

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan annettavaksi uusi laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä. Esityksessä on otettu huomioon Suomea kansainvälisesti sitovat säännökset. Lakien säännöksissä korostettaisiin aikaisempaa enemmän yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimistä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia sovellettaisiin eräin rajoituksin yritykseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Lain soveltamisala laajeni myös siten, että sen piiriin kuuluisivat kaikki yritykset ja muut yhteisöt ja säätiöt siitä riippumatta, onko niiden toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi ja mikä taho niitä rahoittaa. Yhteistoiminnan osapuolina olisivat edelleen työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Laissa määriteltäisiin henkilöstöryhmät ja niiden edustajat, joihin pääsäännön mukaan olisivat työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Eräissä tapauksissa voitaisiin valita myös erityinen yhteistointaedustaja.

Työnantajan olisi annettava vuosittain henkilöstöryhmän edustajille heidän pyynnöstään voimassa olevan lain tiedottamisvelvollisuutta koskevien asioiden lisäksi selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä siltä osin, kuin on kysymys sellaisesta alihankintatyöstä, jota tehdään työnantajan työtiloissa tai kohteessa. Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä arvioitaisiin aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, olisi ne käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoiminta vuokratyövoiman käyttöä koskevissa asioissa määräytyisi muutoin voimassa olevan lain periaatteiden mukaisesti.

Yrityksessä olisi laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet ja ne olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa. Suunnitelman ja koulutustavoitteiden sisältöä tarkennettaisiin siten, että niissä tulisi käydä il-

mi yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehittymisen ohella periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat koulutustavoitteet. Suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista olisi myös seurattava yhteistoiminnassa. Työnantajan olisi annettava henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä neljännesvuositain myös tiedot yrityksen määräaikaisista ja osa-aikaisista työntekijöistä.

Neuvotteluaikoja yksinkertaistettaisiin. Aloitteen antamiselle neuvottelujen käynnistämiseksi ei ehdoteta vähimmäisaikaa. Työnantajan olisi annettava sekä aloite että kulloistakin asiaa koskevat tiedot riittävän ajoissa, jotta työntekijät tai henkilöstöryhmien edustajat asiasta riippuen voivat valmistautua neuvotteluun ja käsitellä niitä sekä keskenään että edustamiensa työntekijöiden kanssa ennen neuvottelujen alkamista. Työvoiman vähentämistilanteissa aloite olisi annettava edelleen viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista ja osa-aikaistamista koskevien neuvottelujen vähimmäisaika pitenisi seitsemästä päivästä 14 päivään, jos ne koskevat alle 10 työntekijää. Jos ne koskevat vähintään 10 työntekijää, neuvotteluaika säilyisi kuutena viikkona.

Hyvitysseuraamus siitä, että työntekijä on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu noudattamatta yhteistoimintamenettelyä, olisi enintään 30 000 euroa. Hyvitys olisi luonteeltaan korvausta aineettomasta vahingosta eikä sillä korvattaisi työntekijälle työsopimuslain säännösten taikka työehtosopimusten määräysten vastaisesta irtisanomisesta aiheutuvaa vahinkoa. Hyvitys ei olisi veronalaista tuloa. Laissa olisi myös tavanomaisen rangaistussäännöksen lisäksi uudenmuotoista turvaamistointia koskeva sään-

nös niissä tilanteissa, joissa työnantaja laiminlyö antaa tiedottamisvelvollisuutensa piiriin kuuluvat tiedot henkilöstöryhmien edustajille. He voisivat vaatia tuomioistuimelta päätöstä, jossa työnantaja veloitettaisiin antamaan nämä tiedot sakon uhalla. Jos työnantaja ei laadi henkilöstösuunnitelmaa tai koulutustavoitteita, voisi vastaavaa päätöstä hakea lain noudattamista valvova työministeriö. Myös salassapitosäännöstä ehdotetaan tarkennettavaksi.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhtei-

sönlaajuisissa yritysryhmissä annettavan lain sisältö vastaisi pitkälti voimassa olevan yhteistoimintalain säännöksiä. Säännökset olisivat aikaisempaa yksityiskohtaisemmat. Yritysryhmäyhteistoiminnan soveltamisala laajenisi suomalaisessa yritysryhmässä, koska sitä sovellettaisiin suomalaisen yritysryhmän yrityksessä, jossa on vähintään 20 työntekijää.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYSLUETTELO.....	3
YLEISPERUSTELUT	7
1. Johdanto.....	7
2. Nykytila.....	7
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	7
Yhteistoimintalainsäädännön kehitys	7
Yhteistoimintalaki.....	8
Lain soveltamisala.....	8
Yhteistoiminnan osapuolet ja tasot.....	10
Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat	11
Neuvottelumenettelyt.....	12
Työnantajan tiedottamisvelvollisuus	15
Työnantajan velvollisuus laatia suunnitelmia	15
Kansallista konserniyhteistyötä koskevat säännökset	15
Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevat säännökset	17
Salassapitosäännökset	18
Lain noudattamisen valvonta ja tehosteet	18
Sopimisoikeus.....	20
Työlainsäädännön muut säännökset, jotka koskevat työntekijöille tai heidän edustajilleen tiedottamista, heidän kuulemistaan tai osallistumistaan yritystä koskevaan päätöksentekoon.....	20
Osallistumisjärjestelmiä	20
Yleisiä työsuhteessa noudatettavia säännöksiä	21
Työturvallisuus ja -terveys	22
Sukupuolten välinen tasa-arvo	24
Muita säännöksiä.....	24
2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö.....	25
Yleistä.....	25
Yhteistoimintalainsäädännön sisältöön merkittävästi vaikuttavat EU:n työoikeusdirektiivit	25
<i>Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2002/14/EY) työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä, jäljempänä yhteistoimintamenettelydirektiivi</i>	25
<i>Neuvoston direktiivi (98/59/EY) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, jäljempänä joukkovähentämisdirektiivi.....</i>	26
<i>Neuvoston direktiivi (2001/23/EY) työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, jäljempänä liikkeen luovutusdirektiivi.....</i>	26

<i>Neuvoston direktiivi 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta, jäljempänä osa-aikatyötä koskeva direktiivi</i>	27
<i>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, jäljempänä määräaikaista työtä koskeva direktiivi</i>	27
<i>Neuvoston direktiivi (94/45/EY) eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä, jäljempänä yritysneuvostodirektiivi</i>	27
<i>Neuvoston direktiivi (2001/86/EY) eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta</i>	28
<i>Neuvoston direktiivi (2003/72/EY) eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta</i>	28
<i>Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2004/25/EY) julkisista ostotarjouksista</i>	28
Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset	28
Euroopan sosiaalinen peruskirja	29
2.3. Nykytilan arviointi	29
Yhteistoimintalain soveltaminen käytännössä	29
Yhteistoimintalain ulottuvuus ja yritysten määrä, koko ja henkilöstö	31
Yhteistoimintalain kokemukset sukupuolten mukaan	32
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	33
4. Esityksen vaikutukset	34
4.1. Taloudelliset vaikutukset	34
4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan	35
4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan	35
4.4. Yritysvaikutukset	36
5. Asian valmistelu	37
5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto	37
5.2. Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen	38
6. Riippuvuus muista esityksistä	38
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	39
1. Lakiehdotusten perustelut	39
1.1. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	39
1 luku. Yleiset säännökset	39
2 luku. Yhteistoiminnan osapuolet	42
3 luku. Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot	46
4 luku. Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet	48
5 luku. Sopiminen ja henkilöstön päätökset	54
6 luku. Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt	56
7 luku. Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä	59

8 luku.	Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä.....	59
9 luku.	Erinäiset säännökset	63
10 luku.	Voimaantulo ja siirtymäsäännökset	71
1.2.	Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä	72
1 luku.	Yleiset säännökset	72
2 luku.	Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä.....	74
3 luku.	Yhteistoiminta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä	78
4 luku.	Erinäiset säännökset	86
5 luku.	Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset.....	89
1.3.	Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta.....	90
1.4.	Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta	90
1.5.	Lakiehdotukset 5—14	90
2.	Voimaantulo.....	90
LAKIEHDOTUKSET.....		91
	yhteistoiminnasta yrityksissä	91
	yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä.....	107
	työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta	119
	tuloverolain 80 §:n muuttamisesta	120
	henkilöstörahastolain 6 §:n muuttamisesta	121
	henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 §:n muuttamisesta	121
	henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 35 §:n muuttamisesta.....	122
	valtion liikelaitoksista annetun lain 12 §:n muuttamisesta.....	122
	merimieslain 24 §:n muuttamisesta	123
	valtion virkamieslain 36 §:n muuttamisesta	124
	opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	124
	julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta	125
	rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	126
	yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n muuttamisesta	127
LIITE		128
RINNAKKAISTEKSTIT		128
	työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta	128
	tuloverolain 80 §:n muuttamisesta	130
	henkilöstörahastolain 6 §:n muuttamisesta	131
	henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 §:n muuttamisesta	132

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 35 §:n muuttamisesta.....	133
valtion liikelaitoksista annetun lain 12 §:n muuttamisesta.....	134
merimieslain 24 §:n muuttamisesta	135
valtion virkamieslain 36 §:n muuttamisesta	136
opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta.....	137
julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta	138
rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta	139
yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n muuttamisesta	140

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978, jäljempänä *yhteistoimintalaki*) tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1979 ja sillä kumottiin tuotantokomiteoista annettu laki (843/1949) ja työsääntölaki (142/1922). Lain tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa siihen päätöksentekoon, josta heidän työtään ja työpaikkaansa koskevat ratkaisut riippuvat. Tällä tavoin pyritään luomaan edellytyksiä paitsi työolosuhteiden parantamiselle myös yritysten toiminnan kehittämislle.

Kun yhteistoimintalaki säädettiin, se tuli sovellettavaksi huomattavasti nykyistä vakaampaan yritys- ja työsuhteeseen. Talouden yleisissä kehitysehdoissa on tapahtunut 1970-luvun lopun jälkeen muun muassa kansainvälistymisen, elinkeinorakenteen, henkilöstörakenteen, yritystoiminnan erikoistumisen ja verkottumisen sekä konsernimuodon vaikutuksen kasvun myötä olennaisia muutoksia. Työlainsäädännön luonteesta työelämän säätelijänä seuraa, että lainsäädännön tulisi soveltua kulloinkin käytössä oleviin työ- ja tuotantomenetelmiin.

Työpaikkojen kykyä löytää ratkaisuja laadullisesti kestävään tuottavuuteen voidaan tukea myös yhteistoimintalainsäädännöllä kehittämällä työnantajan ja henkilöstön välistä aitoa vuorovaikutusta sekä menettelytapoja eri asiakokonaisuuksissa. Yhteistoimintamenettelystä voidaan luoda neuvotteluprosessi, joka vaikuttaa myönteisesti sekä työpaikkojen että niiden henkilöstön kehittämiseen.

Lakiin säädetyt lukuisat erillismuutokset ovat omalta osaltaan myös merkinneet sitä, että laki on tullut vaikeasti sovellettavaksi. Kokonaisuudistuksen tavoitteena on parantaa lain luottavuutta ja ymmärrettävyyttä.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

Yhteistoimintalainsäädännön kehitys

Työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien kehittämisessä on eri maissa käytetty muun muassa nimityksiä teollinen demokratia, myötämääräämisoikeus, työpaikkademokratia ja työntekijäin itsehallinto.

Suomessa yritysdemokratian laajamittaisemman kehittämisen voidaan katsoa alkaneen vuonna 1967, jolloin valtioneuvosto asetti lähinnä tutkijoista kootun yritysdemokratiakomitean. Se sai valmiiksi mietintönsä (Komiteamietintö 1970:A 3) vuonna 1970 eikä se esittänyt yksityiskohtaisia lakiehdotuksia. Tämän vuoksi valtioneuvosto asetti kesällä 1970 uuden komitean, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus siitä, mihin käytännön toimenpiteisiin yritysdemokratiakomitean mietinnön johdosta olisi ryhdyttävä. Tämä yritysdemokratian sovellutuskomitea jätti valtioneuvostolle vuonna 1974 mietintönsä (Komiteamietintö 1974:A 99), jonka pohjalta valmistui valtioneuvoston kansliassa 1976 ehdotus hallituksen esitykseksi eduskunnalle henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämisestä yrityksen päätöksenteossa koskeaksi lainsäädännöksi. Tämän jälkeen lainsäädännön valmistelu jatkui sosiaali- ja terveysministeriössä.

Uuteen valmisteluvaiheeseen siirryttiin syksyllä 1977 sen jälkeen, kun työmarkkinajärjestöt olivat alustavasti määritelleet kantansa valmistelutyön tuloksiin. Työmarkkinajärjestöjen kannan mukaan yhteistyön organisaatio oli sovittava työpaikan linjaorganisaatioon ja työpaikoilla jo toimiviin neuvottelujärjestelmiin. Myös yhteistyön alaa oli järjestöjen käsityksen mukaan laajennettava

komitean esittämästä. Hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä (HE 39/1978 vp) perustui järjestöjen esittämiin periaatteisiin ja se valmistui kiinteässä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Laki tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1979. Lailla luotiin yrityksiin työehtosopimusjärjestelmästä sinänsä erillinen menettely, jota kutsutaan yhteistoimintamenettelyksi.

Yhteistoimintalain 1 §:n mukaan lailla tavoitellaan yrityksen toiminnan kehittämistä, työolosuhteiden kehittämistä, työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tehostamista sekä henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamista. Laki lisää työpaikan henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn.

Keskeisenä keinona on työnantajan neuvottelu- ja tiedottamisvelvollisuusvelvollisuus. Henkilöstön osallistuminen perustuu siihen, että työnantajalle säädetyt velvoitteet antavat vastaavasti henkilöstölle neuvotteluoikeuden ja tiedonsaantioikeuden.

Yhteistoimintalakia on muutettu useasti. Vuonna 1988 yhteistoimintalakia muutettiin niin, että siihen lisättiin kollektiiviperusteisten irtisanomisten, lomautusten ja osaaikaistamisten käsittelyyn liittyvät neuvotteluajat. Näitä säännöksiä tarkistettiin uudelleen vuonna 1996. Myös EY:n joukkovähentämisdirektiivin (75/129/ETY) ja liikkeenluovutusdirektiivin (77/187/ETY) toimeenpano vuoden 1994 alusta Suomen liittyttyä Euroopan talousalueeseen merkitsi yhteistoimintalain muutoksia. Vuonna 1990 lakiin lisättiin säännökset kansallisesta konserniyhteistyöstä.

Yritysneuvostodirektiivin (94/45/EY) johdosta konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä muutettiin vuonna 1996. Yhteistyö konsernissa liittyy ennen muuta konsernin johdon ja konsernin henkilöstön väliseen vuorovaikutukseen. Konserniyhteistyö jakaantuu kansalliseen ja kansainväliseen. Vuonna 2001 ja 2004 yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien asioiden piiriä laajennettiin.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (2002/14/EY), jäljem-

pänä *yhteistoimintamenettelydirektiivi*, hyväksyttiin 11 päivänä maaliskuuta 2002. Jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivi voimaan viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005. Tämän vuoksi yhteistoimintalakia tarkennettiin lailla 139/2005.

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005—2007 sovittiin uudesta muutosturvan toimintamallista, joka parantaa tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotun työntekijän asemaa. Toimintamallin tavoitteena on yhteistoiminnan tehostuminen sekä työpaikoilla että työvoimaviranomaisten kanssa sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen. Muutosturvaa koskeva lainsäädäntö tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2005. Sen osana olevien yhteistoimintatoimintalain muutosten (457/2005) mukaan työnantajan on yhteistyössä henkilöstön kanssa valmisteltava toimintasuunnitelma jo yhteistoimintamenettelyn alussa. Siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen aikataulu, menettelytavat ja irtisanomisajan toimintaperiaatteet, joita noudatetaan käytettäessä julkisia työvoimapalveluja työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Tarkoituksena on, että yhteistoiminnasta työpaikoilla tulee työntekijöiden työllistymistä tukeva tiedottamisen, toimintaperiaatteiden, yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen tapahtumaketju, johon osallistuvat työnantajan ja työntekijöiden edustajien lisäksi työvoimaviranomaiset.

Yhteistoimintalaki

Lain soveltamisala

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei katsota lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti yrityksen palveluksessa työskenteleviä. Korkein oikeus on katsonut päätöksessään (KKO 1997:55), että, koska tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavien irtisanomisten käydessä ilmeisiksi yrityksen työsuhteessa olevan henkilöstön määrä oli muusta kuin tilapäisestä syystä alle 30, yritykseen ei sovellettu yhteis-

toimintalakia. Toisaalta yhteistoimintalain soveltamisen kannalta ei ole merkitystä, ovatko työntekijät päätoimisia vai sivutoimisia. Jos määräaikaisia tai sivutoimisia työntekijöitä on työssä jatkuvasti, otetaan heidät laskennassa huomioon. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien osa-aikaisten on myös katsottava olevan säännöllisesti yrityksen palveluksessa.

Lain muita kuin neuvotteluelvoitteen täyttymistä ja sen hyvitystä koskevia pykäläiä sovelletaan myös yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työssä ja jossa työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Yrityksellä tarkoitetaan sellaista juridista tai luonnollista henkilöä, joka harjoittaa teollisuus-, palvelu- tai muuta taloudellista toimintaa. Yritys on yleensä oikeushenkilö, kuten osakeyhtiö. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät poliittiset, uskonnolliset ja muut vastaavat aatteelliset järjestöt. Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa on annettu oma laki (651/1988), mutta yhteistoimintalakia voidaan soveltaa valtion liikelaitokseen, jos asiasta on niin päätetty liikelaitoksessa. Kuntasektorilla yhteistoimintamenettelystä on sovittu yleissopimuksella, joka on sekä kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) 3 §:n 3 momentin tarkoittama yleissopimus että yhteistoimintamenettelyä koskeva työehtosopimus.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että yhdistykseen, joka ylläpiti musiikkioppilaitosta sovelletaan yhteistoimintalakia, vaikka se rahoitti toimintansa osin oppilasmaksuilla ja osin julkisyhteisöltä saaduilla avustuksilla (KKO 1996:51). Työneuvosto on myös päätöksessään (1138—83) katsonut, että terveyspalveluja tuottavan säätiön toiminta oli taloudellista toimintaa, johon oli sovellettava yhteistoimintalakia, kun erilaisten palvelujen tuottaminen oli rahalliselta arvoltaan huomattavaa ja säätiön palveluksessa oli noin 550 henkilöä. Samoin työneuvosto ja korkein oikeus katsoivat päätöksissään (1306—94 ja KKO 51:1996), että ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen toiminta perustui pääosin koulutuspalvelujen myynnistä saatuihin tuloihin ja oli siten yritystoimintaan rinnastettavaa toimintaa ja yhteistoimintalaki tuli so-

vellettavaksi. Sen sijaan Kansallisoopperan säätiö on työneuvoston päätöksen (1155—84) mukaan yksityisoikeudellinen kulttuuri-palveluja tuottava säätiö, jonka toiminta tapahtuu pääasiallisesti valtion varoin eikä toiminta ole taloudellista toimintaa, minkä vuoksi yhteistoimintalaki ei tule sovellettavaksi. Työneuvoston päätöksen (1323—95) mukaan ei myöskään Suomen 4H-liittoon ollut sovellettava yhteistoimintalakia, koska sen toimintaa ei ollut pidettävä palvelujen tai muiden hyödykkeiden myynnistä saatuihin tuloihin perustuvana liike- tai ansiotoimintana, vaan pääosin julkisin varoin rahoitettuna nuorisotyönä.

