiin uusi 8 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), *henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990),* henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahastolain (814/1989) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväalaan. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määräajaksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:
1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

Ehdotus

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies *yhteistoimintalain (/),* yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) *sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa* annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahastolain *(934/2010)* noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on *muu* oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto *kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto* ja perehtyneisyys viran tehtäväalaan. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määräajaksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:
1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

Voimassa oleva laki

2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;
3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;
4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;
5) pyytää työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n nojalla lausuntoa siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;
6) valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;
7) pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä tarkoitettua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehotus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava tarvittaessa määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehotus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehotus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Ehdotus

2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;
3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;
4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;
5) pyytää *työneuvostolta* työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n *8 kohdassa tarkoitettu lausunto* siitä, sovelletaanko *yhteistoimintalakia* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;
6) valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;
7) pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä *mainittua* lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehotus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. *Jos kehotus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta, kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika*, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. *Muiden velvoitteiden osalta määräaika on asetettava tarvittaessa.*

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehotus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehotus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Voimassa oleva laki

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 67 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäoloja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi vaatia, että tuomioistuin velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi mainitun lain 4 luvussa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

2) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa tarkoitettuja velvoitteitaan;

3) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja *europpaosuuskunnassa* (SCE) annetun

Ehdotus

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty *yhteistoimintalain 46 §:ssä*, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) *sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa* annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäoloja puheoikeus.

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi *velvoittaa työnantajan tai yrityksen* täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt *yhteistoimintalain 5 luvussa* tarkoitettuja *henkilöstön hallintoedustusta koskevia* velvoitteitaan;

Voimassa oleva laki

lain 3 §:ssä tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Ehdotus

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) *sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu* osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

8 a §

Poikkeuslupa

Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa yhteistoimintalain 29 §:n 1 momentissa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ennen kuin yhteistoiminta-asiamies tekee asiassa päätöksen, on työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos asiaan on yhteistoimintalain 48 §:n perusteella sovellettava mainitun lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, myös tämän lain osalta sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

4.

Laki

työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 ja 8 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § laissa 877/2019 ja 8 § laeissa 1527/2009 ja 223/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005) työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

1) tuomioistuin;

2) aluehallintovirasto;

3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;

4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;

5) kirkon sopimusvaltuuskunta;

6) kunnallinen työmarkkinalaitos;

7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka

8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua

Ehdotus

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan *yhteistoimintalakia (/)* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

1) tuomioistuin;

2) aluehallintovirasto;

3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;

4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;

5) kirkon sopimusvaltuuskunta;

6) kunnallinen työmarkkinalaitos;

7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka

Voimassa oleva laki

lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Ehdotus

8) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko *yhteistoimintalakia* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 ja 21 §, sellaisina kuin ne ovat, 4 § laissa 347/2019 ja 21 § osaksi laissa 126/2009, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaissa (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään

Ehdotus

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaissa (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään

Voimassa oleva laki

työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Ehdotus

työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana *on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka* yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) *tai* työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat *yhteistoimintalaissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä* yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa *ja* työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 3, 12 ja 26 a §, sellaisena kuin niistä on 26 a § laissa 620/2011, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
3 §	3 §
Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista	*Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista*
Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).	Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) *sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa* (758/2004).
Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).	Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään *yhteistoimintalaissa (/).*
Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007).	*Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään*, suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa *noudatetaan yhteistoimintalakia*.
12 §	12 §
Yhteistoimintamenettely	*Yhteistoimintamenettely*
Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon	Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden

Voimassa oleva laki

ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6–8 luvussa tarkoitetut yhteistoimintamenettelyt ja -neuvottelut.

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja, sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Ehdotus

edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä *yhteistoimintalain 3 luvussa tarkoitetut muutosneuvottelut tai toteuttaa 4 luvussa tarkoitetut menettelyt.*

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että *yhteistoimintalain* mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
.

7.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §, sellaisena kuin se on laissa 1467/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan *7 luvun* 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun

Ehdotus

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun

Voimassa oleva laki

velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Ehdotus

velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy *yhteistoimintalain (/) 5 §:n,* yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
.