Työneuvoston päätöksessä (1319—95) oli kysymys siitä, tuliko lain soveltamista arvioida koko säätiön vai erikseen säätiön alaisuudessa toimivan vesiliikuntakeskuksen henkilöstön lukumäärän perusteella. Työneuvosto katsoi, että lain soveltamisen piiriin kuuluu asianomaisen oikeushenkilön toiminta kokonaisuudessaan yrityksenä, ja siten myös henkilöstön määrää koskeva kriteeri määräytyy oikeushenkilökohtaisesti. Säätiön toiminta katsottiin kokonaisuutena sen taloudellisen luonteen perusteella yritystoimintaan rinnastettavaksi.

Kansallista konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan konserniyhteistyöhön Suomessa. Konsernin käsite on osakeyhtiölain konsernikäsitettä laajempi. Suomalaisessa konsernissa, jonka henkilöstön määrä on vähintään 500, ja sen suomalaisissa itsenäisissä toimintayksiköissä ja tytäryrityksissä, joissa työntekijöitä on säännöllisesti vähintään 30, konserniyhteistyö toteutetaan siten kuin konsernin johdon ja työntekijöiden edustajien välillä on sovittu. Jos asiasta ei ole sovittu, on konserniyhteistyö järjestettävä lakiperusteista konserniyhteistyötä koskevien säännösten mukaan.

Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan konserniyhteistyöhön Euroopan talousalueella yhteisön laajuisissa konserneissa ja yrityksissä. Kansainvälisen konsernin Suomessa sijaitseva keskushallinto vastaa tämän yhteistyön toteuttamisesta ensisijaisesti. Konsernin, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevista yrityksistä vähintään 150

työntekijää kussakin, työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisesta on voimassa mitä konsernin johdon ja erityisen neuvotteluryhmän välillä on sovittu. Konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös yhteisön laajuisissa yrityksissä, joilla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talusalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa vähintään 150 työntekijää kussakin. Ellei sopimusta konserniyhteistyöstä ole, asia on järjestettävä lain säännösten mukaisesti.

Yhteistoimintalain soveltamisesta yritykseen on mahdollista saada työneuvoston lausunto.

Yhteistoiminnan osapuolet ja tasot

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Työnantajan asiana on tarkemmin ratkaista, kuka edustaa työnantajaa yhteistoimintalaissa tarkoitetuissa asioissa. Henkilöstön käsite on yleisnimeke yrityksen palveluksessa oleville työntekijöille. Henkilöstö voi muodostaa tilanteesta riippuen henkilöstöryhmiä, joilla on yhteistoimintalakiin perustuva asema. Henkilöstöryhmä ei kuitenkaan ole juridinen henkilö. Henkilöstöryhmiä muodostavat useimmiten ”työntekijät”, ”toimihenkilöt” ja ”ylemmät toimihenkilöt”.

Yhteistoimintamenettelyä toteutetaan joko yrityksen normaalin toimintaorganisaation puitteissa eli työntekijöiden ja heidän esimiestensä välillä tai työnantajan ja henkilöstön valitsemien edustajien välillä.

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan yhteistoimintalain 3 §:n mukaan työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, työsuopimuslaissa (55/2001) tarkoitettua luottamusvaltuutettua tai asianomaisen henkilöstöryhmän yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettulla tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat myös yhteistoimintalain 4 §:n mukaan sopia, jos se on olosuhteisiin ja henkilöstön edustajien lukumäärään nähden perusteltua, että yhteistoimintaa toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisessä neuvottelu-

kunnassa. Työnantajien edustajia voi olla 4 §:n 2 momentin mukaan neuvottelukunnassa enintään puolet henkilöstön edustajien kokonaismäärästä.

Yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettu edustaja voidaan valita täydentämään jo olemassa olevaa luottamus- tai yhdysmiestverkostoa tietyin edellytyksin. Sellainen henkilöstöryhmä, jolla ei ole luottamusmiestä tai vastaavaa edustajaa taikka milloin tällainen edustaja on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, voi valita keskuudestaan edustajan yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan. Tällaisen edustajan vaaliin sovelletaan mitä työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestämisestä on säädetty, ellei asiasta ole sovittu.

Työnantajalla on velvollisuus antaa yhteistoimintalain 13 §:n mukaan henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat yhteistoimintaa sekä siihen välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Lisäksi työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Konserniyhteistyöstä aiheutuvat kustannukset on työnantajan myös korvattava. Muista korvauksista on sovittava erikseen. Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovittun tehtävän, työnantaja on velvollinen suorittamaan hänelle palkkion, joka vastaa komiteoista kulloinkin voimassa olevien määräysten mukaista kokouspalkkiota. Komiteapalkkiosäännöksen tultua kumotuksi on palkkion katsottu tarkoittavan valtiovarainministeriön 3 päivänä maaliskuuta 2003 antaman suosituksen mukaista palkkiota.

Henkilöstöryhmien edustajien työsuhdeturva määräytyy heidän luottamusmies-, luottamusvaltuutettu- tai työsuojeluvaltuutettus asemansa mukaisesti. Lain 5 §:n mukaisen yhteistoimintaa varten valitun erityisen henkilöstön edustajan irtisanomissuoja on kuitenkin rajoitetumpi siten, että se määräytyy työsuopimuslain 7 luvun 1—4 §:n ja 10 §:n 1 momentin mukaisesti.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintalain 6 §:ssä säädetään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista. Luettelossa mainitut asiat voidaan ryhmitellä kahteen pääryhmään.

Yhteistoiminta-asioita ovat ensinnäkin lähinnä yritystoiminnan muutoksiin liittyvät ja työvoiman määrää koskevat, henkilöstön aseman kannalta tärkeät asiat:

- henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä ja työntekijöiden siirrot tehtävistä toisiin;

- olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta;

- henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset työtilojen järjestelyt ja tuotevalikoiman sekä palvelutoiminnan muutokset;

- yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan olennainen laajentaminen tai supistaminen;

- liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;

- tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat irtisanomiset, osa-aikaistamiset ja lomauttamiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut, mukaan lukien yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä toimeenpantavat sanotunlaiset henkilöstöjärjestelyt;

- rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä näihin suunnitelmiin tai ohjelmiin sisällytettävät toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikalla; ja

- edellä tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka koskevat henkilöstön määrää eri työtehtävissä.

Toiseksi yhteistoiminta-asiat koostuvat lähinnä työvoiman käyttö-, henkilöstö- ja sosiaaliasioista. Näitä ovat:

- säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutauko-

jen ajankohdat;

- yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet;

- työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

- henkilöstöön kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käytönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;

- ennen työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) tarkoitettu tehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

- sisäiseen tiedotustoimintaan liittyvät, tiedotuslehtiä, ilmoitustauluja ja tiedotustilaisuuksien järjestämistä koskevat asiat;

- yrityksen työ säännöt ja niihin verrattavat järjestyssäännöt sekä aloitetoiminnan säännöt;

- yhteistyökoulutus ja ammatillista koulutusta koskeva talousarviosuunnitelma;

- yhteistyökoulutuksen järjestäminen;

- työsuhteasuntojen jakamisessa noudatettavat yleiset periaatteet ja osuuksien määrittely henkilöstöryhmittäin;

- yrityksen sosiaalitoimintaan varaamien varojen puitteissa työpaikkaruokailun ja lastenhoidon järjestäminen, työpaikan sosiaalitoimintojen käyttö ja suunnittelu, kerho- ja lomatoiminta, henkilöstölle myönnettävät avustukset tai lahjoitukset sekä työsuhteasuntojen jakoperusteiden vahvistaminen ja niiden mukainen asuntojen jakaminen.

Yhteistoimintalain 6 §:n luettelo yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista on lähtökohtaisesti tyhjentävä. Kuitenkin neuvotteluvälitteisen alaisia ovat myös ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyvät kysymykset 9 §:n mukaan. Lisäksi eräiden muiden lakien perusteella tietyt asiat on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä kuten henkilöstörahan perustaminen henkilöstörahastolain (814/1989) mukaan ja henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun

lain (725/1990) mukaan.

Neuvottelumenettelyt

Ennen kuin työnantaja ratkaisee yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian, hänen on yhteistoimintalain 7 §:n mukaan neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

Määrättyä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin työnantaja tai työntekijä häntä koskevassa asiassa sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos neuvoteltava asia koskee yrityksen jonkin toimintayksikön tai työosaston työntekijöitä yleisesti, käsitellään asia asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Jos asia on niin laaja, että se koskee useampaa henkilöstöryhmää, on neuvottelu järjestettävä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä, ellei asiaa ole tarkoitus käsitellä 4 §:ssä tarkoitettussa neuvottelukunnassa. Neuvotteluja ei tarvitse käydä usealla eri tasolla. Jos neuvottelut on esimerkiksi toteutettu henkilöstön edustajien kanssa, ei samasta asiasta tarvitse neuvotella erikseen yksittäisten työntekijöiden kanssa.

Tarkoituksena on, että työnantaja päätöstä tehdessään olisi mahdollisimman hyvin perillä valmisteilla olevan päätöksen perusteista ja sen vaikutuksista yrityksen henkilöstölle, ja että hänen tiedossaan olisi työntekijäpuolen näkemykset ja heidän esittämänsä ratkaisuvaihtoehdot. Tarkoituksena ei ole yksinomaan asioista tiedottaminen vaan nimenomaan henkilöstön kuuleminen. Neuvottelujen kohteena on siten aiotun toimenpiteen syyt, seuraukset ja mahdolliset vaihtoehdot toimenpiteet.

Neuvottelujen kohteena olevat asiat ratkaistaan asian laadusta riippuen:

- työnantajan asiasta tekemällä päätöksellä (pääsääntö, 7 §:n 1 momentti),
- sen jälkeen, kun niistä on sovittu yhteistoimintamenettelyssä (työsäännöt ja niihin verrattavat muut määräykset, 7 §:n 4 momentin 1 kohta),
- sen mukaisesti kuin niistä on sovittu yh-

teistoimintamenettelyssä (yhteistyökoulutuksen sisältö ja määrä, 7 §:n 4 momentin 2 kohta)

- sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa, jos päätöksen sisällöstä ei sovita, henkilöstön edustajien päätöksen mukaisesti (7 §:n 4 momentin 3 kohta).

Yhteistoimintamenettely tulee aloittaa selkeässä valmisteluvaiheessa, jossa vuorovaihtus voi myös käytännössä toteutua. Poikkeuksen siitä pääsäännöstä, että yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen ratkaisun tekoa, muodostavat liikkeen luovutus-, jakautumis- ja fuusioasiat. Yhteistoimintalain 6 a §:n mukaan kyseessä olevissa tilanteissa on yhteistoimintamenettelyssä vasta liikkeen luovutuksen tai vastaavan jälkeen todettava, onko toimenpiteillä neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia. Yhteistoimintalain 10 §:n mukaan työnantaja voi tehdä myös päätöksen ilman sitä edeltävää yhteistoimintamenettelyä, jos on olemassa yrityksen tuotannolliselle ja taloudelliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavia erityisen painavia syitä, joita ei ole voitu ennakolta tietää. Tällainen asia on kuitenkin käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita ei enää ole, ja samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Noudatettavista menettelytavoista ja myös neuvotteluesityksen antamisesta voidaan sopia. Laissa on kuitenkin neuvottelujärjestyksestä säännökset, jos muusta ei ole sovittu.

Kirjallinen neuvotteluesitys on annettava yhteistoimintalain 7 a §:n mukaan yritystoiminnan muutoksia ja työvoiman määrää koskevissa asioissa vähintään kolme päivää ennen neuvottelun alkamista. Jos neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaisi yhden tai useamman henkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on neuvotteluesitys annettava viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesityksessä on oltava myös tiedot neuvottelujen alkamisajankohdasta, paikasta ja siitä, mitä asioita on tarkoitus käsitellä. Liikkeen luovutus-, jakautumis- ja sulautumisasioissa neuvotteluesitys on tehtävä viimeistään viikon kuluessa luovutuksesta, jakautumisesta tai sulautumisesta. Näissä neuvotteluissa on kyse sen toteamisesta, onko liikkeen luovutuksella tai su-

lautumisella neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia. Jos vaikutuksia on, yhteistoimintaneuvotteluja on jatkettava lain mukaisesti. Jos henkilöstön edustaja pyytää työvoiman määrään tai henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavista asioista neuvottelujen aloittamista, työnantajan on myös annettava vastaava neuvotteluesitys tai kirjallinen selvitys siitä, miksi yhteistoimintamenettely ei ole tarpeen.

Työnantajan on annettava yhteistoimintalain 7 b §:n mukaan neuvotteluissa käsiteltävien asioiden kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille ja toimihenkilöille tai heidän edustajilleen. Tällaisia tietoja ovat muun muassa lain 7 b §:n 2 momentin mukaan suunniteltavana olevan vähentämisen perusteet, arvio vähentämisen kohteeksi tulevien henkilöiden määrästä henkilöstöryhmittäin, arvio toteutusajataulusta ja tiedot periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi tulevat määrättyvät. Mikäli kysymys on vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta, lomauttamisesta yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamisesta, on tiedot annettava kirjallisesti. Edellä tarkoitetut tiedot tulee liittää neuvotteluesitykseen tai ne on annettava erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

Työvoiman vähentämistoimenpiteitä koskeva neuvotteluesitys tai vastaavat tiedot on annettava yhteistoimintalain 7 c §:n mukaan myös työvoimatoimistolle.

Kun työnantaja on tehnyt neuvotteluesityksen tarkoituksenaan irtisanoa vähintään 10 työntekijää tai toimihenkilöä taloudellisin ja tuotannollisin perustein, on hänen yhteistoimintalain 7 d §:n 1 momentin mukaan annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistävänä toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on myös viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimatoimiston kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmasta on käytävä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu ajankohta, neuvotteluissa noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmaa koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa ei tarvitse noudat-

taa seitsemän päivän pituista määräaikaa perusteiden ja vaikutusten ja toisaalta vaihtoehtojen käsittelyn välillä.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle 10 työntekijää tai toimihenkilöä, työnantajan on vastaavasti esitettävä yhteistoimintamenettelyssä ne toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen ja heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Jos työnantajan kanssa on sovittu, henkilöstön edustajilla on oikeus yhteistoimintalain 7 §:n 5 momentin mukaan kuulla asiantuntijana asianomaisessa yksikössä työskentelevää henkilöä ja saada mahdollisuuksien mukaan tietoja muiltakin asiantuntijoilta, kun he valmistautuvat laajoissa yhteistoimintasioissa yhteistoimintakokoukseen. Asiantuntijoiden työstä vapautukseen ja ansionmenetyksen korvaukseen sovelletaan samoja säännöksiä kuin henkilöstön edustajiin.

Yhteistoimintaneuvottelujen alettua voidaan sopia siitä, miten asian käsittelyä jatketaan, ellei asiaa saada ensimmäisessä neuvottelussa sovittua. Asiasta voidaan hankkia myös täydentäviä tietoja. Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä henkilöstön edustajilla on myös oikeus kuulla edellä tarkoitettuja asiantuntijoita ja hankkia tarvittavia tietoja.

Jos suunniteltu toimenpide ilmeisesti joutuu yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, työnantajan on noudatettava niin sanottua tehostettua yhteistoimintamenettelyä yhteistoimintalain 8 §:n mukaisesti. Ensin työnantajan on neuvoteltava aiotun toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista. Näissä asioissa on siten vähintään kaksi neuvottelua. Neuvotteluelvoitteen ei katsota täyttyneen ennen kuin asiasta on sovittu yhteistoimintamenettelyssä tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Lisäksi edellytetään, että neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Sopimisella

tarkoitetaan paitsi neuvotteluvelvoitteen määräajan täyttymisestä sopimista myös toimenpiteen henkilöstövaikutuksista sopimista.

Jos toimenpide ilmeisesti johtaisi vähintään 10 työntekijän ja toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen yli 90 päiväksi tai osaaikaistamiseen, eikä asiasta sovita, kaksivaiheisten neuvottelujen vähimmäiskesto-aika on kuusi viikkoa laskettuna neuvottelujen alkamisesta. Vaihtoehtojen käsittely voi neuvottelujen toisessa vaiheessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, ellei toisin sovita.

Korkein oikeus on päätöksessään (KKO 1994:102) katsonut, että edellä tarkoitettua säännöstä ei sovellettu tilanteeseen, jossa työviikkoa lyhentämällä toteutetussa osittaislomautuksessa lomautuspäivät, joiden lukumäärä ei ylittänyt 90 kalenteripäivää vastaavaa 64 työpäivää, vaikka lomautuspäivät olivat sijoittuneet yli 90 päivän pituiselle ajaksolle. Sen sijaan korkeimman oikeuden päätöksen (KKO 1994:21) mukaan säännöstä oli sovellettava molempiin tilanteisiin, joissa työnantaja oli irtisanonut ensin seitsemän päivän yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen yhdeksän toimihenkilöä marraskuussa ja seuraavan vuoden huhtikuussa pidennetyn neuvottelumenettelyn jälkeen 53 työntekijää, koska toimihenkilöiden ja työntekijöiden irtisanomiset olivat johtuneet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jotka olivat työnantajan tiedossa jo ennen toimihenkilöiden irtisanomisia.

Työvoiman vähentämistä koskevien vaihtoehtojen käsittelyn riittävyteen yhteistoimintaneuvotteluissa liittyy kysymys siitä, tuleeko irtisanomisuhan alaiset työntekijät nimetä jo yhteistoimintamenettelyn aikana. Korkeimman oikeuden päätöksen (KKO 1994:17) mukaan neuvottelut työvoimaa vähentävien toimenpiteiden vaikutuksista ja vaihtoehdoista saattavat joskus edellyttää myös yksityiskohtaista selvitystä niistä työntekijöistä, jotka täytyy irtisanoa, ja niistä, jotka voidaan sijoittaa uudelleen tai kouluttaa. Kun toimenpiteet kuitenkin jo lähtökohdaisesti koskivat korkeimmassa oikeudessa esillä olleessa tapauksessa kaikkia yksiköitä ja henkilöstöryhmiä, arviolta kolmasosaa noin 600 työntekijästä, ei irtisanottavien nimeäminen jo irtisanomisten perusteista, vai-

kutuksista ja vaihtoehdoista käytävässä yhteistoimintamenettelyssä ollut välttämätöntä.

Työnantajan on laadittava yhteistoimintalain 6 b §:n mukaan vuosittain ennen tilikauden alkua henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Tähän suunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset irtisanomisista koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä 6 b §:n 2 momentin mukaan, jos työnantaja irtisanoa työntekijöitä taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin.

Yhteistoimintalain 8 §:n mukaan yhteistoimintaan sovelletaan tietyissä erityistilanteissa myös edellä kuvatuista pääsäännöistä poikkeavia menettelyjä. Pykälän 4 momentin mukaan neuvotteluajaksi lasketaan myös aika, joka on käytetty mahdollisiin asiaa koskeviin neuvotteluihin jo ennen liikkeen luovutusta, sulautumista tai jakautumista. Pykälän 5 momentin mukaan yhteistoimintamenettelyä koskevia säännöksiä ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Kuitenkin, jos yritys on yrityksen saneerauslaissa (47/1993) tarkoitettuna saneerausmenettelyn kohteena, säännöksiä sovelletaan, mutta neuvottelu-aika on seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

Työehtosopimuksen perusteella valitut henkilöstön edustajat ja työnantaja voivat sopia yhteistoimintalain 8 §:n 6 momentin mukaan siitä, että yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään yhteistoimintamenettelyn sijaan työehtosopimusjärjestyksen mukaisesti, jos asia on sen luonteinen, että se olisi käsiteltävä myös tämän neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

Neuvottelujen päätyttyä työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelujen tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan yhteistoimintalain 8 a §:n mukaan. Neuvotteluosapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

Neuvotteluvelvoitteen täytyttyä työnantaja voi aloittaa toimenpiteiden toteutuksen. Yhteistoimintalain 8 §:n 1 momentin mukaan erimielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi kuitenkin aloittaa vasta, kun hän on tiedottanut asiassa päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan neuvotteluvollisuuden lisäksi yhteistoimintalaissa säädetään työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta eräissä tapauksissa.

Yhteistoimintalain 11 § edellyttää työnantajalta erityistä tiedottamista henkilöstön edustajille muun muassa yrityksen tilinpäätöksestä viivytyksettä sen vahvistamisesta. Työnantajan on myös tiedotettava vähintään kaksi kertaa vuodessa yrityksen taloudellisesta tilasta tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymineen. Lisäksi on tiedotettava huoltokonttoritilin haltijalle tiliä avattaessa huoltokonttorisaatavien mahdollisesta vakuuttomuudesta ja annettava vähintään kerran vuodessa selvitys huoltokonttorin taloudellisesta tilasta. Jos edellä tarkoitetuissa asioissa tapahtuu olennaisia muutoksia, on niistä tiedotettava erikseen viipymättä. Lisäksi henkilöstöryhmien edustajille on annettava yrityksen suorittaman palkkatilastoinnin puiteissa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle asianomaista ryhmää koskevat palkkatilastot sen mukaisesti kuin asiasta on asianomaisen alan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovittu.

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on yhteistoimintalain 11 §:n 3 ja 4 momentin mukaan ilmoitettava niiden työntekijöiden edustajille, joita luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta, luovutuksen syyt, luovutuksesta johtuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Luovuttajan on annettava nämä tiedot työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Nämä velvollisuudet koskevat myös jakautumisen ja sulautumisen tilanteita pykälän 5 momentin mukaan.

Yhteistoimintalaissa on myös säännös, jonka mukaan kaksikielisissä kunnissa, työnantajan on toteutettava tiedottamisvelvollisuutensa maan molemmilla kielillä, jos vähemmistönä olevan kieliryhmän määrä on vähintään 10 henkilöä ja enemmän kuin 10 prosenttia henkilöstön määrästä.

Yhteistoimintalain 9 §:n mukaan työnantajalla on erityinen tiedottamisvelvollisuus henkilöstön edustajille ulkopuolisen työvoii-

man käyttöä koskevan sopimuksen suunnittelusta. Velvollisuus koskee työvoiman suunnittelusta määrästä, työtehtävistä ja sopimuksen kestoajasta tiedottamista. Asianomainen henkilöstön edustaja voi sen jälkeen vaatia viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä, että asia on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Työnantaja ei saa tänä aikana tehdä aiottua sopimusta. Yhteistoimintamenettelyä ei kuitenkaan tarvitse toteuttaa tietyissä kiireellisissä ja lyhytaikaisissa töissä tai asennus- ja korjaustöissä, jos työtä ei voida tehdä yrityksen omalla henkilöstöllä, taikka jos kyseessä on työ, jota ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita yrityksen oma henkilöstö.

Työnantajan velvollisuus laatia suunnitelmia

Yhteistoimintalain 6 b §:n mukaan yrityksellä on velvollisuus laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuosittain ennen tilikauden alkua. Henkilöstösuunnitelman tulee sisältää sellaiset yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat, joilla on ilmeisesti merkitystä henkilöstön rakenteeseen, määrään tai laatuun samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset. Koulutussuunnitelmassa on käsiteltävä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin. Näissä suunnitelmissa on myös pykälän 5 momentin mukaan pyrittävä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin.

Suunnitelmat ja suunnitelmakaudella niihin tehtävät muutokset on käsiteltävä henkilöstön kanssa yhteistoimintamenettelyssä. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan voidaan sisällyttää myös sukupuolten tasa-arvon toteuttamista edistävät toimenpiteet. Muutosturvaan liittyen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on myös tarkistettava taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

Kansallista konserniyhteistyötä koskevat säännökset

Yhteistoimintalaissa on kansallista konserniyhteistyötä koskevat säännökset. Lain

11 b §:n mukaan konsernilla tarkoitetaan osakeyhtiötä, pankkeja ja vakuutusyhtiötä koskevan lainsäädännön mukaisia konserneja. Jos konserniin kuuluvilla yhtiöillä on joko omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta konserniin kuulumattomassa yhteisössä, myös viimeksi mainittua yhteisöä pidetään konserniin kuuluvana tytäryrityksenä.

Konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös konserneihin rinnastettaviin yrityskokonaisuuksiin, joissa emoyrityksen yritysmuoto on muu kuin osakeyhtiö, pankki tai vakuutusyhtiö. Kuitenkin jos konserniin kuuluvan yrityksen toimiala ei liity sen varsinaisiin tuotannollisiin toimintoihin eikä yritys ole merkittävä henkilöstön aseman kannalta, ei konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä tarvitse soveltaa. Lisäksi säännöksiä sovelletaan yritykseen, joka harjoittaa liiketoimintaa eri paikkakunnilla sijaitsevien, hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden välityksellä. Toimintayksikkö on silloin verrattavissa tytäryritykseen.

Jos suomalaisessa konsernissa Suomessa työskentelevän henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 500, tulevat konserniyhteistyötä koskevat säännökset sovellettaviksi niissä konserniin kuuluvissa suomalaisissa yrityksissä tai itsenäisissä toimintayksiköissä, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Kansalliseen konserniyhteistyöhön osallistuvista henkilöstön edustajista voidaan sopia yhteistoimintalain 11 c §:n mukaan. Jollei muusta ole sovittu, kunkin konserniin kuuluvan suomalaisen yrityksen henkilöstöllä on oikeus valita lain 11 e §:n 1 momentin mukaan keskuudestaan vähintään yksi edustaja. Henkilöstön edustajat on valittava siten, että kaikki konsernin henkilöstöryhmät tulevat edustetuiksi. Jos yrityksellä on useita toimipaikkoja, riittää kuitenkin, että henkilö edustaa tiettyyn alueelliseen tai toiminnalliseen kokonaisuuteen kuuluvien toimipaikkojen henkilöstöä.

Konserniyhteistyötä varten valituilla henkilöstön edustajilla ei ole erityistä irtisanomis-suojaa.

Yhteistyöstä voidaan sopia yhteistoimintalain 11 c §:n 2 momentin mukaan henkilöstön ja konsernin johdon kesken joko määrä-

ajaksi tai toistaiseksi. Jollei yhteistyöstä ole sovittu vuoden kuluessa siitä, kun yhteistyötä koskevien säännösten soveltamisedellytykset ovat täyttyneet, on yhteistyö toteutettava laissa säädetyllä tavalla. Sopimus voidaan tosin tehdä vielä senkin jälkeen, kun lain velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

Jollei muusta ole sovittu, on Suomessa olevalle henkilöstölle annettava yhteistoimintalain 11 d §:n 1 momentin mukaan (1) vuosittain yhtenäinen taloudellinen selvitys, johon sisältyy konsernitilinpäätös tai jollei sellaista ole laadittava, vastaava käytössä oleva selvitys sekä tiedot konsernin tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä samoin kuin arvio odotettavissa olevista henkilöstön määrän ja laadun muutoksista, (2) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen toiminnan olennaista laajentamista, supistamista tai lopettamista sekä (3) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen tuotevalikoiman tai palvelutoiminnan tai muun näihin rinnastettavan tuotannollisen seikan olennaista muuttamista henkilöstön asemaan vaikuttavalla tavalla.

Yhteistoimintalain 11 d §:n 3 momentin mukaan konsernin johtoon kuuluvan tai sen valtuuttaman, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa edellä tarkoitettut tiedot. Ne on annettava siten, että sekä konsernin johdon ja henkilöstön että henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus asiaa käsiteltäessä toteutuu. Tiedot, jotka koskevat toiminnan tai tuote- tai palvelutoiminnan muutoksia, on annettava niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee, ja ne on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä voidaan käydä yhteistoimintalain 7 §:ssä tarkoitettu yhteistoimintamenettely. Tiedot on annettava kaksikielisissä kunnissa siten kuin yhteistoimintalain 11 §:n 6 momentissa säädetään.

Muualla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä on kansallisessa konserniyhteistyössä annettava vain vuosittain annettavaan taloudelliseen selvitykseen liittyvät tiedot, jos niillä on olennaista merkitystä Suomessa olevan henkilöstön kannalta.

Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevat säännökset

Yhteistoimintalain 11 b §:n 2 momentin mukaan konsernin määritelmää koskevia säännöksiä sovelletaan myös yritykseen, joka harjoittaa liiketoimintaa eri Euroopan talousalueen valtioissa.

Yhteistoimintalain soveltamisalaa koskevan 2 §:n 4 momentin mukaan kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös Euroopan talousalueen ulkopuolelta olevan konsernin yrityksiin ja liikkeisiin talousalueella, jos konserni on nimenyt edustajakseen tässä asiassa suomalaisen yrityksen tai, jollei edustajaa ole nimetty, jos suomalainen yritys työllistää suurimman määrän työntekijöitä Euroopan talousalueella.

Säännöksiä sovelletaan konserniin, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevilla yrityksillä tai toimintayksiköissä vähintään 150 työntekijää kussakin.

Yhteistoimintalain 11 e §:n 2 momentin mukaan konsernin Suomessa olevalla henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään, sopimukseen perustuvaan yhteistyöelimeen tai yritysneuvostoon sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö sovi noudatettavista menettelytavoista, on työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua valintaan.

Edellä tarkoitettua menettelyä noudatetaan myös silloin, kun Suomessa oleva henkilöstö valitsee edustajiaan kansainväliseen konserniyhteistyöhön, jonka järjestämisvelvollisuus perustuu jonkun muun Euroopan talousalueen jäsenvaltion lainsäädäntöön. Vastaavasti muista Euroopan talousalueen jäsenvaltioista henkilöstön edustajat valitaan kunkin toimipaikan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Henkilöstön edustajalla ja varaedustajalla on lain 11 e §:n 3 momentin mukaan sama irtisanomissuoja kuin mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Edellä tarkoitettussa neuvotteluryhmässä on

vähintään kolme ja enintään 18 jäsentä yhteistoimintalain 11 f §:n 1 momentin mukaan. Siihen kuuluu 11 f §:n 2 momentin mukaan yksi henkilöstön valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäseniä, joiden määrä on suhteutettu eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrään. Lisjäsenien lukumäärä todetaan yhdessä konsernin Suomesta olevien henkilöstön edustajien ja konsernin johdon kesken.

Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on 11 f §:n 1 momentin mukaan neuvotella konsernin johdon kanssa konserniyhteistyön järjestämisestä. Yhteistyötä koskeva sopimus on neuvotteluryhmän enemmistön hyväksyttävä. Neuvotteluryhmä kokoontuu konsernin johdon kanssa sen kutsusta. Aloite kokoukselle voi tulla joko johdolta tai konsernin henkilöstöltä.

Erityinen neuvotteluryhmä voi 11 f §:n 3 momentin mukaan vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta neuvotteluja kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut. Uusi pyyntö erityisen neuvotteluryhmän koolle kutsumiseksi voidaan esittää aikaisintaan kahden vuoden kulluttua edellä tarkoitettua päätöksestä. Konsernin johto ja neuvotteluryhmä voivat kuitenkin sopia lyhyemmästä määräajasta.

Yhteistoimintalain 11 g §:n mukaan kansainvälistä konserniyhteistyötä varten perustetaan yritysneuvosto, jossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä. Yritysneuvostoon valitaan yksi henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäseniä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärään. Yritysneuvoston jäsenien lukumäärä ja sen mahdolliset muutokset todetaan yritysneuvoston ja konsernin johdon kesken.

Yritysneuvosto voi asettaa keskuudestaan työvaliokunnan, jossa on enintään kolme jäsentä.

Yhteistyöstä voidaan sopia yhteistoimintalain 11 c §:n 4 momentin mukaan konsernin johdon ja erityisen laissa tarkoitettua neuvot-

teluryhmän kesken. Jollei yhteistyöstä ole sovittu kolmen vuoden kuluessa vähintään kahden kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen vähintään 100 työntekijän tai toimihenkilön taikka heidän edustajiensa tai konsernin johdon kirjallisesta neuvottelupyynnöstä taikka jollei konsernin johto ole aloittanut neuvotteluja kuuden kuukauden kuluessa neuvottelupyynnöstä, on yhteistyö toteutettava laissa säädetyllä tavalla. Sopimus voidaan kuitenkin tehdä senkin jälkeen, kun lain velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

Ellei muusta ole sovittu, yhteistoimintalain 11 d §:n 1 momentissa tarkoitettu selvitys- ja tiedonantovelvollisuus koskee myös kansainvälistä konserniyhteistyötä. Selvitys ja tiedot on annettava Euroopan talousalueella olevalle henkilöstölle.

Yhteistoimintalain 11 d §:n 4 momentin mukaan konsernin johdon on annettava vuosittain yhtenäinen taloudellinen selvitys yritysneuvoston kokoukselle siten, että sekä konsernijohdon ja henkilöstön että henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus asiaa käsitellessä voi toteutua. Tiedot, jotka koskevat toiminnan tai tuote- tai palvelutoiminnan muutoksia, on annettava yritysneuvostolle tai sen työvaliokunnalle, jos sellainen on valittu, kun tiedot koskevat vähintään kahta eri jäsenvaltiossa sijaitsevaa yritystä tai liikettä, jolloin yritysneuvosto tai sen työvaliokunta voi myös kokoontua konsernin johdon tai muun tarkoitukseen paremmin soveltuvan yritysjohton kanssa. Kokouksiin voivat osallistua myös ne yritysneuvoston jäsenet, joiden edustamia yrityksiä tai liikkeitä kyseiset toimenpiteet suoraan koskevat.

Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppasuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) 35 §:n mukaan, jos eurooppayhtiö olisi yhteistoimintalain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien säännösten soveltamisalaan kuuluva yritys, yhteistoimintalain säännöksiä ei sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä tai sen tytäryrityksessä.

Salassapitosäännökset

Työntekijät ja henkilöstön edustajat eivät saa antaa ulkopuolisille työnantajan liike- tai

ammattisalaisuuksista tietoja, jotka he ovat saaneet yhteistoimintalain mukaisesti ja joiden levittäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen liike- tai sopimuskumppania. Salassapitovelvollisuus sisältää sen, että työnantajan ilmoitettua salassapitovelvollisuudesta näitä tietoja saadaan käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajien kesken, joita asia koskee, eikä tietoja saa ilmaista muille.

Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa. Tämä velvoite koskee myös työnantajaa.

Lain noudattamisen valvonta ja tehosteet

Yhteistoimintalain soveltamista valvovat 15 §:n mukaan työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai työnantajan edustaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkorangaistukseen yhteistoimintalain 16 §:n mukaan silloin, kun hän jättää tahallaan tai ilmeisestä huolimattomuudesta noudattamatta tietyt laissa mainitut velvoitteet. Tällaiset velvoitteet koskevat yhteistoimintamenettelyä, työnantajan annettavia tietoja, ulkopuolisen työvoiman käyttöä, työnantajan tiedottamisvelvollisuutta, henkilöstön edustajien työstä vapautusta, lakiperusteista konserniyhteistyötä ja sopimusperusteisesta konserniyhteistyöstä sovittuja määräyksiä. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) mukaisesti. Kyse on virallisen syytteen alaisesta teosta, jossa asianomistajina ovat ne tahot, joiden kanssa neuvottelut olisi pitänyt käydä. Korkein oikeus on katsonut (KKO 1986 II 121), että tuotannon supistamisen takia irtisanottuja työntekijöitä ei pidetty yhteistoimintalain 11 §:ssä tarkoitettuna työnantajan tiedottamisvelvoitteen rikkomisen asianomistajina.