8.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §, sellaisena kuin se on laissa 1468/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan *8 luvun* 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun

Ehdotus

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun

Voimassa oleva laki

velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Ehdotus

velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy *yhteistoimintalain (/) 5 §:n*, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa 454/2007, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
9 §	9 §
Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 6 luvussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) neuvottelumenettelystä säädetään.	Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, *etusijalle tulee* asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, *etusija on* niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä *käsitellä* asiaa työntekijöiden *henkilöstön edustajien* kanssa *yhteistoimintalain (/) 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa (449/2007) *tarkoitetussa neuvottelumenettelyssä*.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
.

10.

Laki

henkilöstörahastolain 2 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstörahastolain (934/2010) 2 ja 9 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *henkilöstörahastolla* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta;

2) *henkilöstörahastoerällä* rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan sekä sellaisen kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan, joka on otettu käyttöön henkilöstörahaston piiriin kuuluvissa yrityksissä ja tulosyksiköissä;

3) *henkilöstörahastoerän lisäosalla* rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahaston piiriin kuuluva yritys tai tulosyksikkö voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen tehneessä yrityksessä tai tulosyksikössä määrättyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enimmäismäärä voi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen kuukauden palkka;

4) *henkilöstöryhmän edustajalla* yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

9 §

Ehdotus

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *henkilöstörahastolla* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta;

2) *henkilöstörahastoerällä* rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan sekä sellaisen kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan, joka on otettu käyttöön henkilöstörahaston piiriin kuuluvissa yrityksissä ja tulosyksiköissä;

3) *henkilöstörahastoerän lisäosalla* rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahaston piiriin kuuluva yritys tai tulosyksikkö voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen tehneessä yrityksessä tai tulosyksikössä määrättyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enimmäismäärä voi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen kuukauden palkka;

4) *henkilöstöryhmän edustajalla yhteistoimintalaissa (/)*, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa *(1233/2013)* ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

9 §

Voimassa oleva laki

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentissa tarkoitetut lait eivät tule sovellettaviksi, momentissa mainittuja asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahaston jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahastoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Ehdotus

Neuvottelut perustamisesta sekä henkilöstörahastoerästä ja sen muutoksista

Henkilöstörahastoa suunniteltaessa yrityksen ja sen henkilöstön on käsiteltävä henkilöstörahaston perustamista sekä henkilöstörahastoeriä kerryttävää tulos- tai voittopalkkiojärjestelmää ja sen määräytymisperusteita *yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa* tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa taikka työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentissa tarkoitetut lait eivät tule sovellettaviksi, *mainitussa* momentissa *tarkoitettuja* asioita on käsiteltävä muulla yrityksen ja sen henkilöstön sopimalla tavalla. Jos henkilöstörahaston jäseniksi on tulossa ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä, yrityksen on noudatettava vastaavia asianomaisessa maassa käytössä olevia menettelytapoja tai henkilöstön vaikutusmahdollisuudet on muutoin turvattava.

Tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja on noudatettava myös henkilöstörahastoerän määräytymisperustetta muutettaessa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
.

11.

Laki

taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1056/2020, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
3 §	3 §
Koulutussuunnitelma	*Koulutussuunnitelma*
Saadakseen 5 §:ssä tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.	Saadakseen 5 §:ssä tarkoitetun verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen työnantajan on laadittava työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma.
Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) soveltamisalaan kuuluvien yritysten osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 16 §:n mukaista suunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista suunnitelmaa.	*Yhteistoimintalain (/)* soveltamisalaan kuuluvien yritysten *ja yhteisöjen* osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain *9 §:n* mukaista *työyhteisön kehittämissuunnitelmaa*. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista *henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa*.
Muiden kuin 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien laatiman suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.	Muiden kuin 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien laatiman suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	——— *Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20* . ———

12.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §:n 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1474/2016, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
12 luku	12 luku
Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö	**Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö**
3 §	3 §
Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi	*Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi*
Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:	Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 49 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;	2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa *yhteistoimintalain (/) 21 §:ssä* ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

———

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

.