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaukseen liittyen rangaistus yhteistoimintalain 11 e §:n (henkilöstön edustajat

konserniyhteistyössä) rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Myös salassapitovelvollisuuden rikkomisen on rangaistavaa siten kuin rikoslaissa asiasta säädetään.

Toinen tehoste on yhteistoimintalain 15 a §:ssä säädetty hyvitysseuraamus, joka on yksityisoikeudellinen, luonteeltaan taloudellinen sanktio. Hyvityksen saajana on asianomainen työntekijä tai toimihenkilö. Hyvitysseuraamus on mahdollinen vain silloin, kun lain 6 §:n 1—5 kohdissa tarkoitettut asiat on tahallisesti tai ilmeisestä huolimattomuudesta ratkaistu noudattamatta mitä yhteistoimintamenettelyä, työnantajan annettavien tietojen antamisvelvollisuudesta, neuvotteluesityksestä tai neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja täyttymisestä on säädetty ja työntekijä tai toimihenkilö on ratkaisuun liittyvistä syistä irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu. Hyvitysseuraamukseen tuomitseminen on riippumaton siitä, onko työnantajalla ollut laillinen peruste toimenpiteilleen. Hyvityksen tuomitseminen näistä menettelyvirheistä ei estä muiden mahdollisten sanktioiden tuomitsemista kuten korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä työsopimuslain mukaisesti. Hyvityksen suuruutta määrättäessä on kuitenkin otettava huomioon muun muassa samoista toimenpiteistä mahdollisesti johtuva muu korvausvelvollisuus, laiminlyönnin aste ja työnantajan olosuhteet. Olosuhteet huomioon ottaen vähäisissä laiminlyöntitilanteissa voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Työtuomioistuimen lausunnon (1993:61) mukaan 15 a § on pakottava säännös, eikä se kuulu valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:ssä tarkoitettun säännöstämiskompetenssin piiriin. Sitä vastoin yhteistoimintalain 14 §:n 1 momentin mukaan valtakunnalliset yhdistykset voivat kuitenkin sopimuksin poiketa muun muassa siitä, mitä on säädetty lain 7 §:ssä yhteistoimintamenettelyä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä ja 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen täyttymisestä eli kaikista niistä säännöksistä, joiden noudattamatta jättämisestä voidaan määrätä maksettavaksi hyvitystä.

Hyvityksen määrä on enintään 20 kuukauden palkka. Sen maksaa työnantajayritys ja

se tuomitaan kyseisille työntekijälle hänen bruttopalkkansa mukaan. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomittavan hyvityksen verokohtelusta ei ole tuloverolaissa (1535/1992) erikseen säädetty, mutta hyvitykset on vakiintuneesti tulkittu veronalaiseksi tuloksi. Korkeimman hallinto-oikeuden (1994 B 521 ja 1994 B 522) mukaan hyvitys on työntekijän veronalaista tuloa siitä riippumatta, onko hyvitystä maksettu sovinnon vai tuomioistuimen tuomion perusteella. Kanneaika hyvitysvaatimukselle on vuosi siitä, kun oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Käytännössä hyvitystä koskevia kanteita on nostettu irtisanomiskanteisiin liittyvinä. Oikeuskäytännössä hyvitykset ovat vaihdelleet 1,5 kuukauden palkasta 12 kuukauden palkkaan. Hovioikeuksissa keskimääräinen tuomittu hyvitys on ollut 5,7 ja mediaani 4 kuukauden palkka. Korkeimmassa oikeudessa tuomittujen hyvitysten keskiarvo on ollut 4,7 ja mediaani 4 kuukauden palkan suuruinen.

Jos yhteistoimintaneuvottelut on jätetty kokonaan käymättä, eikä työn vähentymisestä tai työvoiman vähentämistarpeesta ole muutoinkaan keskusteltu, ovat hovioikeudet tuominneet 10—12 kuukauden palkkaa vastavia hyvityksiä (Rovaniemen HO 24.8.2000 S 98/196, Turun HO 25.1.2000 S 98/925 ja Helsingin HO 11.3.1997 S 96/479 ja 11.6.1998 S 97/1515). Yhteistoimintaneuvottelujen laiminlyöntiä on arvioitu hovioikeuksissa toisin, jos asioista on kuitenkin työntekijän kanssa jossakin muussa yhteydessä keskusteltu ja työntekijä on siten ollut tietoinen suunnitteilla olevista järjestelyistä. Tällaisissa tapauksissa tuomitut hyvitykset ovat olleet alhaisempia, vaikka neuvotteluelvoite onkin katsottu kokonaan laiminlyödyksi.

Niissä hovioikeuden ratkaisuisissa, joissa on katsottu, että yhteistoimintalakia ei ole muuten kuin neuvotteluesityksen osalta rikottu, tuomitut hyvitykset ovat olleet melko pieniä tai hyvitystä ei ole laiminlyönnin vähäisyyden vuoksi tuomittu lainkaan (Turun HO 24.8.1999 S 98/679 ja 3.1.1997 S 95/766 sekä Helsingin HO 10.8.2000 S 00/237). Korkeimman oikeuden päätös (KKO 1994:118) koski tapausta, jossa kanne oli nostettu ainoastaan sillä perusteella, että neuvotteluesitys oli jätetty antamatta. Tuomioissa hyvityksen kohtuulliseksi määräksi katsottiin yhden kuu-

kauden palkkaa vastaava määrä. Ratkaisun mukaan työnantajan laiminlyönnin johdosta työntekijä ei ollut voinut etukäteen selvittää, olisiko lomauttamiselle ollut muita vaihtoehtoja.

Sopimisoikeus

Yhteistoimintalain 14 §:n mukaan työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään lain 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoituksen toteutamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 7 b §:ssä työnantajan annettavista tiedoista, 7 d:ssä toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista, 8 §:ssä neuvotteluelvoituksen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

Tällaisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa myös niihin työntekijöihin ja toimihenkilöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Työlainsäädännön muut säännökset, jotka koskevat työntekijöille tai heidän edustajilleen tiedottamista, heidän kuulemistaan tai osallistumistaan yritystä koskevaan päätöksentekoon

Osallistumisjärjestelmiä

Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991. Lain tarkoituksena on yritystoiminnan kehittäminen, yrityksen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostaminen sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen antamalla henkilöstölle oikeus osallistua yrityk-

sen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen päättävissä, toimeenpanevissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä.

Lakia sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Henkilöstön edustus järjestetään ensisijaisesti yrityskohtaisella sopimuksella, mutta ellei sopimukseen päästä, tulevat sovellettavaksi lain toissijaiset säännökset.

Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) tuli voimaan 8 päivänä lokakuuta 2004. Lakia sovelletaan eurooppayhtiöön ja eurooppaosuuskuntaan. Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla, mutta ellei sopimukseen päästä, tulevat sovellettavaksi lain toissijaiset säännökset. Lain säännökset syrjäyttävät yhteistoimintalain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien säännösten soveltamisen.

Henkilöstörahasolaki tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1990. Rahasto on henkilöstön omistama, mutta sen perustaminen edellyttää, että työnantaja on ottanut päätöksellään käyttöön voittopalkkiojärjestelmän. Henkilöstörahasolun perustamiseksi on lain 6 §:n mukaan yrityksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahasolun perustamista yhteistoimintalain mukaisella tai muulla yrityksen ja sanotussa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

Henkilöstöryhmien edustajat laativat lain 8 §:n mukaan ehdotuksen henkilöstörahasolun perustamiseksi. Henkilöstön katsotaan hyväksyneen ehdotuksen, jos ehdotusta kannattaa vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka muodostavat henkilöstön enemmistön. Jos yrityksessä tai virastossa ei muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdotuksen, on yrityksessä tai virastossa järjestettävä asiasta äänestys. Äänestyksen järjestämisessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvalluutetun vaalista säädetään. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos enemmistö äänestyksen osallistuneista sitä kannattaa.

Yritys on velvollinen antamaan henkilöstörahastolle kaikki ne tiedot, joita tarvitaan rahaston perustamiseen, jäsenrekisterin ylläpitämiseen, rahasto-osuuksien laskentaan ja maksamiseen sekä rahaston muuhun hallintointiin. Jos rahaston jäsenenä on henkilöstörahastolain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun ulkomaisen yrityksen palveluksessa olevia henkilöitä, suomalainen emoyritys ja Suomessa rekisteröity sivuliike ovat velvollisia huolehtimaan, että rahasto saa edellä sanotut tiedot.

Yleisiä työsuhteessa noudatettavia säännöksiä

Voimassa oleva *työsopimuslaki* tuli voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001.

Työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän ja työnantajan kuulemisesta. Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet) tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Vastaavasti ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

Työsopimuslain 9 luvun 3 §:ssä säädetään työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella (Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ja irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä), työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanoon 7 luvun 8 §:n perusteella (Työnantajan konkurssi ja kuolema), konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n perusteella tiedottaa työntekijöille heidän oikeudestaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa lais-

sa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan ja työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään, jos työnantaja irtisanoo taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä työntekijän, jolle kertyisi ennen työsuhteen päättymistä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajien työssä. Työnantajalla on sama velvollisuus, jos työntekijä on ollut hänen työssään määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole edellä tarkoitettua selvitysvelvollisuutta. Jos esimerkiksi yritykseen sovelletaan yhteistoimintalakea, ei tätä selvitysvelvollisuutta ole.

Työntekijällä on myös työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaan oikeus työllistymisvapaaan irtisanomisaikanaan, jos työnantaja on irtisanonut hänet taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Työntekijän on ennen työllistymisvapaaan tai sen osa käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Työllistymisvapaaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Lisäksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään, että työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä otetaan huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Uusi *vuosilomalaki* (162/2005) tuli voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005. Loman antamisessa on säädetty tiettyjä yhteistoimintaan verrattavia menettelyjä. Ennen loman määräämistä on työnantajan lain 22 §:n mukaan varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Lain 21 §:n mukaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia työsuhteen kestäessä tietyin edellytyksin vuosiloman jakamisesta ja sen ajan kohdasta.

Vuosilomaa voidaan myös säästää työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella lain 27 §:n mukaan. Työnantaja ja työntekijä

voivat sopia, että 18 päivää ylittävä osa vuosilomasta pidetään seuraavalla lomakaudella tai siirretään pidettäväksi säästövapaana. Vuosiloman säästämistä on työnantajan ja työntekijän neuvoteltava viimeistään silloin, kun työnantaja kuulee työntekijää vuosiloman ajankohdasta. Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai -vuosina. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Työaikalaki (605/1996) tuli voimaan pääosin 23 päivänä marraskuuta 1996. Lain työpaikkakohtaiset säännökset koskevat lähinnä sopimista laista poiketen ja työntekijöiden kuulemista ennen päätöksentekoa. Tällaisia säännöksiä on varallaolosta (4 §), yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta sopimuksesta säännöllisestä työajasta (10 §), paikallisen sopimuksen tekemisestä (11 §), lakiin perustuvasta paikallisesta sopimuksesta säännöllisestä työajasta (12 §), liukuvasta työajasta (13 §), lyhennetystä työajasta (15 §), työntekijän suostumuksesta yli- ja lisätöihin (18 §), lisäylytyöstä sopimisesta (19 §), lisä- ja ylityökorvauksesta vapaa-aikana (23 §), työntekijöille varattavasta tilaisuudesta esittää mielipiteensä työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluettelosta ja niistä ilmoittamisesta (34 ja 35 §).

Opintovapaalaki (273/1979) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1980. Lain 8 §:n mukaan, jos opintovapaan myöntäminen hakeuksessa tarkoitettuna aikana tuottaisi tuntuva haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle, on työnantajalla oikeus siirtää opintovapaan alkamisajankohta enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden väliajoin toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään. Työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaata myös silloin, kun työntekijän aikaisemmasta opintovapaasta on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta eikä opintovapaan aikana ole tarkoitus saattaa päätökseen aikaisemman opintovapaan aikana aloitettua opiskelua tai koulutusta. Jos työnantajan palveluksessa säännöllisesti on vähemmän kuin viisi työntekijää, saadaan

opintovapaata edellä tarkoitetuilla perusteilla siirtää enintään kaksi kertaa peräkkäin.

Opintovapaalain 9 §:n mukaan, jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille tuottaisi tuntuva haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoimintalaissa on neuvottelumenettelystä säädetty.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004. Lain 4 §:n 3 momentissa on viittaussäännös, jonka mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoimintalaissa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin sekä että tietojen keräämisen edellytyksenä pääsäännön mukaan on työntekijän suostumus.

Lain 21 §:ssä on säännös yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoimintalaissa ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista. Yhteistoimintatai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Työturvallisuus ja -terveys

Uudistettu *laki työsuojelun valvonnasta ja*

työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) tuli voimaan 1 päivänä helmikuuta 2006. Uudella lailla korvattiin laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa ja sen avulla on tarkoitettu tehostaa viranomaisten ohjausta ja neuvontaa sekä työsuojelun yhteistoimintaa.

Laissa säädetään muun muassa työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla, mutta työnantaja ja työntekijät voivat tietyin rajoituksin sopia siitä toisinkin. Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Yhteistoiminta-asioita on käsiteltävä riittävän ajoissa, jotta niillä voidaan todella vaikuttaa uudistuksiin ja päätöksiin. Myös asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta ovat yhteistoiminta-asioita.

Työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään asianomaisen esimiehen ja työntekijän kesken. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua käsittelyyn.

Edustuksellista työsuojelun yhteistoimintaa varten työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu. Laissa on säännökset työsuojeluvaltuutetun valinnasta, tehtävistä, oikeuksista, koulutuksesta, vähimmäisajankäytöstä, ansion menetyksen korvaamisesta ja irtisanomissuojasta.

Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa. Laki selkiyttää hänen tehtävänsä työnantajaa edustavana yhteistoimintahenkilönä työsuojeluasioissa.

Työpaikalla on oltava työsuojelutoimikunta, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Työsuojelutoimikunta voidaan perustaa myös pienemmille työpaikoille. Työpaikalla voidaan sopia muusta vastaavan tasoisesta yhteistoimintamenettelystä. Toimikunnassa ovat edustettuina työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat ja se perustetaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Työsuojeluvaltuutetut ovat toimikunnan jäseniä. Työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin, vaikka hän ei olisikaan jäsen. Työsuojelutoimikunta käsittelee työolojen tilaa ja kehitystä, työsuojeluselvityksiä sekä työpaikan terveellisyys- ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä. Myös työterveyshuollon toi-

meenpanoa ja työkykyä ylläpitävät asiat kuuluvat työsuojelutoimikunnalle.

Työturvallisuuslaki (738/2002) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2003. Lain 17 §:ssä säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta. Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyys- ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken. Lain mukaan työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä muun muassa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palautetta.

Useissa työturvallisuuslain nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä on myös yhteistoimintaa ja työnantajan tiedotusvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 2002. Lain 8 §:ssä on erityinen säännös yhteistoiminnasta. Kun työnantaja valmistee työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi, samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi ehdotuksia, joita tulee käsitellä myös yhteistoiminnassa.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee työterveyshuoltolain 12 ja 14 §:ssä (Työterveyshuollon sisältö ja muut terveydenhuollon palvelut) tarkoitetun toiminnan aloittamisen,

muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian, on asia käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai, jollei työsuojelutoimikuntaa tai sen korvaavaa yhteistoimintamenettelyä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jollei työpaikalle ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiat käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä henkilöstön kanssa.

Lain 11 §:ssä säädetään päihdeohjelmasta. Jos työnantajalla on tarkoitus teettää työterveyshuollon ammattihenkilöillä työnhakijalle tai työntekijälle laissa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työtehtävät, joissa huumausaine testi aiotaan tehdä, on käsiteltävä yhteistoimintalainsäädännön mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004) tuli voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2004. Lain 9 §:n mukaan työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää hakemuksesta poikkeuksia vuosilomalain 22 §:n, työaikalain 14 §:n 1 ja 3 momentin, 26 §:n 1 momentin 14 kohdan, 27 §:n 1 momentin ja 36 §:n 1 momentin sekä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 15 §:n säännöksistä.

Lain 10 §:n mukaan ennen kuin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto tekee 9 §:ssä tarkoitetun päätöksen, on työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaiselle luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle varattava mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti. Jollei työpaikalla ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava

työsuojeluvaltuutetulle ja jollei tätäkään ole, on kuulemismahdollisuus varattava kullekin työntekijälle, jota päätös koskee.

Muutoksenhausta työsuojelupiirin poikkeuslupa-asiassa antamaan päätökseen säädetään lain 11 §:ssä. Oikeus oikaisuvaatimuksen tekemiseen on muun muassa niillä 10 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla tai työntekijöillä, joita on kuultu tai joita olisi pitänyt kuulla ennen kuin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto teki valituksen päätöksen ja sillä, jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) muutokset tulivat voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2005. Lain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Lain 9 §:n mukaan sukupuoleen perustavana syrjintänä ei ole pidettävä muun muassa suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

Muita säännöksiä

Ulkomaalaislaki (301/2004) tuli voimaan 1 päivänä toukokuuta 2004. Lain 73 §:n mukaan työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin Euroopan unionin kansalaisen tai tähän rinnastettavan taikka tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.

Hallituksen esitys *laiksi tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä* (HE 114/2006 vp) on annettu eduskunnalle. Ehdotuksen 6 §:n mu-

kaan tilaajan tulisi pyynnöstä ilmoittaa lain tarkoittamaa vuokratyötä tai alihankintatyötä koskevasta sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalluutetulle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kestoaika ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Yleistä

Yhteistoimintaa yrityksissä koskeva sääntely on toteutettu eri maissa toisistaan poikkeavin tavoin. Tästä syystä Euroopan unionin (EU) ja Euroopan talousalueen (ETA) jäsenvaltioiden lainsäädäntöä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi esitellä yleisperiaatteita tarkemmin.

Pohjoismaisena perusmuotona voidaan pitää työehtosopimusjärjestelmää, joka on jatkuvasti tullut laaja-alaisemmaksi ja koskee palkkojen ohella työolosuhteita, vapaa-aikaa, työturvallisuutta, koulutusta sekä tiedotustoimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Järjestelmä perustuu työntekijöiden ja työnantajien suhteellisen korkeaan järjestäytymisasteeseen. Työpaikkatasolla työntekijöitä edustaa silloin pääsääntöisesti ammattiosaston tai vastaavan valitsema luottamusmies, jonka pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston tai vastaavan edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Toinen osallistumisjärjestelmien perusmuoto on tuotantokomitealaitoksen periaatteisiin perustuva järjestelmä, jossa työpaikkaneuvostoilla on keskeinen asema. Tällainen järjestelmä on varsin pitkälle kehitettynä Saksassa. Myös neuvoston direktiivien eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuuleminenmenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä perusteella EU:n ja ETA:n jäsenvaltioissa on säännökset yritysneuvostoista kansainvälisessä

konserniyhteistyössä ja säännökset erityisestä neuvotteluryhmästä kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä.

Kolmas työntekijöiden edustajien osallistumisjärjestelmän perusmuoto on työntekijöiden edustajien mukaantulo yritysten ylimpiin hallintoelimiin.

Neljäntenä yritysdemokratian muotona voidaan pitää työntekijöiden mahdollisuuksia neuvotella ennen työnantajan päätöksentekoa työnantajan niistä suunnitelmista, joilla on vaikutusta joko suoraan tai epäsuorasti henkilöstön asemaan. Tästä on esimerkkinä Suomen yhteistoimintalaki.

Työntekijöiden osallistumista, kuulemista ja heille tiedottamista koskevaan sääntelyyn vaikuttavat merkittävästi eräät EU:n direktiivit, jotka kukin jäsenvaltio on saattanut osaksi kansallista lainsäädäntöään sopeuttaen ne omaan oikeusjärjestykseensä sopiviksi. Koska tällaiset direktiivit vaikuttavat yhteistoimintaa koskevan lain sisältöön, ne käydään tässä läpi direktiiveittäin.

Yhteistoimintalainsäädännön sisältöön merkittävästi vaikuttavat EU:n työoikeusdirektiivit

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

Yhteistoimintamenettelydirektiivin sisältö on kuvattu hallituksen esityksessä laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta (HE 201/2004 vp). Direktiivin edellyttämät muutokset toteutettiin 23 päivänä maaliskuuta 2005 voimaan tulleella lailla.

Suomen lainsäädännön ja yhteistoimintamenettelydirektiivin keskinäisestä vastavuudesta edellä tarkoitetussa hallituksen esityksessä todettiin tulkintavaikutus eräiltä kohdin ja näiltä kohdin katsottiin aiheelliseksi tarkistaa lainsäädäntöä vielä yhteistoimintalain kokonaisuudistuksen yhteydessä.

Direktiivissä edellytetään säädettävän kansallisessa lainsäädännössä luottamuksellisten tietojen käsittelyoikeudesta ja työntekijöiden edustajien sekä heitä avustavien asiantunti-

joiden salassapitovelvollisuudesta. Yhteistoimintalain 12 §:ssä säädetään työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien salassapitovelvollisuudesta, mutta ei heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta. Yhteistoimintalain ja erityisesti sen perusteluista käy ilmi, että työntekijöillä on oikeus käyttää avustavia asiantuntijoita vain kansainvälisessä konserniyhteistyössä yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä. Kansallisessa yhteistoiminnassa henkilöstön edustajilla on lain 7 §:n 6 momentin mukaan vain oikeus kuulla asiantuntijoina asianomaisessa toimintayksikössä työskenteleviä henkilöitä ja saada muiltakin yrityksen asiantuntijoilta tietoja. Siten työntekijöiden mahdollisuus käyttää avustajinaan asiantuntijoita yhteistoimintamenettelyssä ja tästä seuraavat salassapitovelvollisuudet katsottiin aiheelliseksi selvittää kokonaisuutena.

Neuvoston direktiivi (98/59/EY) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, jäljempänä joukkovähentämisdirektiivi

Uudella joukkovähentämisdirektiivillä on kumottu aikaisemmat direktiivit 75/129/ETY ja 92/56/ETY, mutta sillä ei ole vaikutettu jäsenvaltioita velvoittaviin määräaikoihin, joiden kuluessa jäsenvaltioiden oli saatettava ne osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Direktiivissä on irtisanomisen menettelytapoihin liittyviä säännöksiä, joita sovelletaan irtisanottaessa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia, kun irtisanomiset koskevat määrää, joka on jäsenvaltion valinnan mukaan joko 30 päivän aikana vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää, vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksistä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää ja vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää taikka 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Direktiiviä ei sovelleta määräaikaisiin työ sopimuksiin, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien

loppuun suorittamista, eikä julkisyhteisöjen tai julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa oleviin työntekijöihin eikä merialusten miehistöön.

Direktiiviä vastaavien aikaisempien direktiivien säännöksiä on selvitetty muun muassa hallituksen esityksessä Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten säännösten muuttamisesta (HE 109/1992 vp). Direktiivin edellyttämät muutokset on toteutettu pääosin muuttamalla yhteistoimintalain lailla 236/1993.

Neuvoston direktiivi (2001/23/EY) työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, jäljempänä liikkeen luovutusdirektiivi

Uudella liikkeen luovutusdirektiivillä on kumottu aikaisemmat direktiivit 77/187/ETY ja 98/50/EY, mutta sillä ei ole vaikutettu jäsenvaltioita velvoittaviin määräaikoihin, joiden kuluessa jäsenvaltioiden oli saatettava ne osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen tai sulautumisen kautta. Luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikonaisuutta. Direktiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin ja yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Direktiiviä ei sovelleta kuitenkaan merialuksiin.

Direktiivin 77/187/ETY säännöksiä on selvitetty hallituksen esityksessä Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten säännösten muuttamisesta. Direktiivin 98/50/EY säännöksiä on vastavasti selvitetty hallituksen esityksessä työ sopimuslaiksi (HE 157/200 vp) ja uuden direktiivin osalta myös hallituksen esityksessä laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta. Direktiivin edellyttämät muutokset on toteutettu työ sopimuslailla ja yhteistoimintalain useilla muutoksilla.

Neuvoston direktiivi 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta, jäljempänä osa-aikatyötä koskeva direktiivi

Direktiivin mukaan työnantajien olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon asianmukainen tiedottaminen yrityksessä tehtävästä osa-aikatyöstä työntekijöitä edustaville olemassa oleville elimille.

Direktiivin säännöksiä on selvitetty hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi ja se on toteutettu pääosin työsopimuslailla. Yhteistoimintalain soveltamisalaan liittyvää 30 työntekijän määrää laskettaessa, otetaan huomioon myös osa-aikaiset työntekijät.

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, jäljempänä määräaikaista työtä koskeva direktiivi

Direktiivin mukaan työnantajan on muun muassa tiedotettava määräaikaisille työntekijöille yrityksessä tai työpaikassa avautuvista vapaista työpaikoista sen varmistamiseksi, että heillä on samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin työntekijöillä. Tiedottaminen voidaan tehdä yleisellä ilmoituksella, joka on sopivassa paikassa yrityksessä tai työpaikassa.

Direktiivin mukaan määräaikaiset työntekijät on otettava huomioon, kun lasketaan kansallisen ja yhteisön lainsäädännön mukaisten työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi kansallisissa säännöksissä asetettuja yrityksen henkilöstön lukumääriä. Työnantajan on lisäksi mahdollisuuksien mukaan pyrittävä antamaan olemassa oleville työntekijöitä edustaville elimille tietoja yrityksessä tehtävästä määräaikaisesta työstä.

Direktiivin säännöksiä on selvitetty hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi ja se on toteutettu työsopimuslailla ja yhteistoimintalalla.

Yhteistoimintalain soveltamisalaan liittyvää 30 työntekijän määrää laskettaessa on yhteistoimintalain muutosta koskevassa hallituksen esityksessä todettu muun muassa seuraavaa: Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan lain soveltamispiiriin kuuluvat yritykset, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Lakitekstin sanamuodosta käy ilmi, että määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei sinänsä ole asetettu eri asemaan ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Hallituksen esityksen (HE 39/1978 vp.) yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi katsottava niitä työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Perusteluissa on siten tarkoitettu, että lain soveltamisedellytykseksi säädettyä työntekijämäärää laskettaessa saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetettävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Siten 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.

Neuvoston direktiivi (94/45/EY) eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä, jäljempänä yritysneuvostodirektiivi

Direktiivin tavoitteena on parantaa yhteisönlaajuisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluiksi ja tätä tarkoitusta varten direktiivin tarkoittamissa yrityksissä perustetaan yritysneuvosto tai toteutetaan työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettely. Direktiivi on koskenut 15 päivästä joulukuuta 1999 lukien erillisen neuvoston direktiivin (97/74/EY)

perusteella myös Yhdistynyttä Kuningaskuntaa.

Direktiivin säännöksiä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta (HE 35/1996 vp) ja se on toteutettu tarkentamalla yhteistoimintalain säännöksiä lailla 614/1996.

Neuvoston direktiivi (2001/86/EY) eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta

Direktiivi koskee henkilöstöedustusta sellaisten eurooppalaisten julkisten osakeyhtiöiden (*Societas Europaea, jäljempänä "SE"*) asioiden hoidossa, joita tarkoitetaan asetuksessa (EY) N:o 2157/2001. SE:ssä henkilöstöedustus järjestetään joko sopimalla tai direktiivin toissijaisten säännösten mukaan.

Direktiivin säännöksiä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (HE 107/2004 vp) ja se on toteutettu saman nimisellä lailla, joka on tullut voimaan 8 päivänä lokakuuta 2004.

Neuvoston direktiivi (2003/72/EY) eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta

Direktiivi koskee henkilöstöedustuksen järjestämistä asetuksen (EY) N:o 1435/2003 mukaisesti perustetussa eurooppaosuuskunnassa (*Societas Cooperativa Europaea, SCE*). SCE:ssä henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla tai, ellei sopimukseen päästä, direktiivin toissijaisten säännösten mukaan.

Direktiivin säännöksiä on selvitetty hallituksen esityksessä laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa (HE 66/2006 vp) ja se on toteutettu lailla 663/2006, joka tuli voimaan 18 päivänä elokuuta 2006.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2004/25/EY) julkisista ostotarjouksista

Direktiivin 4 artiklan mukaan kohdeyhtiön työntekijöille tiedottamisen ja yhtiöoikeuteen kuuluvien seikkojen, erityisesti määräysvalan tuottavan prosentuaalisen osuuden, pa-

kollisesta tarjouksen tekemisestä myönnettävien poikkeusten sekä niiden edellytysten osalta, joiden vallitessa kohdeyhtiön hallinto tai johtoelin voi toteuttaa tarjouksen toteutumisen estämiseen mahdollisesti johtavia toimia, sovelletaan sen jäsenvaltion sääntöjä, jossa kohdeyhtiöllä on sääntömääräinen kotipaikka, ja toimivalta on tämän jäsenvaltion viranomaisella.

Lisäksi direktiivin 4 artikla koskee työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan. Sen mukaan direktiivin säännöksillä ei rajoiteta tarjouksen tekijän ja kohdeyhtiön edustajille tiedottamiseen ja heidän kuulemiseensa liittyvien sääntöjen soveltamista eikä, jos jäsenvaltiot näin päättävät, yhdessä niiden työntekijöiden kanssa tehtävien päätösten soveltamista, mistä säädetään asianomaisissa kansallisissa säännöksissä, erityisesti niissä, jotka on annettu direktiivien 94/45/EY, 98/59/EY, 2001/86/EY ja 2002/14/EY nojalla.

Direktiivin edellyttämästä yhteistoiminnasta on säädetty arvopaperimarkkanalaisissa ja asiaa koskevat lain muutokset tulivat voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2006 lailla 442/2006.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset

Suomi on ratifioinut useita ILO:n yleissopimuksia, joissa on yhteistoiminnan alaan kuuluvia määräyksiä. Tällaisia sopimuksia ovat muun muassa nro 87 (SopS 45/1949, HE 58/1949 vp), joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisvapauden suojelua sekä sopimus nro 98 (SopS 32/1951, HE 19/1951 vp), joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista.

Järjestäytymisoikeuden suojelusta on yksityiskohtaisempia määräyksiä yleissopimuksessa nro 135 (SopS 84/1976, HE 117/1073 vp), joka koskee työntekijöiden edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista. Tätä sopimusta täydentää yleissopimus nro 144 (SopS 71/1983, HE 86/1982 vp), joka koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä.

Yleissopimusten sisältö on selvitetty eduskunnalle sopimusten ratifiointeja koskevissa hallituksen esityksissä, jotka on mainittu edellä.

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan neuvoston uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78/2002) korvaa vuonna 1961 tehdyn peruskirjan ja se on tullut voimaan Suomen osalta 14 päivänä kesäkuuta 2002. Peruskirjan sisältö on selvitetty eduskunnalle sopimuksen ratifiointia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 229/2001).

Yhteistoimintalainsäädännön alaan kuuluvista artikloista Suomi on hyväksynyt 5 artiklan, joka koskee järjestäytymisoikeutta, 6 artiklan, joka koskee kollektiivista neuvottelu-oikeutta, 21 artiklan, joka koskee oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin, 22 artiklan, joka koskee oikeutta osallistua työoloja ja työympäristöä koskevaan päätöksentekoon sekä niiden parantamiseen, 26 artiklan, joka koskee oikeutta ihmisarvoiseen kohteluun työssä, 28 artiklan, joka koskee työntekijöiden edustajien oikeutta suojeluun yrityksessä ja heille annettavia toimintamahdollisuuksia sekä 29 artiklan, joka koskee oikeutta saada tietoa ja neuvotella joukkoirisanomismenettelyissä.

2.3. Nykytilan arviointi

Yhteistoimintalain soveltaminen käytännössä

Yhteistoimintalaki on ollut voimassa 27 vuotta. Lakiin on tehty lukuisia muutoksia. Eri aikoina ja eri syistä tehtyjen muutosten seurauksena laista on tullut osittain vaikeaselkoinen ja se on teknisesti hankalasti hallittavissa yritystasolla, jossa sen tulisi muodostaa yhteistoiminnan selkeät puitteet. Uudistettavalla lailla tulisi parantaa lain luettavuutta ja ymmärrettävyyttä.

Kun yhteistoimintalaki säädettiin, se tuli sovellettavaksi huomattavasti nykyistä vaakaampaan yritys- ja työsuuhdekenttään. Sen jälkeen talouden yleisissä kehitysehdoissa on tapahtunut kansainvälistymisen ja yritystoiminnan erikoistumisen sekä verkostoitumi-

sen myötä olennaisia muutoksia. Myös elinkeino- ja henkilöstörakenne ovat muuttuneet voimakkaasti. Työelämän nopeutunut muutostahti ja talouden lisääntynyt verkostoituminen tuovat haasteita yhteistoimintajärjestelmien kehittämiseksi.

Perinteisten teollisuustöiden osuus on viime vuosina laskenut erityisesti teknologisen kehityksen johdosta, mutta myös globalisaation vaikutuksesta. Näiden johdosta myös työtehtävät ovat muuttuneet ja perinteinen ero teollisuustyön ja toimihenkilötyön välillä on kaventunut. Tilastokeskuksen luokituksen mukaan työlliset luokitellaan edelleen työntekijöihin, alempiin toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin. Tämän luokituksen mukaan 1980-luvun lopulla työntekijöitä oli 44 prosenttia, alempia toimihenkilöitä 39 prosenttia ja ylempiä toimihenkilöitä 17 prosenttia. Vuonna 2003 työntekijöiden osuus oli 36 prosenttia, alempien toimihenkilöiden 38 prosenttia ja ylempien toimihenkilöiden 26 prosenttia. Muutokset yksityisellä sektorilla vastaavana aikana olivat vielä tätä suuremmat.

Talouden kasvu on yhteiskunnan hyvinvoinnin perusta ja se perustuu työpanoksen, pääomapanoksen ja kokonaistuottavuuden kasvun varaan. Työpanos uhkaa kuitenkin supistua Suomessa tulevina vuosina ikä- ja työvoimarakenteen muutosten myötä. Vaikeutena tilanteessa, jossa työvoiman saataavuudesta uhkaa tulla hidaste talouden kasvulle, on, että pyrkimyksillä kasvattaa tuottavuutta voi olla kielteisiäkin vaikutuksia ihmisten työkykyyn, työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon. Tällaisia tilanteita syntyy silloin, kun tuottavuutta pyritään kasvattamaan ilman, että kiinnitetään riittävästi huomiota henkilöstön tarpeisiin ja näkemyksiin toteutettaessa muutoksia. Siksi on tärkeää, että työpaikoilla kehitetään muutosten toimeenpanon yhteydessä yhteistyössä henkilöstön kanssa itse työtä, työn järjestelyjä ja työoloja. Muutoksen ja sen onnistumisen tulisi olla johdon ja henkilöstön yhteinen asia. Erityisesti työelämän kehittämisohjelmasta saadut kokemukset osoittavat, että tässä onnistuvat työpaikat onnistuvat samalla saamaan itselleen tärkeää kilpailuetua.

Tuottavan ja tehokkaan työn taustalla on saatujen kokemusten mukaan hyvä luotta-

musympäristö. Tällainen työympäristö mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen. Vuonna 2005, kuten edellisinäkin vuosina, palkansaajat antoivat työelämän kannustavuudelle, innovatiivisuudelle ja luottamukselle yleisarvosanan 7,9 asteikolla 4—10.

Palkansaajien suhtautuminen arkisiin käytäntöihin oli vuonna 2005 varsin positiivinen. Työpaikoilla keskustellaan yhdessä asioista ja työssä voi kehittyä ja oppia. Noin 75 prosenttia katsoo, että johdon ja työntekijöiden suhteet ovat avoimet ja yli 70 prosenttia pitää työpaikkansa työn organisointia jotakuinkin hyvänä. Lähes kaksi kolmesta katsoo myös, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti tai melko avoimesti. Sen sijaan palkansaajien suhtautuminen työnteon mielekkyyteen on huolestuttavaa. Tämä mittari on työelämän muutoksen suuntaa mitattaessa vuosien 1993—2005 välisenä aikana ollut aina negatiivinen (=negatiivisesti kokevia enemmän kuin positiivisesti). Vuonna 2001 työnteon mielekkyyden muutossuuntaa koskevat arviot siirtyivät voimakkaasti entistä negatiivisempaan suuntaan ja arviot ovat vuosittain yhä hieman huonontuneet.