———

13.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 49 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 217/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
49 §	49 §
Ilmoitus muille viranomaisille	*Ilmoitus muille viranomaisille*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) on todennäköisesti rikottu, on epäillystä lain noudattamatta jättämisestä ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.	Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että *yhteistoimintalakia (/)* on todennäköisesti rikottu, *epäillystä* lain noudattamatta jättämisestä *on* ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

14.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 456/2007, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
11 §	11 §
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma	*Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007), säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.	Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä *työnantajan ja henkilöstön* on käsiteltävä *yhteistoimintalaissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka* yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa *(1233/2013) tai* työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa (449/2007) *tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.* Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	_____ *Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20* . _____

15.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 940/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
70 §	70 §
Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot	*Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, *että* omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja *että* voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.	Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa *edellytyksenä on* lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
85 §	85 §
Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot	*Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta *ja että* omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja *että* voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.	Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa *edellytyksenä on* lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

17.

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 941/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
78 §	78 §
Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot	*Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, *että* omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja *että* voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.	Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa *edellytyksenä on* lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

18.

Laki

sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 535/2019, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
11 luku	11 luku
Päivärahaetuuksien määrä	**Päivärahaetuuksien määrä**
3 §	3 §
Palkkatulo	*Palkkatulo*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta *ja että* omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja *että* voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.	Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa *edellytyksenä on* lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

19.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
81 §	81 §
Ansiomenetyskorvauksen perusteena oleva työansio	*Ansiomenetyskorvauksen perusteena oleva työansio*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, *että* omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja *että* voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.	Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa *edellytyksenä on* lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

20.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 943/2010, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
19 §	19 §
Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste	*Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa edellytetään lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, *että* omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja *että* voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.	Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitetussa tilanteessa *edellytyksenä on* lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään *yhteistoimintalain (/)* mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —

———

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

.

———

21.

Laki

työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain (354/1997) 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 524/2008, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
9 §	9 §
Yhtiökokous	*Yhtiökokous*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen valitaan vakuutuskohtaisesti yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) tarkoitettujen henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos vakuutettujen edustajasta ei päästä sopimukseen tai yritykseen ei sovelleta edellä mainittua lakia, asiasta on järjestettävä vaali tai muu valintamenettely, jonka järjestämisestä huolehtivat asianomaiset työntekijät. Vaali tai valintamenettely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen. Määräykset valintamenettelystä on otettava työeläkevakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.	Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen valitaan vakuutuskohtaisesti *yhteistoimintalaissa (/)* tarkoitettujen henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos vakuutettujen edustajasta ei päästä sopimukseen tai yritykseen ei sovelleta edellä mainittua lakia, asiasta on järjestettävä vaali tai muu valintamenettely, jonka järjestämisestä huolehtivat asianomaiset työntekijät. Vaali tai valintamenettely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen. Määräykset valintamenettelystä on otettava työeläkevakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

22.

Laki

Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Metsähallituksesta annetun lain (234/2016) 32 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
32 §	32 §
Henkilöstön osallistuminen	*Henkilöstön osallistuminen*
Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007). Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään. Jos Metsähallitukseen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, se voi tehdä mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.	Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta *yhteistoimintalakia (/)*. Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään. Jos Metsähallitukseen sovelletaan *yhteistoimintalakia*, se voi tehdä mainitun lain *38 §:ssä* tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

23.

Laki

valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
10 §	10 §
Henkilöstön osallistuminen	*Henkilöstön osallistuminen*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007).	Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain *(1233/2013) sijasta yhteistoimintalakia (/)*.
Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, voi tehdä mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.	Liikelaitos, johon sovelletaan *yhteistoimintalakia*, voi tehdä mainitun lain *38 §:ssä* tarkoitetun sopimuksen.
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

24.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohta ja 153 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
148 §	148 §
Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstapauksissa	*Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytöstapauksissa*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:	Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:
1) käsiteltävä 146—156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 4 luvussa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;	1) käsiteltävä 146—156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt *yhteistoimintalain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka* yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) *tai* työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
153 §	153 §
Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytöstapauksissa	*Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytöstapauksissa*
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, on selvitys annettava yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8	Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, *selvitys on* annettava *yhteistoimintalain 5 §:ssä* tai työnantajan ja

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
§:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 3 §:ssä tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:n 2 momentissa tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.	henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain 3 §:ssä tarkoitetulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:*ssä* tarkoitetulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

25.