Työpaikkojen toimintaympäristön nopeutunut muutos ja muutossaasteiden lisääntynyt vaativuus luovat myös paineita siihen, että henkilöstön osaamista tulisi hyödyntää paremmin työelämän muutoksissa. Vuonna 2005 hieman yli puolet palkansaajista osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen ja koulutuksen keskipituus oli 5,6 päivää. Naiset osallistuivat miehiä vähemmän koulutukseen, sillä miehillä koulutuspäivä oli keskimäärin puoli päivää enemmän. Toimihenkilöt ja julkisen sektorin palkansaajat saavat työntekijöitä enemmän koulutusta. Teollisuudessa koulutuspäivä oli keskimäärin vain 4,4, kun yksityisissä palveluissa niitä oli 6,1.

Pitkällä aikavälillä työkykyä ylläpitävä ja kehittävä niin sanottu tyky-toiminta on lisääntynyt työpaikoilla. Sen sijaan 2000-luvulla muu työelämän laatuun ja tuottavuuteen kohdistuva kehittämistoiminta vähentyi kääntyäkseen jälleen nousuun vuonna 2005.

Vuoden 2005 (Tilastokeskus, työvoimatutkimus) ensimmäisellä neljänneksellä oli määräaikaista palkansaajia 293 000 (miehiä 103 000 ja naisia 190 000). Palkansaajista oli määräaikaista 14,4 prosenttia (miehistä 10,4

ja naisista 18,2 prosenttia). Määräaikaista oli eniten julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla heitä oli 130 000 ja heidän osuutensa oli 10,1 prosenttia sektorin kaikista palkansaajista.

Yhteistoiminnasta on neljännesvuosisadassa tullut työpaikoilla vakiintunut toimintatapa, jonka perusasiat yleensä hallitaan, vaikka yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut koetaan työpaikoilla suuressa määrin muodollisuuksiksi tai ”välttämättömäksi pahaksi”. Tästä kokemuksesta huolimatta yrityksistä suurin osa (71 prosenttia) katsoo, että yhteistoimintamenettely edistää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä ja että sillä on todellista merkitystä asioiden hoidossa. Yrityksien edustajista 42 prosenttia pitää yhteistoimintamenettelyä tärkeänä välineenä yritysten kehittämistoiminnan kannalta, mutta vastaavasti 41 prosenttia on päinvastaista mieltä. Palkansaajista 54 prosenttia pitää neuvotteluja tärkeänä välineenä ja 41 prosenttia ei.

Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet näyttävät olevan parhaimmat alle 10 hengen yrityksissä, jossa noin 84 prosenttia katsoo, että suhteet ovat sekä avoimet että luottamukselliset. Kaikkien yritysten keskiarvo on 10 prosenttia huonompi. Myös vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin koetaan alle 10 hengen työpaikoilla hieman paremmiksi kuin suuremmilla työpaikoilla. Samoin työntekijöiden oma aktiivisuus tehdä työelämässä aloitteita asioiden parantamiseksi on hieman vilkkaampaa alle 10 hengen työpaikoilla, kun se näyttää olevan alhaisinta yli 200 henkeä työllistävillä työpaikoilla. Yleisesti ottaen työntekijöiden käsitykset vaikutusmahdollisuuksistaan ovat myönteisimpiä pienemmillä kuin suuremmilla työpaikoilla.

Toisaalta yhteistoimintamenettely koetaan työpaikoilla irtisanomisajan jatkeeksi ja käytännössä laki on usein mielletty irtisanomislainsiksi. Tutkimusten mukaan henkilöstövähennyksistä neuvotellaan yrityksissä tavallisesti 3—5 kertaa ja neuvottelut kestävät yleensä kuusi viikkoa. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottuja työntekijöitä on viime vuosina ollut noin 30 000 henkilöä vuodessa. Lomautettuja on ollut lähes saman verran. Yritysten tarve irtisanoa henkilöstöään laskee yhteistoimintaneuvotteluiden ai-

kana keskimäärin noin 15 prosenttia siitä, mitä neuvottelujen alussa on esitetty. Lopullinen irtisanottujen määrä on keskimäärin noin 25 prosenttia pienempi kuin työnantajan neuvottelujen alussa esittämä arvio. Syitä irtisanomistarpeen vähenemiseen voi olla useita. Irtisanottavien kokonaismäärä voi vähentyä neuvottelujen kuluessa, kun yrityksen tilanne ja edellytykset toimia parantuvat yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Osassa yrityksistä pyritään aktiivisesti etsimään ratkaisuja ja vaihtoehtoja, jotka vähentävät irtisanomisia. Useimmiten tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaiset työsopimukset jätetään uusimatta, henkilöstöä lomautetaan tai etsitään eläkeratkaisuja. Eräillä alueilla, kuten teknologiateollisuudessa, on käytetty hyväksi työehtosopimuksen tarjoamia mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, jolloin irtisanomisia on pystytty välttämään työaika-järjestelyillä. Työvoimaviranomaisten tarjoamien uudelleen koulutusvaihtoehtojen käytöllä, henkilöstösiirroilla ja koulutuksella on myös vältetty irtisanomisia. Henkilöstön edustajien aktiivisuus neuvotteluissa vaikuttaa vaihtoehtojen löytämiseen. Eläkeratkaisuja ei voida pitää varsinaisena vaihtoehtona irtisanomiselle. Ne voivat kuitenkin lieventää irtisanomisten vaikutuksia työyhteisöön.

Henkilöstöstä yli 80 prosenttia arvioi huonoksi mahdollisuutensa vaikuttaa henkilöstön vähentämistä koskevilla neuvotteluilla. Henkilöstön vähentämisasiat koetaan usein ennalta päätetyiksi, jolloin todellista vaikutamisen mahdollisuutta ei ole. Henkilöstöstä 70 prosenttia ja työnantajista 46 prosenttia uskoo, että asiat on ratkaistu jo ennen yhteistoimintaneuvotteluja. Toisaalta neljä viidestä työnantajasta katsoo, että neuvotteluvaihtoehto täyttyy yhteistoimintalain mukaisesti ja sopimukseen pyritään aidosti neuvottelemalla. Samaa mieltä on vain kolmannes henkilöstön edustajista. Työnantajista 70 prosenttia ja henkilöstöstä 38 prosenttia arvioi, että yhteistoimintaneuvotteluissa saavutettu tulos on yksimielinen. Työnantajat pitävät tulosta lähinnä yhteisymmärryksenä, mutta henkilöstö mieltää sen suostumiseksi tai myöntymiseksi.

Yhteistoimintalain ulottuvuus ja yritysten määrä, koko ja henkilöstö

Tilastokeskus määrittelee yrityksiksi ammatin- ja liikkeenharjoittajat, jotka toimivat omalla nimellään tai rekisteröidyllä toiminnimellä, oikeushenkilöt kuten osakeyhtiö, osuuskunta, säästöpankki, taloudellinen yhdistys, avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö, julkiset rahoituslaitokset ja valtion liikelaitokset sekä asuntoyhteisöt. Yhtiömuodoista osakeyhtiö on suosituin, sillä osakeyhtiöitä on noin 100 000.

Vuonna 2003 Suomessa oli runsaat 228 000 yritystä ja yritysten toimipaikkoja lähes 258 000. Toimialoittain tarkasteltuna yrityksiä oli eniten tukku- ja vähittäiskaupassa (46 561), liike-elämän palveluissa (45 291) ja rakentamisessa (30 803). Teollisuudessa oli lähes 25 000 yritystä. Yritykset työllistivät suoraan hieman yli 1 308 000 henkilöä. Luku kattaa sekä palkansaajat että yrittäjät.

Teollisuus työllisti vajaan kolmanneksen ja kauppa vajaan viidenneksen kaikkien yritysten henkilöstöstä. Kolmanneksi suurin osuus oli liike-elämän palveluilla eli 13 prosenttia.

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2004 kaikista yrityksistä oli 99 sellaista, jotka työllistivät yli 1 000 henkilöä. 250—999 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli 465 ja 100—249 työllistäviä 840. 99—30 työllistäviä yrityksiä oli 3 545. Näin ollen voimassa olevan yhteistoimintalain soveltamisen piirissä on noin 5 000 yritystä.

Alle neljä henkilöä työllistäviä yrityksiä oli eniten eli 199 646. Yrityksiä, jotka työllistivät 5—19 henkilöä, oli noin 25 000. Yrityksiä, jotka työllistivät 20—29 henkilöä oli yhteensä 2 794.

Vuonna 2003 henkilöstöltään 20 suurinta yritystä kattoivat 10,7 prosenttia kaikkien yritysten henkilöstöstä ja henkilöstöltään 20 suurinta teollisuusyritystä kattoivat noin neljänneksen koko teollisuuden henkilöstöstä.

Ammatin- tai liikkeenharjoittaja-yrityksiä oli runsas 92 000. Ne olivat yleensä hyvin pieniä ja ne työllistivät keskimäärin hieman alle yhden henkilön eli ammatinharjoittajan itsensä. Kaikkien yritysten henkilöstöstä ne vastasivat vain 6,6 prosenttia. Myös avoimet yhtiöt ja kommandiittiyhtiöt ovat keskimää-

rin hyvin pieniä ja keskimäärin avoin yhtiö työllisti 1,7 ja kommandiittiyhtiö 2 henkilöä. EU:n tilastosuositusten mukaan laskettuna pienyrityksiä (alle 50 työntekijää) oli hieman vajaa 97 prosenttia kaikista yrityksistä ja ne työllistivät noin 40 prosenttia kaikkien yritysten työvoimasta. Keskiuuria yrityksiä (50—249) oli 1,4 prosenttia yrityksistä ja ne vastasivat 12 prosentista kaikkien yritysten henkilöstöstä.

Voimassa olevan yhteistoimintalain soveltamisalan raja on 30 työntekijää. Voimassa olevan lain piirissä on Tilastokeskuksen mukaan noin runsaat 810 000 henkilöä. 20—29 henkilöä työllistävien yritysten palveluksessa oli vuonna 2004 runsaat 66 000 henkilöä.

Tilastokeskuksen yritysrekisteriin on kerätty tietoja myös yritysryhmistä, joiksi katsotaan kahden tai useamman yrityksen muodostama taloudellinen kokonaisuus, jossa emoyrityksellä on yksin tai yhdessä muiden samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten kanssa määräämisvalta yhdessä tai muussa yrityksessä (tytär). Yritysryhmänä käsitellään myös sellaiset Suomessa toimivat yksittäiset yritykset, joiden emoyritys sijaitsee ulkomailla. Yritysryhmiin on siten luettu kaikki Suomessa konsernitilinpäätöksen ja konsernirakenteen omaavat pääkonsernit. Monikansalliseksi yritysryhmäksi on tulkittu Suomessa toimivat ulkomaalaisomisteiset yritysryhmät sekä sellaiset suomalaisomisteiset ryhmät, joilla on tytäryrityksiä myös ulkomailla.

Yritysryhmiä vuonna 2003 oli tilastoitu 4 806 ja ne työllistivät yhteensä 729 000 henkilöä. Yritysryhmien emoyhtiöstä oli 48 prosenttia (2 313) yksityisiä kotimaisia yhtiöitä, jotka työllistivät Suomessa 457 000 henkilöä. Julkisen sektorin omistamia liikekonserneja, joissa omistajana oli valtio tai kunta, oli 63 (2 prosenttia) ja ne työllistivät 85 000 henkilöä.

Suomessa kotimaiset monikansalliset yritysryhmät työllistivät 386 000 henkilöä ja ulkomaalaiset yritysryhmät 184 000 henkilöä. Suomessa toimivien yritysten ulkomaisia tytäryrityksiä oli noin 5 300. Merkittävimmät yritysryhmien omistajamaat lukumäärän ja henkilöstön määrän perusteella olivat Ruotsi (493 yritysryhmää), Yhdysvallat (311), Saksa (168) ja Tanska (124). Ulkomaisista emoyh-

tiöistä 67 prosenttia sijaitsi EU:n alueella ja noin 12 prosenttia muissa Euroopan maissa.

Sellaisia kansainvälisiä konserneja, joihin tulisi sovellettavaksi Suomessa kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevat säännökset, arvioidaan olevan noin 40. Sen sijaan kansallista konserniyhteistyötä koskevien säännösten soveltamisalan täyttävien yritysten tarkkaa määrää on vaikea arvioida.

Yhteistoimintalain kokemukset sukupuolten mukaan

Noin kolmannes sekä henkilöstön että työnantajien edustajista on naisia. Toimialoitain tarkastellen henkilöstön edustajissa oli tosin sukupuolieroja, palvelualoilla naisten osuus on suurempi. Henkilöstöä edustavilla miehillä näyttäisi olevan pidempi kokemus yhteistoiminta-asioiden hoidossa kuin naisilla. Naiset ja miehet ovat kuitenkin samaa mieltä omasta tiedontasostaan yhteistoiminta-asioissa.

Naiset arvioivat osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuutensa yrityksen kehittämishankkeisiin ja työn organisointiin hieman huonommiksi kuin miehet. Sen sijaan neuvotteluosapuolten aktiivisuutta koskevissa arvioissa ei sukupuolten kesken ole eroja. Toisaalta naispuoliset henkilöstön edustajat ovat arvioissaan neuvottelujen tasavertaisuudesta ja saavutetun neuvottelutuloksen yksimielisyydestä miehiä myönteisimpiä, vaikka he katsovat miehiä useammin, että neuvottelujen tulos oli asiallisesti jo päätetty ennen neuvotteluja.

Miespuoliset henkilöstön edustajat pitivät naisia useammin luottamusmiehiä liian passiivisina esittämään rakentavia vaihtoehtoja yhteistoimintamenettelyssä. Kuitenkin noin kolmannes sekä naisista että miehistä arvioi, että neuvotteluelvoite on täytynyt lain tarkoittamassa hengessä siten, että neuvotteluisa pyrittiin aidosti neuvottelemaan sopimukseen pääsemiseksi. Vastaavasti täysin toista mieltä oli molemmista sukupuolista noin puolet.

Lain vaikutuksia arvioitaessa henkilöstön edustajista selkeästi yli puolet ja työnantajien edustajista noin 70 prosenttia katsoo yhteistoimintamenettelyn lisäävän henkilöstön vai-

kutusmahdollisuuksia eikä sukupuolella näytävä olevan merkitystä. Naiset (27,3 %) ovat kuitenkin miehiä (39,7 %) epäilevämpiä siitä, vaikuttaako yhteistoimintamenettely henkilöstövähennyksiin lieventävästi. Kaikki henkilöstön edustajat katsovat lähes sata prosenttisesti, että henkilöstöryhmillä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa valmisteilla oleviin asioihin nykyistä aikaisemmin, kun tässä kysymyksessä naispuoliset työnantajan edustajat ovat miehiä epäilevämpiä.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Voimassa olevasta laista poiketen ehdotetaan säädettäväksi kokonaan uusi laki yhteistoiminnasta yrityksissä sekä erikseen laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä, jossa olisi säännökset lähinnä kansallisesta ja kansainvälisestä konserniyhteistyöstä Euroopan talousalueella sijaitsevilla yritysryhmissä ja yrityksissä. Erot voimassa olevaan lakiin näkyvät paitsi lakien jäsentelyissä ja uusissa kirjoitustavoissa myös lakien sisällöissä ja niiden soveltamisaloissa. Lakien tarkoituksissa ja niiden eri yhteistoimintamenettelyjä koskevilla säännöksissä korostettaisiin aikaisempaa enemmän yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimistä.

Ehdotuksissa on otettu huomioon Suomea kansainvälisesti sitovat säännökset, erityisesti EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi ja yritysneuvostodirektiivi.

Yhteistoimintalaki jakautuisi sen selkeyden lisäämiseksi erilaisten yhteistoimintamenettelyiden mukaisesti eri lukuihin seuraavasti: yleiset säännökset, yhteistoiminnan osapuolet, henkilöstön edustajille annettavat tiedot, yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet, sopiminen ja henkilöstön päätökset, yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt, yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä, yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä sekä erityiset säännökset.

Lakia sovellettaisiin eräin poikkeuksin yritykseen, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää aiemman 30 työntekijän rajan sijaan. Ehdotuksen mukaan yhteis-

toimintalain soveltamisala laajenisi aikaisemmasta myös siten, että sen piiriin kuuluisivat kaikki yritykset ja muut yhteisöt ja säätiöt siitä riippumatta, onko niiden toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei, ja mikä taho niitä rahoittaa. Lakia ei sovellettaisi valtion eikä kuntiin. Yhteistoiminnan osapuolena olisivat edelleen työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Laissa määriteltäisiin henkilöstöryhmät ja niiden edustajat, joina pääsäännön mukaan olisivat työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimussuhteissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Eräissä tapauksissa voitaisiin valita myös erityinen yhteistoimintaedustaja.

Hyvitysseuraamus siitä, että työntekijä on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu noudattamatta yhteistoimintamenettelyä, säilyisi periaatteiltaan samana, mutta sen enimmäismäärä olisi 30 000 euroa aikaisemman työntekijän palkkaan sidotun enintään 20 kuukauden palkkaa vastaavan määrän sijaan. Ehdotuksessa on otettu huomioon muiden lakien korvauksia koskevat säännökset ja suhteutettu se niihin. Ehdotuksen perusteella myös työntekijöiden keskinäinen tasavertaisuus toteutuisi paremmin, kun samasta työnantajan menettelyrikkomuksesta seuraisi samansuuruinen korvaus ottamatta huomioon kunkin työntekijän henkilökohtaista palkkaa.

Tuloverotuksessa irtisanomisajalta maksettu palkka ja muut irtisanomisen yhteydessä suoritettavat korvaukset on vakiintuneesti katsottu veronalaiseksi tuloksi. Tuloverolain 78 §:n mukaan vahingonkorvaus tai muu siihen verrattava korvaus ei kuitenkaan ole veronalaista tuloa ellei sitä ole saatu veronalaisen tulon sijaan tai korvaukseksi elatuksen vähentymisestä. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomittava hyvitys olisi luonteeltaan korvausta aineettomasta vahingosta. Hyvityksellä ei korvattaisi työntekijälle työsopimuslain tai merimieslain säännösten taikka työehtosopimusten määräysten vastaisesta irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta aiheutuvaa vahinkoa, vaan tämä vahinko määräytyisi juuri mainittujen lakien tai työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Tällä perusteella hyvityksen enimmäismäärää mitoitettaessa on lähtökohdana ollut, että hyvitys ei ole työntekijälle veronalaista tuloa. Yhteistoimintavelvoitteen

rikkomisesta tuomittava hyvitys ehdotetaan säädettäväksi verovapaaksi tuloksi.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi annettava vuosittain henkilöstöryhmän edustajille heidän pyynnöstään voimassa olevan lain tiedottamisvelvollisuutta koskevien asioiden lisäksi uutena asiana selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä siltä osin, kuin on kysymys sellaisesta alihankintatyöstä, jota tehdään työnantajan työtiloissa tai kohteessa. Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä (alihankinta ja vuokratyö) arvioitaisiin aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, olisi ne käsiteltävä myös yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintamenettely vuokratyövoiman käyttöä koskevissa asioissa säilyisi muuten pääosin entisenä.