Laki

meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 770/2011, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
6 §	6 §
Työehtosopimuksella sopiminen	*Työehtosopimuksella sopiminen*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.	Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai *yhteistoimintalaissa (/)* säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

26.

Laki

vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain (162/2014) 2 luvun 4 §:n 14 kohta ja 18 luvun 8 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
2 luku	2 luku
Määritelmät	**Määritelmät**
4 §	4 §
Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät	*Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät*
Tässä laissa tarkoitetaan:	Tässä laissa tarkoitetaan:
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
14) *työntekijöiden edustajilla* yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:n mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;	14) *työntekijöiden edustajilla yhteistoimintalain (/) 5 §:n* mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
18 luku	18 luku
Listaamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot	**Listaamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot**
8 §	8 §
Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus	*Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus*
Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 57 §:ssä säädetään.	Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot *noudattaen yhteistoimintalain 40 §:ää.*
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

27.

Laki

eläkesäätiölain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eläkesäätiölain (1774/1995) 17 §:n 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
17 §	17 §
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
Siitä riippumatta, mitä 2 momentissa säädetään, työnantaja valitsee eläkesäätiötä perustettaessa väliaikaisesti hallituksen kaikki jäsenet ja heidän varajäsenensä. Näistä on kahden jäsenen ja heidän varajäsentensä oltava henkilöitä, jotka voivat kuulua eläkesäätiön toimintapiiriin. Toimintapiiriin kuuluvia henkilöitä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan on työnantajan kuultava toimintapiirin edustajia. Jos työnantajayhteisöön sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia (651/88), työnantajan on toimintapiiriä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan kuultava sanotuissa laeissa tarkoitettuja henkilöstön edustajia. Eläkesäätiön tultua rekisteröidyksi on eläkesäätiön toimintapiiriin kuuluvien hallituksen jäsenten ja heidän varajäsentensä valinta suoritettava niin pian kuin se 3 §:n 2 momentin säännökset huomioon ottaen on mahdollista.	*Sen estämättä*, mitä 2 momentissa säädetään, työnantaja valitsee eläkesäätiötä perustettaessa väliaikaisesti hallituksen kaikki jäsenet ja heidän varajäsenensä. Näistä on kahden jäsenen ja heidän varajäsentensä oltava henkilöitä, jotka voivat kuulua eläkesäätiön toimintapiiriin. Toimintapiiriin kuuluvia henkilöitä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan on työnantajan kuultava toimintapiirin edustajia. Jos työnantajayhteisöön sovelletaan *yhteistoimintalakia (/)* tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia *(1233/2013)*, työnantajan on toimintapiiriä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan kuultava *mainituissa* laeissa tarkoitettuja henkilöstön edustajia. Eläkesäätiön tultua rekisteröidyksi eläkesäätiön toimintapiiriin kuuluvien hallituksen jäsenten ja heidän varajäsentensä valinta *on* suoritettava niin pian kuin se 3 §:n 2 momentin säännökset huomioon ottaen on mahdollista.
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

28.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1235/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
80 §	80 §
Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset	*Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset*
Veronalaisia korvauksia eivät ole:	Veronalaisia korvauksia eivät ole:
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 62 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;	8) *yhteistoimintalain (/) 44 §:ssä* ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

29.

Laki

elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 56 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1258/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
56 §	56 §
Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:	Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen *yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tarkoitettuun kehittämissuunnitelmaan* tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:
1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;	1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja	2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.	3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

30.

Laki

maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan maatilatalouden tuloverolain (543/1967) 10 f §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1259/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
10 f §	10 f §
Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 §:ssä tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:	Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2–4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen *yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tarkoitettuun kehittämissuunnitelmaan* tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:
1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;	1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja	2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.	3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

31.

Laki

luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 7 luvun 5 §:n 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
7 luku	7 luku
Hallinto- ja ohjausjärjestelmät	**Hallinto- ja ohjausjärjestelmät**
5 §	5 §
Luottolaitoksen johdon ajankäyttö	*Luottolaitoksen johdon ajankäyttö*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseneen, joka on henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tarkoitettu henkilöstön edustaja.	Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseneen, joka on *yhteistoimintalain (/) 5 luvussa* tarkoitettu henkilöstön edustaja.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

32.

Laki

sijoituspalvelulain 6 b luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan sijoituspalvelulain (747/2012) 6 b luvun 11 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 523/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
6 b luku	6 b luku
Hallinto- ja ohjausjärjestelmät, avoimuus, riskien hallinta ja palkitseminen	**Hallinto- ja ohjausjärjestelmät, avoimuus, riskien hallinta ja palkitseminen**
11 §	11 §
Palkitsemisvaliokunta	*Palkitsemisvaliokunta*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Palkitsemisvaliokunta vastaa palkitsemista koskevien päätösten valmistelusta, mukaan luettuina ne johdon tekemät päätökset, joilla on vaikutuksia kyseisen yrityksen riskeihin ja niiden hallintaan. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan sekä jäsenten on oltava sellaisia johdon jäseniä, jotka eivät vastaa sijoituspalveluyrityksen päivittäisestä johtamisesta. Jos hallituksen jäseninä on henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tarkoitettuja henkilöstön edustajia, vähintään yksi heistä on nimettävä palkitsemisvaliokunnan jäseneksi.	Palkitsemisvaliokunta vastaa palkitsemista koskevien päätösten valmistelusta, mukaan luettuina ne johdon tekemät päätökset, joilla on vaikutuksia kyseisen yrityksen riskeihin ja niiden hallintaan. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan sekä jäsenten on oltava sellaisia johdon jäseniä, jotka eivät vastaa sijoituspalveluyrityksen päivittäisestä johtamisesta. Jos hallituksen jäseninä on *yhteistoimintalain (/) 5 luvussa* tarkoitettuja henkilöstön edustajia, vähintään yksi heistä on nimettävä palkitsemisvaliokunnan jäseneksi.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

33.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan säästöpankkilain (1502/2001) 79 f §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1423/2007, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
79 f §	79 f §
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990) mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.	Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun* mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —

———

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

———

34.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 1234/2013, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

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, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka *yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 8 §:ssä* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrjintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Ehdotus

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, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, *yhteistoimintalain (/) 5 luvussa* tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka *yhteistoimintalain 5 §:ssä* tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta *kunnassa ja hyvinvointialueella* annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyrjintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
.

35.

Laki

osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan osakeyhtiölain (624/2006) 16 luvun 25 §:n 2 momentti ja 17 luvun 24 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1415/2007, seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
16 luku	16 luku
Sulautuminen	**Sulautuminen**
25 §	25 §
Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano	*Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990, jäljempänä *hallintoedustuslaki*) mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.	Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun* mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
17 luku	17 luku
Jakautuminen	**Jakautuminen**
24 §	24 §

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano	*Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty hallintoedustuslain mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.	Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun* mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

36.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan osuuskuntalain (421/2013) 20 luvun 26 §:n 2 momentti ja 21 luvun 25 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
20 luku	20 luku
Sulautuminen	**Sulautuminen**
26 §	26 §
Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano	*Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano*
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain (725/1990), jäljempänä hallintoedustuslaki, mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.	Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun* mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — —
21 luku	21 luku
Jakautuminen	**Jakautuminen**
25 §	25 §

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano	*Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano*
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty hallintoedustuslain mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.	Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty *henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun* mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	———
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
	———

Muut liitteet
Liite

Vuoropuheluvelvoitteen kustannusten laskennassa käytetyt oletukset (taulukko)

1 Henkilöstön ja työnantajan edustajien määrä

- Pienen, keskisuuren ja suuren yrityksen 1 kohdalla oletetaan, että työnantajan ja henkilöstön edustajia on aina sama määrä (1+1, 2+2, 3+3)
- Suuri yritys 2:n kohdalla oletetaan, että työnantajien edustajia on 3 ja henkilöstön edustajia 6