Ehdotettujen säännösten mukaan yrityksessä olisi laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet ja ne olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa. Suunnitelman ja koulutustavoitteiden sisältöä ehdotetaan tarkennettavaksi siten, että niissä tulisi käydä ilmi ainakin yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehittymisen ohella periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet. Suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista olisi myös seurattava yhteistoiminnassa. Työnantajan olisi lisäksi annettava henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään neljännesvuosittain tiedot yrityksen määräaikaista ja osa-aikaisista työntekijöistä.

Neuvotteluajkoja yksinkertaistettaisiin. Aloitteen antamiselle neuvottelujen käynnistämiseksi ei ehdoteta enää erityistä kolmen päivän vähimmäisaikaa. Aika määrittyisi sen mukaan, että työnantajan olisi annettava sekä aloite että kulloistakin asiaa koskevat tiedot riittävän ajoissa, jotta työntekijät tai henkilöstöryhmien edustajat asiasta riippuen voivat valmistautua neuvotteluun ja käsitellä niitä myös keskenään ja edustamiensa työntekijöiden kanssa ennen neuvottelujen alkamista. Työvoiman vähentämistilanteissa aloite olisi annettava edelleen viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamis-

ta ja osa-aikaistamista koskevien neuvottelujen vähimmäisaika pitenisi seitsemästä päivästä 14 päivään, jos esimerkiksi irtisanomiset koskevat alle 10 työntekijää. Jos ne koskevat vähintään 10 työntekijää, neuvotteluai-ka säilyisi kuutena viikkona.

Lakiin ehdotetaan rangaistusseuraamuksen lisäksi uudenmuotoista turvaamistointa koskevaa säännöstä niissä tilanteissa, joissa työnantaja laiminlyö antaa tiedottamisvelvollisuutensa piiriin kuuluvat tiedot kuten tilinpäätöksen tai selvityksen yrityksen taloudellisesta tilasta ja määräaikaista ja osa-aikaisista työntekijöistä tai palkkatiedot. Henkilöstöryhmän edustajat voisivat vaatia tuomioistuimelta päätöstä, jossa työnantaja velvoitettaisiin antamaan sanotut tiedot sakon uhalla. Jos työnantaja ei laadi henkilöstösuunnitelmaa tai koulutustavoitteita, voisi vastaavaa päätöstä hakea lakia valvova työministeriö.

Myös lain salassapitosäännöstä ehdotetaan tarkennettavaksi EU:n direktiivien johdosta.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettavan lain sisältö vastaisi pitkälti voimassa olevan yhteistoimintalain säännöksiä. Ehdotuksen mukaan säännökset olisivat kuitenkin aikaisempaa yksityiskohtaisemmat. Keskeisin muutos koskisi niin sanotun kansallisen konserniyhteistyön soveltamisalaa, jonka mukaan lakia sovellettaisiin suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää ja suomalaisessa yritysryhmän yrityksessä, jossa on vähintään 20 työntekijää aikaisemman 30 sijaan.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Yhteistoimintalaki on merkittävä osa työelämän sääntelyjärjestelmää ja perusta yritystoiminnan kehittämiseksi. Uudistuksen tarkoituksena on työpaikoilla toteutettavan yhteistoiminnan uudistaminen vuorovaikutuksellisempaan suuntaan. Sillä ei olisi suoranaista vaikutuksia valtion talouteen. Ehdotus on kokonaisuus, jossa sen vaikutuksia ei voida arvioida yksinomaan työntekijöiden tai yritysten näkökulmasta. Myös sen taloudelliset kokonaisvaikutukset liittyvät läheisesti yri-

tysvaikutuksiin.

Työpaikkatason yhteistoiminnassa on kysymys työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista heidän omaan työhönsä niin, että sekä henkisten että taloudellisten voimavarojen hyväksikäyttö lisääntyy. Tutkimusten mukaan työnantajan ja työntekijöiden välisellä vuorovaikutuksella näyttää olevan myönteisiä seuraamuksia sekä organisaation toiminnan kehittämiseksi että henkilöstön hyvinvoinnille. Näin toisaalta tuottavuus, tehokkuus ja tulokellisuus ja toisaalta työntekijöiden tyytyväisyys, viihtyvyys ja työelämän laatu paranee.

Ehdotus on pyritty laatimaan mahdollisimman selkeäksi ja täsmälliseksi. Lakien jäsentelyn johdonmukaisuus helpottaa niiden soveltamista. Samalla se vähentää säännösten tulkintariitoja ja vähentää entisestään turhia kustannuksia.

Lakiehdotuksessa on lähdetty siitä, että euronääräiseksi muutettava hyvitys ei olisi veronalaista tuloa siten kuin työntekijän palkkaan sidottu voimassa oleva hyvitys. Hyvitystä koskevia kanteita ei vuositasolla ole käsitelty tuomioistuimissa kovin useita ja keskimääräinen hyvitys on ollut esimerkiksi hovioukusten tuomioissa 5,7 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Siten ehdotuksella ei ole valtiontalouteen verotulojen menetyksenä juurikaan merkitystä.

Esityksen taloudellisia kokonaisvaikutuksia on kuitenkin vaikea arvioida.

4.2. Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esityksellä ei ole merkittäviä vaikutuksia viranomaisten toimintaan. Työministeriön tehtävät voivat hieman lisääntyä siitä syystä, että ministeriö voisi ehdotuksen mukaan hakea tuomioistuimelta työnantajan veloittamista tekemään yhteistoiminnassa yhteistointilain 16 §:ssä tarkoitettu henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet. Säännös ei kuitenkaan edellytä lisähenkilöstöä.

Voimassa olevan yhteistointilain valvonta on säädetty työministeriön sekä työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava, tehtäväksi. Esityksessä ei ehdota

tähän muutoksia, koska asiaa ei ole ehditty selvittää yksityiskohtaisemmin ja koska asialla voi olla liittymiä myös muiden työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskevien lakien valvontaan. Yt-lakikomitea kuitenkin totesi luovuttaessaan mietintönsä työministeriölle, että hallinnollisen valvonnan ja erityisen laillisuusvalvonnan välillä olisi tarpeen tehdä ero, koska ministeriö toimii osana viranomaiskoneistoa ja normaalien hallinnollisten alaisuussuhteiden puitteissa. Tämän vuoksi on tarkoitus valmistella lain valvontaa koskevat säännökset pikaisesti erillisenä kolmikantaisena hankkeena ottaen huomioon, että laillisuusvalvonnassa tulee toteutua puolueettomuusvaatimus ja valvonnan objektiivisuustavoite sekä sen uskottavuus ja tehokkuus. Uudet säännökset saattavat aiheuttaa viranomaisten toimintaan muutoksia.

4.3. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Ehdotuksen vaikutukset kansalaisten näkökulmasta kohdentuvat työpaikoille ja työntekijöihin. Yleinen tavoite aidosta vuorovaikutuksesta ja yhteisymmärrykseen pyrkimisestä parantaa työntekijöiden sopeutumista työelämän muutoksiin.

Lain soveltamisalan laajennuksella 20—29 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yleensä muihin yhteisöihin, yhdistyksiin ja säätiöihin siitä riippumatta, onko niiden toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei, lisää työntekijöiden yhdenvertaisuutta säätämällä vähimmäistason heidän oikeuksistaan saada tietoa ja tulla kuulluiksi. Laissa määriteltävät henkilöstöryhmät ja niiden edustajat selkeyttävät lain soveltamista. Myös erityisen yhteistointiaedustajan ja kansalliseen yritysryhmäyhteistyöhön osallistuvien työntekijöiden edustajan asema paranisi, sillä kaikilla yhteistointiaan osallistuvien henkilöstön edustajilla olisi samanlainen irtisanomissuoja.

Hyvitysseuraamus siitä, että työntekijä on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu noudattamatta yhteistointiamenettelyä, säilyisi periaatteiltaan samana, mutta sen enimmäismäärä olisi 30 000 euroa aikaisemman työntekijän palkkaan sidotun enintään 20 kuukauden palkkaa vastaavan määrän sijaan.

Ehdotuksen perusteella työntekijöiden keskinäinen tasavertaisuus toteutuisi paremmin, kun samasta työnantajan menettelytapavirheestä seuraisi samansuuruinen korvaus otamatta huomioon kunkin työntekijän henkilökohtaista palkkaa.

Työntekijöiden kannalta keskeinen parannus olisi myös se, että työnantajan olisi annettava vuosittain henkilöstöryhmän edustajille voimassa olevan lain tiedottamisvelvollisuutta koskevien asioiden lisäksi uutena asiana selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytöstä siltä osin, kuin on kysymys sellaisesta alihankintatyöstä, jota tehdään työnantajan työtiloissa tai kohteessa. Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä (alihankinta ja vuokratyö) arvioitaisiin aiheutuvan henkilöstövaikutuksia, olisi ne käsiteltävä myös yhteistoimintamenettelyssä.

Yrityksessä olisi laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet ja ne olisi käsiteltävä yhteistoiminnassa. Työntekijöiden kannalta on merkitystä erityisesti sillä, että suunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulisi käydä ilmi yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehittymisen ohella periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet. Suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista olisi myös seurattava yhteistoiminnassa. Työnantajan olisi lisäksi annettava henkilöstöryhmien edustajille neljännesvuosittain tiedot yrityksen määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöistä.

Ehdotettu laki ei merkitsisi nykytilaan verrattuna suurempia muutoksia eri sukupuolten asemaan. Yrityksiä, joissa on 20—29 työntekijää, on kaikilla toimialoilla. Tämän vuoksi lain soveltamisalan laajennus ei kohdentuisi erityisesti mies- tai naisvaltaisille aloille. Koska yhteistoimintamenettelyjä koskevissa säännöksissä korostettaisiin aikaisempaa enemmän yhteistoiminnan henkeä ja yksimielisyyteen pyrkimystä, niin tällä voi olla vaikutusta siihen, että naisten arviot osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksistaan yrityksen kehittämishankkeisiin ja työn järjestelyihin paranevat ja lähenevät miesten vastaavia arvioita. Yksittäisten säännösten

osalta määräaikaista ja osa-aikaista koskevien säännösehdoitusten voidaan arvioida kohdentuvan enemmän naisiin kuin miehiin, koska sanotuissa töissä on naisia miehiä enemmän. Vastaavasti alihankintaa koskevat säännösehdoitukset kohdistuvat töihin, joissa on miehiä naisia useammin.

Myös lakiin ehdotettu uudenmuotoinen turvaamistoimi niissä tilanteissa, joissa työnantaja laiminlyö antaa tiedottamisvelvollisuutensa piiriin kuuluvat tiedot kuten tilinpäätöksen tai selvityksen yrityksen taloudellisesta tilasta ja määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöistä tai palkkatiedot, nopeuttaa työntekijöiden oikeuksien toteutumista.

4.4. Yritysvaikutukset

Lakiehdotuksella ei rajoiteta yrityksen liikkeenjohtovaltaa ja se perustuu yrityksen linjaorganisaatioon. Näin lailla korostetaan sen käytännön läheisyyttä. Ehdotus tukee osaltaan yritysten sopeutumista jatkuvasti muutuviin olosuhteisiin ja kilpailukykyä, sillä vuorovaikutus toteutuessaan onnistuneesti johtaa kaikkien osapuolten oppimiseen ja toteuttamiskelpoisiin päätöksiin.

Ehdotettua lakia sovellettaisiin eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta yrityksiin, joissa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Tästä syystä lain soveltamisen piiriin tulisi arviolta lähes 2 800 yritystä lisää ja runsaat 66 000 työntekijää. Voimassa olevan lain piirissä on runsaat 800 000 työntekijää. Menettelytapojen noudattaminen lain piiriin ehdotetuissa pienemmissä yrityksissä voi aiheuttaa erityisesti lain voimaantulovaiheessa työnantajayritykselle jossain määrin kustannuksia, jotka muodostuvat siitä, että työnantajayrittäjän on ensin perehdyttävä lain velvoitteisiin ja totuttauduttava lain menettelyllisten velvoitteiden soveltamiseen.

Koska pienemmillä yrityksillä ei useinkaan ole erillistä henkilöstöasioihin perehtynyttä työntekijää, on ehdotuksissa otettu huomioon myös yritysten koko. Pienemmille 20—29 työntekijää työllistäville yrityksille ehdotetaan kevennettyä neuvottelumenettelyä ja hallinnollisesti kaikkein vaativimmat velvoitteet tulevat sovellettaviksi edelleen vain 30 työntekijää säännöllisesti työllistävissä yri-

tyksissä. Työhönotossa noudatettavien periaatteiden ja käytäntöjen käsittely, vuokratyövoiman käytön periaatteiden ja ilmoitusten käsittely ja jatkettu neuvottelumenettely, yrityksen sisäistä tiedottamista koskeva yhteistoimintamenettely sekä muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, kuten tasarvosuunnitelman, käsittely olisi toteutettava vasta, kun yrityksessä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden yhteistoimintamenettely olisi myös kevennetty siten, että ne voidaan käsitellä suoraan koko henkilöstön kanssa ilman työntekijöiden edustuksellisuutta. Henkilöstösuunnitelman vaatimus- ja sisältö ei muutoinkaan olisi sama kuin suuremmissa yrityksissä. Yksinkertaisemmat menettelytavat helpottavat pieniä yrityksiä lain soveltamisessa. Koska selvitysten mukaan pienillä työpaikoilla on jo nykyisin toteutettu käytännössä melko kattavasti erilaisia menettelyjä työntekijöille tiedottamisessa ja heidän kuulemisessaan, ei neuvotteluihin kuluisi enempää aikaa kuin tähän mennessä.

Ehdotetuissa säännöksissä on otettu huomioon, että menettelytavat ovat erilaisia käsiteltävistä asioista riippuen, koska osa käsiteltävistä asioista on yrityksen toiminnan arkipäiväistä johtamista, johon kuuluvat neuvottelut esimiehen ja työntekijän tai työntekijöiden kesken. Tämä mahdollistaa yritysten tarpeiden huomioon ottamisen entistä paremmin.

Myös neuvotteluajojen yksinkertaistaminen on yritysten kannalta merkittävää. Aloitteen antamiselle ei säädettäisi enää erityistä yleistä kolmen päivän vähimmäisaikaa. Toisaalta neuvotteluajan pidentäminen seitsemästä päivästä 14 päivään tilanteessa, jossa yritys irtisanoo, lomauttaa enintään 90 päiväksi tai osa-aikaistaa alle 10 työntekijää, hidastaa toimenpiteiden toteutusta ellei asiasta sovita työntekijöiden kanssa ennen määräajan kulumista.

Yritysten kannalta keskeinen uudistus on myös hyvityksen muuttaminen enintään 30 000 euron suuruiseksi nykyisen enintään 20 kuukauden palkkaa vastaavasta määrästä.

Yhteistoimintalain ja yritysryhmäyhteistoimintaa koskevan lain erottaminen erillisiksi laiksi selkeyttää lainsäädäntöä siten, että niistä tulee ymmärrettävämpiä ja yhteisoi-

mintalakia on helpompi soveltaa myös pienemmissä yrityksissä.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Lakiehdotukset on valmisteltu työministeriön 30 päivänä lokakuuta 2003 asettamassa yt-lakikomiteassa. Komiteassa olivat edustettuina työministeriö, työnantajat ja työntekijöitä edustavat työmarkkinakeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät ry sekä työoikeuden tutkijoita.

Komitea valmisteli vuonna 2004 osamietinnön hallituksen esityksen muotoon yhteistoimintamenettelydirektiivin toteuttamiseksi Suomessa.

Komitea valmisteli myös hallituksen esityksen muotoon osamietinnön työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyen yhteistoimintalain ja työsopimuslain muutokset. Tämä työ perustui hallituksen tukemaan 16 päivänä joulukuuta 2004 allekirjoitettuun tulopoliittiseen sopimukseen vuosiksi 2005—2007. Muutosturvan toimintamallin tarkoituksena on parantaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymistä.

Työnsä aikana komitea teki myös yrityskäyntejä selvittäessään kansainvälisen konserniyhteistyön käytäntöjä.

Työministeriö teetti komitean työn ja uudistuksen vaikutusten arviointien tueksi tutkimuksen (Yhteistoiminta yrityksissä — Yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa, Työpoliittinen tutkimus 287, Martti Kairinen, Heikki Uhmavaara, Hanna Finne). Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, jossa selvitettiin erityisesti yhteistoimintalain toimivuutta, yhteistoimintaa henkilöstön vähentämistilanteissa ja suhtautumista yhteistoimintamenettelyyn. Lisäksi sen liitteenä oli selvitys yhteistoimintalain hyvityssäännön toimivuudesta käytännössä. Tutkimuksesta koottiin myös nais- ja miesvastaajien vastaukset erikseen sukupuolivaikutusten arvioinnin taustaksi.

Komitea teki myös koosteen kansallisista ja kansainvälisistä tutkimuksista yhteistoiminnan ja työpaikan vuorovaikutuksen vaikutuksista työelämän kehittämisessä (Kooste

eräistä tutkimuksista — yt-komitean käyttöön 30.1.2004, Raila Kangasperko). Valmistelussa on hyödynnetty myös työministeriön vuosittain tekemien työolobarometrien 2005 tietoja henkilöstön vaikutusmahdollisuuskemuksista sekä Tilastokeskuksen tilastoja yritysten määristä, koosta, niiden henkilöstöstä ja osa-aikaisten ja määräaikaisten määrästä. Pk-yritysten työnantajakuva on selvitetty muun muassa Suomen Yrittäjien Pk-yritys — hyvä työnantaja-selvityksen vuodelta 2006 pohjalta.

5.2. Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työministeriö pyysi yt-lakikomitean mietinnöstä lausunnot oikeusministeriöltä, kauppa- ja teollisuusministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, Työterveyslaitokselta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Akava ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Suomen Yrittäjät ry:ltä. Lisäksi lausunnon toimitti Kelan toimihenkilöt ry. Lausunnoista on laadittu työministeriössä erillinen lausuntoyhteenvedo.