2 Henkilöstön ja työnantajien edustajien palkkatasot

- Työnantajan edustajien palkkatason oletetaan olevan aina johtaja 6800€
- Henkilöstön edustajien palkkataso voi vaihdella paljonkin, minkä vuoksi taulukossa on kolme skenaariota. Tässä kohti hyödynnettiin TEM:n sääntelytaakkalaskuria, jossa on käytössä eri palkkaluokkia. Taulukossa mainitut nimikkeet ja oletukset niiden palkoista:
    - työntekijä = 2900€/kk
    - asiantuntija = 3600€/kk
    - erityisasiantuntija = 4500€/kk

3 Vuoropuheluiden määrä

- Oletuksena, että yrityksessä järjestetään nykyään vuoropuhelu vähintään 1krt/vuodessa. Esimerkiksi sarakkeessa, jossa vuoropuheluita järjestetään kolme kertaa enemmän kuin nykyisin tarkoittaa, että yrityksessä järjestetään vuodessa yhteensä neljä kertaa vuoropuhelua, eli hallituksen esityksen vähimmäisvaatimuksen verran.
- Tarkoitus kuvata kustannuksia, joita yritykselle koituu lisävuoropuheluiden järjestämisestä, järjestivät he sitten jo entuudestaan yksi, kaksi tai kolme vuoropuhelua vuodessa. Toisaalta, taulukko avaa myös kustannuksia niille yrityksille, jotka ovat sopineet nostavansa vuoropuheluiden määrää esimerkiksi yhdestä kahteen, eikä neljään, kuten hallituksen esityksessä ehdotetaan. Yrityksillä on oikeus sopia lopullisesta vuoropuheluiden määrästä.
- Yritykset, jotka järjestävät vuoropuheluita jo 4krt/vuodessa tai enemmän, eivät ole taulukossa edustettuna, sillä ne täyttävät jo hallituksen esityksen vähimmäisvaatimukset vuoropuheluiden määrien suhteen. Näille yritykselle tämä on siis jo business-as-usual-toimintaa, eikä niille koidu esityksestä lisää sääntelykustannuksia.

4 Vuoropuheluihin käytettävä aika

- Edustajien oletetaan käyttävän työtunteja vuoropuheluiden järjestämiseen seuraavasti:

	Yksi vuoropuhelu lisää	Kaksi vuoropuhelua lisää	Kolme vuoropuhelua lisää
Työnantajan edustaja	10h	20h	30h
Henkilöstön edustaja	4,5h	9h	13,5h

- Alla tarkemmin avattu mihin arviot perustuvat.

4.1 Työnantajan edustajat

- Vuoropuhelun suunnittelu
  - Työnantaja suunnittelee laajemmalti, mitä asioita käsitellään, missäkin vuoropuhelussa.
  - Tämä ei toteudu jokaisen vuoropuhelun yhteydessä, vaan pikemminkin kerran vuodessa. Koska yrityksen oletetaan järjestävän jo yksi vuoropuhelu kerran vuodessa, tätä aikaa ei ole laskettu mukaan lisävuoropuheluihin käytettävään aikaan
- Vuoropuhelun käytännön puitteiden järjestäminen (kokousjärjestelyt) (arvio 1h/vuoropuhelu)
  - Työnantajan edustaja varmistaa kokoustilat ja tekee muut käytännön kokousjärjestelyt.
  - Kutsut
- Vuoropuheluun valmistautuminen (arvio 2h/vuoropuhelu)
  - Työnantajan edustaja perehtyy asiaan.
- Vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta tarpeellisten tietojen antaminen (arvio 2,5h/vuoropuhelu)
  - Työnantaja laatii kokousaineiston 2h/vuoropuhelu
  - Työnantaja lähettää kokousaineiston 0,5h/vuoropuhelu
- Mahdollisten henkilöstön edustajan pyytämien lisätietojen antaminen (arvio 0,5h/vuoropuhelu)
  - Työnantaja kerää lisätiedot ja toimittaa ne
  - Kaikissa vuoropuheluissa ei ole tarvetta toimittaa lisätietoja. Toisaalta joskus lisätietojen toimittaminen voi edellyttää runsaasti toimia.
  - Arvio keskimääräiseksi määräksi 2h/4vuoropuhelua eli 0,5h/vuoropuhelu
- Varsinainen vuoropuhelu (arvio 2,5h/vuoropuhelu)
  - Varsinaiseen vuoropuheluun kuluva aika 2-3 tuntia/vuoropuhelu.
- Vuoropuhelun kirjaaminen (arvio 1h/vuoropuhelu)
  - Kirjaustehtävä 1h/vuoropuhelu.
- Tiedottaminen (0,25h/vuoropuhelu)
  - Kaikissa vuoropuheluissa ei tiedottamistarvetta. Arvioidaan 1h / 4 vuoropuhelua eli 0,25h/vuoropuhelu.

= 9,75h/vuoropuhelu --> pyöristetään 10h/vuoropuhelu

4.2 Työntekijän edustaja

- Vuoropuheluun valmistautuminen (arvio 2h/vuoropuhelu)
  - Henkilöstön edustaja perehtyy asiaan.
- Varsinainen vuoropuhelu (arvio 2,5h/vuoropuhelu)

= 4,5h/vuoropuhelu

5 Keskimääräinen liikevaihto ja palkkasumma

- Liikevaihto koostuu yrityksen varsinaiseen toimintaan kuuluvien tuotteiden ja palvelujen myyntituotoista, joista on vähennetty annetut alennukset, arvonlisävero ja muut välittömästi myynnin määrään perustuvat verot.

- Palkkasumma on työntekijöille maksettujen bruttopalkkojen summa ilman työsuhdeoptioita.
- Sekä keskimääräinen liikevaihto että palkkasumma on laskettu Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastosta saadulla datalla (11d7 - Yritykset toimialoittain ja henkilöstön suuruusluokittain (yritysyksikkö), 2019). Taulukossa esitetyt keskimääräiset arvot vastaavat kaikkien toimialojen keskiarvoja yritysten eri kokoluokissa. Alla on korostettuja lukuja, joita käytetty keskimääräisinä liikevaihtoina ja palkka-summina.

Yrityksessä henkilöstöä	Yritysten lukumäärä, oikeudelliset yksiköt	Liikevaihto, oikeudelliset yksiköt (1000 euroa)	Palkkasumma, yritykset (1000 euroa)	Keskimääräinen liikevaihto, euroa	Keskimääräinen palkkasumma, euroa
20 - 49 henkeä	6 395	48 463 788	8 169 000	7 578 387	1 277 404
50 - 99 henkeä	2 160	39 594 521	6 581 841	18 330 797	3 047 149
100 - 249 henkeä	1 025	44 067 428	7 116 779	42 992 613	6 943 199
250 - 499 henkeä	372	37 819 200	5 959 179	101 664 516	16 019 298
500 - 999 henkeä	161	33 417 534	5 244 751	207 562 323	32 576 093
1 000 henkeä tai enemmän	127	123 160 695	14 010 467	969 769 252	110 318 638
Yhteensä	10 240	326 523 166	47 082 017	31 887 028	4 597 853

Henkilöstöä 50-249 keskimääräinen liikevaihto:	26 267 487,91
Henkilöstöä 250-999 keskimääräinen liikevaihto:	133 652 409,01
Henkilöstöä 50-249 keskimääräinen palkkasumma:	4 300 979,59
Henkilöstöä 250-999 keskimääräinen palkkasumma:	21 020 506,57

- Mediaanit olisivat todenmukaisempia kuin keskiarvot tässä tapauksessa. Valitettavasti sopivaa dataa ei kuitenkaan ollut saatavilla.
- Yritysten keskimääräiset liikevaihdot vaihtelevat toimialoittain melko paljon. Taulukkoa tehdessä tarkasteltiin myös merkittävimpien toimialojen yritysten keskimääräisiä liikevaihtoja ja palkkasummia, ja laskettiin hallinnollisen taakan lisäyksen osuus niihin. Esimerkiksi pienen yrityksen tapauksessa, jossa henkilöstön edustaja on työntekijä, keskimääräisen liikevaihdon osuuden vaihteluväli oli 0,0150-0,0961%, pienin osuus oli tukku- ja vähittäiskaupassa, ja suurin terveys- ja sosiaalialalla. Eroja siis on, mutta osuus keskimääräisistä liikevaihdoista on silti kaikilla toimialoilla alle promillen.