Lausunnoissa pidettiin ehdotuksia pääsääntöisesti myönteisinä eikä niissä esitetty konkreettisia muutosehdotuksia oikeusministeriön lausuntoa lukuun ottamatta. Suomen Yrittäjät suhtautui kriittisesti eräisiin ehdotuksiin.

Kaikkien työmarkkinajärjestöjen lausunnoissa katsottiin, että lain uudistamisessa tulisi edetä komitean ehdotusten mukaisesti ja että ehdotukset muodostavat tasapuolisen kokonaisuuden. Suomen Yrittäjät kiinnitti lausunnossaan huomiota erityisesti yhteis-

toimintalain soveltamisalan laajennukseen ja katsoi, että lain velvoitteiden ulottamiselle nykyistä pienempiin yrityksiin ei ole perustetta. Lisäksi Suomen Yrittäjät totesi, ettei ehdotusta selvityksen antamisesta yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista pystytä pienissä yrityksissä noudattamaan ja että neuvotteluajan pidentämiselle voimassa olevasta seitsemästä päivästä 14 päivään tilanteissa, joissa työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, ei ole perusteita. Myös kauppa- ja teollisuusministeriö suhtautui varauksellisesti soveltamisalan laajennusehdotuksiin.

Kelan toimihenkilöt esittivät, että yhteistoimintalakia tulisi soveltaa ehdotuksesta poiketen myös Kansaeläkelaitoksessa.

Hallituksen esityksen valmistelussa on otettu huomioon erityisesti oikeusministeriön lausunnossa esitetyt sekä säännösten kirjoitusasu koskevat että säännösten sisältöä tarkentavat muutosesitykset. Ehdotettua lakia esitetään myös sovellettavaksi Kansaneläkelaitoksessa.

6. Riippuvuus muista esityksistä

Hallituksen esitys tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (HE 114/2006 vp) on annettu eduskunnalle 8 päivänä syyskuuta 2006. Ehdotetussa yhteistoimintalain 5 §:ssä olisi viittaus edellä mainittuun lakiin ja ehdotetussa yhteistoimintalain 13 §:ssä, joka koskee selvitystä yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista, olisi viittaussäännös lain 2 §:n 1 momentin 2 kohtaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Ehdotettu laki yhteistoiminnasta yrityksissä, *jäljempänä yhteistoimintalaki*, jakaantuisi 10 lukuun. Alussa olisivat yleiset säännökset ja yhteistoiminnan osapuolia määrittävät luvut, sen jälkeen olisivat eri yhteistoimintamenettelyjä koskevat erilliset luvut jaoteltuihin käsiteltävien asiakokonaisuuksien ja menettelytapojen mukaan ja lopussa olisivat erinäiset säännökset sekä voimaantulo- ja siirtymäsäännökset. Kokoamalla samaan sääntelykokonaisuuteen kuuluvat säännökset asianomaisiin lukuihin pyritään selkeyttämään lain rakennetta ja helpottamaan säännösten soveltamista.

1 luku. Yleiset säännökset

Luvussa säädettäisiin lain tarkoituksesta, soveltamisalasta ja sen soveltamisen rajauksista.

1 §. Lain tarkoitus. Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista käytännössä ohjaava tavoitesäännös. Lain tarkoituksena olisi edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä sekä henkilöstöryhmien keskinäisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta sekä sen suunnitelmista. Lisäksi tavoitteena olisi yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa sekä lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena olisi myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä varmistamiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Säännöksen taustalla on muun muassa EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi. Sen johdannossa todetaan, että työmarkkinoiden vuoropuhelua ja luottamuksellisia suhteita

yrityksessä on tarpeen lujittaa, jotta voitaisiin ennakoita riskejä, kehittää joustavia työn organisoinnin muotoja, parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua sisäiseen koulutukseen ja säilyttää työsuhteturva, tiedottaa työntekijöille mukautumistarpeista, lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toimenpiteisiin, joilla vahvistetaan heidän työllistyvyyttään ja edistetään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen, sekä edistää yritysten kilpailukykyä.

Laissa säädettävän yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena olisi, että yritysten toiminta ja toimintaympäristö sekä tuottavuus parani, kun yrityksen luottamusympäristö ja avoin vuorovaikutus lisääntyisivät. Kilpailuetujen aikaansaaminen globaalissa toimintaympäristössä perustuu yhä enenevästi työntekijöiden osaamisen hyväksikäyttöön ja luovuuteen. Tämä näyttää toteutuvan paremmin sellaisissa yrityksissä, joissa henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia. Tämä toteutuu parhaiten asioista neuvotellen ja yksimielisyyden pyrkien.

Lain tarkoitusta määrittävässä säännöksessä kiinnitettäisiin erityisesti huomiota myös siihen, että aidon neuvottelun ja tosiasiallisten osallistumismahdollisuuksien toteuttamiseksi yhteistoiminta perustuu tietoihin, jotka on annettu henkilöstölle oikea-aikaisesti ja joita annetaan kunkin käsiteltävän asian kannalta riittävästi. Jos on tiedossa, että yrityksessä työskentelee suomen- ja ruotsinkielisiä työntekijöitä, tulisi työnantajan kiinnittää huomiota myös siihen, että molempiin kieliryhmiin kuuluvien työntekijöiden osallistumismahdollisuudet voivat toteutua. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisivat työpaikan kehittämiseen ja sen toiminnan suunnitteluun sekä työn organisointiin liittyvät työnantajan päätökset, jos ne koskevat työntekijän työtä, työoloja tai asemaa.

Lisäksi tarkoituksena on otettaisiin huomioon työllistymistä ja työllistyvyyttä koskevien asioiden käsittely työnantajan ja henkilöstön sekä työvoimaviranomaisten kesken. Näistä asioista säädettiin muutosturvalain-

säädännössä (Hallituksen esitys työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi HE 48/2005 vp), joka koski myös voimassa olevaa yhteistoimintalakia.

Lain tarkoitus olisi edistää henkilöstön ja työnantajan välisen yhteistyön lisäksi myös henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla.

2 §. Soveltamisala. Lakia sovellettaisiin pykälän 1 momentin mukaan yrityksessä, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintadirektiivin 3 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä kansallisen lain soveltamisedellytykseksi säädetyn, työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Lakitekstin sanamuodosta käy ilmi, että työntekijämäärää laskettaessa toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa taikka määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei asetettaisi eri asemaan ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa. Tältä osin säännöstä ei muutettaisi voimassa olevaan lakiin nähden.

Hallituksen esityksen (HE 201/2004 vp.) yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu määräaikaisten huomioon ottamisesta seuraavan: ”Yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei olisi katsottava niitä työsuhteisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Perusteluissa on siten tarkoitettu, että lain soveltamisedellytykseksi säädettyä työntekijämäärää laskettaessa saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Siten 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”.

Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otettaisiin huomioon pääluvun

mukaan, koska työajan pituudella ei yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta ole merkittävää vaikutusta.

Kansallisessa lainsäädännössämme olisi siten määritelty työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa sekä yhteistoimintamenettelydirektiivin että osaaikatyötä ja määräaikaista työtä koskevien direktiivien mukaisesti.

Pykälän 2 momentin mukaan lain 15 §:ää, 17 §:n 3 ja 4 momenttia, 18, 19 §:ää sekä 27 §:n 1 momentin 2—4 kohtaa sovellettaisiin kuitenkin vain yritykseen, jonka työsuhteissa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Näin ollen työhönotossa noudattavien periaatteiden ja käytäntöjen käsittely, vuokratyövoiman käyttöä koskeva jatkettu neuvottelumenettely, yrityksen sisäistä tiedottamista koskeva yhteistoimintamenettely, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely sekä työsääntöjen, aloitetoiminnan sääntöjen ja työsuhteasuntojen jakamista koskeva käsittely ja niistä sopiminen tässä laissa tarkoitettulla tavalla olisi toteutettava vasta, kun yrityksessä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Vuokratyövoiman käyttöä koskevien periaatteiden ja ilmoitusten käsittelyä koskeva 17 §:n 1 ja 2 momentti tulisi kuitenkin sovellettavaksi 20 työntekijää työllistävässä yrityksessä.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaussäännös työ sopimuslain 9 luvun 2 ja 3 §:ään, joissa säädetään työntekijän ja työnantajan kuulemisesta ja työnantajan selvitysvelvollisuudesta irtisanomistilanteissa silloin, kun työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on alempi kuin yhteistoimintalain soveltamisen raja.

3 §. Yritys. Voimassa olevan lain vakiintuneen tulkinnan mukaan yrityksellä tarkoitetaan osakeyhtiötä, osuuskuntaa ja muuta asianmukaisesti rekisteröityä itsenäistä oikeushenkilöä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa teollista-, palvelu- tai muuta taloudellista toimintaa. Lakia sovelletaan silloinkin, kun valtio, kunta tai muu julkinen yhteisö omistaa yhtiön kaikki osakkeet.

Oikeuskäytännössä on yhteistoimintalain soveltamisalasäännöstä tulkittu siten, että lakia on sovellettava esimerkiksi sellaisiin sää-

tiöihin ja yhdistyksiin, jotka harjoittavat yritystoimintaa tuottamalla erilaisia palveluja riippumatta siitä, onko tavoitteena taloudellinen voitto. Sen sijaan esimerkiksi yksityisoikeudelliseen kulttuuripalveluja tuottavaan säätiöön yhteistoimintalaki ei ole tullut sovellettavaksi, koska sen toiminta tapahtuu pääasiallisesti valtion varoin eikä toiminta siten ole taloudellista toimintana. Vastaavasti nuorisotoimintaa harjoittavaan liittoon ei ollut sovellettava yhteistoimintalaki, koska sen toimintaa ei ollut pidettävä palvelujen tai muiden hyödykkeiden myynnistä saatuihin tuloihin perustuvana liike- tai ansiotoimintana, vaan pääosin julkisin varoin rahoitettuna nuorisotyönä. Tätä oikeuskäytäntöä on selvitetty esityksen yleisperusteluissa tarkemmin.

Ehdotetun pykälän mukaan nykyinen soveltamisalakäytäntö laajenisi. Laissa säädettäisiin asiasta voimassa olevaa lakia selvemmin. Pykälässä määriteltäisiin yritys tätä lakia sovellettaessa. Sillä tarkoitettaisiin erilaisten yhtiöiden lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa olisi tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa. Sillä ei olisi merkitystä, mikä taho toimintaa rahoittaa.

Näin ollen lakia sovellettaisiin muun muassa kulttuuripalveluja ja muita palveluja tarjoaviin laitoksiin ja muihin vastaaviin laitoksiin niiden oikeudellisesta muodosta tai rahoituksesta tavasta riippumatta. Lakia sovellettaisiin myös muihin yhteisöihin, joilla on taloudellista toimintaa. Tällaisia palveluja tuottavia ja siten tässä laissa tarkoitettua taloudellista toimintaa harjoittavia olisivat muun muassa työmarkkinajärjestöt, hoiva-, sosiaali- ja koulutuspalveluja tarjoavat yhdistykset, säätiöt tai muut yksityisoikeudelliset ja itsenäiset julkisoikeudelliset yhteisöt.

Lakia sovellettaisiin myös Ahvenanmaalla toimiviin yrityksiin. Ahvenanmaan itsehallinnosta annetun lain (1144/1991) 27 ja 29 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan asia kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan. Asia voidaan siirtää vain lailla ja maakuntapäivien suostumuksella 29 §:n 2 momentin mukaan kokonaan tai osittain maakunnalle.

4 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Yhteistoimintalakia ei kuitenkaan sovellettaisi pykälän 1 momentin mukaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitetuissa virastoissa ja laitoksissa, koska näitä koskee nimenomaan oma laki. Toisaalta säännös tarkoittaisi myös sitä, että tätä lakia ei sovellettaisi myöskään eduskunnan, tasavallan presidentin, valtion tilintarkastajain ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslioissa, valtiontalouden tarkastusvirastossa eikä Suomen Pankissa, sillä nämä tahot on jätetty nimenomaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n 2 momentin mukaan lain soveltamisen ulkopuolelle.

Edellä mainitussa laissa on myös Kansaneläkelaitos jätetty lain soveltamisen ulkopuolelle. Yhteistoimintalain 3 §:n mukaan Kansaneläkelaitos tulisi kuitenkin yhteistoimintalain soveltamisen piiriin itsenäisenä julkisoikeudellisena yhteisönä, minkä vuoksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n 2 momenttia ehdotetaan tässä yhteydessä muutettavaksi.

Yhteistoimintalakia voitaisiin kuitenkin soveltaa valtion liikelaitoksissa, jos niissä niin päätetään valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain ja valtion liikelaitoksista annetun lain mukaisesti. Tältä osin voimassa olevia säännöksiä ei ehdoteta muutettaviksi.

Yhteistoimintalakia ei sovellettaisi kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan ja Ahvenanmaan maakunnan kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Kuntasektorilla yhteistoimintamenettelystä on sovittu yleissopimuksella, joka on sekä kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) 3 §:n 3 momentin tarkoittama yleissopimus että yhteistoimintamenettelyä koskeva työehtosopimus. Tällä sektorilla on meneillään selvitys sektorikohtaisen lainsäädännön tarpeesta. Toisaalta koko sektorin osalta ei ole tarkoituksenmukaista toteuttaa tässä vaiheessa lainsäädäntöä siten, että työsuhteessa kuntaan olevien osalta kuntien tulisi soveltaa mahdollisesti eri lainsäädäntöä kuin kunnallisiin viranhaltijoihin. Yhteistoimintalakia ei sovellettaisi myöskään evankelis-luterilaisen eikä ortodoksisen kirkkokunnan virastoissa ja

laitoksissa. Tältä osin ehdotus vastaa voimassa olevaa lakia.

Ahvenanmaan itsehallinnosta annetun lain 18 §:n 2 kohdan mukaan maakunnan virkamiehiä ja maakunnan palveluksessa olevia henkilöitä koskevia virkaehtosopimuksia koskevat asiat kuuluvat maakunnan toimivaltaan.

Ehdotetun 3 §:n mukaan myös aatteellisiin, taiteellisiin, tieteellisiin, uskonnollisiin ja muihin tunnustuksellisiin yhteisöihin samoin kuin esimerkiksi järjestöihin, joiden tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, sovellettaisiin pääsääntöisesti tätä lakia. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että tämän lain säännöksiä ei sovellettaisi edellä mainittujen yhteisöjen tarkoitusta tai aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä niiden valmisteluun. Tällaiset kysymykset saattavat jossain tilanteessa sivuta tämän lain mukaan muutoin yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön kanssa käsiteltäviä asioita. Yhteistoimintaneuvottelumenettelyn piiriin eivät siten kuuluisi esimerkiksi kulttuuripalveluja tuottavan laitoksen ohjelmien suunnitteluun tai humanitäärisen yhteisön avustustoiminnan tarkoituksiin liittyvät kysymykset, mutta kylläkin niiden henkilöstövaikutukset.

5 §. *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista.* Säännös olisi lähinnä viittaussäännös niihin keskeisiin muihin lakeihin, joissa säädetään työntekijöiden osallistumisoikeuksista, heidän kuulemisestaan ja heille tiedottamisesta.

Tällaisia lakeja ovat tässä esityksessä ehdotettu laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä. Voimassa olevasta laista poiketen säädettäisiin erityinen laki työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta nimenomaan yritysryhmissä.

Muita lakeja ovat muun muassa laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa ja laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppasuuskunnassa (SCE). Työsuojelun yhteistyöstä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa ja osin työterveyshuoltolaissa. Uudessa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työ-

voimaa käytettäessä annetussa laissa säädetään tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille heidän pyynnöstä sopimuksesta käyttäen vuokra- ja alihankintatyötä. Myös arvopaperimarkkina- ja säädetään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä.

Muissakin laeissa voi olla viittauksia yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin, mutta silloin niissä lähinnä edellytetään noudatettavan tiettyjä tämän lain mukaisia menettelytapoja tai lain yksittäisiä säännöksiä.

6 §. *Työneuvoston lausunto.* Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetun lain, *jäljempänä työneuvostolaki*, 7 §:ssä säädetään, että työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja eräiden lakien kuten työaikalain ja vuosilomalain soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Vuosilomalaissa ja työaikalaissa on vain viittaussäännökset työneuvostosta annettuun lakiin.

Koska työneuvostolaissa on säädetty työneuvoston tehtävästä antaa lausuntoja siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia johonkin yritykseen, on riittävää, että yhteistoimintaa koskevassa laissa säädetään asiasta viittaussäännöksellä samaan tapaan kuin asiasta on säädetty muissa laeissa. Tämän vuoksi myös työneuvostolakia ehdotetaan tarkennettavaksi.

2 luku. Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolet määräytyisivät 7 §:n perustella, 8 §:ssä säädettäisiin henkilöstöryhmien edustajista ja 9 §:ssä olisi säännös yhteisestä kokouksesta ja neuvottelukunnasta.

7 §. *Yleissäännös.* Pykälän 1 momentin mukaan tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina olisivat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Yritys olisi määritelty 3 §:ssä. Ehdotetussa laissa ei enää erikseen mainittaisi työntekijöitä ja toimihenkilöitä, vaan henkilöstön muodostaisi työsuojelulain ja merimieslain (423/1978) tarkoittamassa työsuhteessa työnantajaan olevat yrityksen työntekijät.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yksi-

tyiskohtaisemmin yhteistoimintamenettelyjen osalliset. Ehdotuksen pääperiaatteena on, että yhteistoiminta työpaikoilla toteutetaan toisaalta yrityksen toimintaorganisaation puitteissa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien kesken. Lailla ei ole tarkoitus muuttaa yrityksen niin sanotun linjaorganisaation toimintaa, vaan yhteistoiminta tapahtuu pääasiassa yrityksen olemassa olevien organisaatioiden puitteissa.

Säännöksen mukaan yhteistoimintaneuvottelujen osallisena olisi työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä työntekijää, osallisina olisivat pääsääntöisesti henkilöstöryhmän edustaja sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, työntekijöitä edustaisivat asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat.

Työntekijöitä edustaisi siten yhteistoiminnassa joko työntekijä itse tai edustaja siitä henkilöstöryhmästä, johon hän kuuluu. Henkilöstöryhmiä ja heidän edustajiaan voisi yrityksessä olla useampia siten kuin 8 §:ssä säädettäisiin tarkemmin. Samalla henkilöstöryhmällä voisi myös olla joissakin tapauksissa kaksi edustajaa, jolloin yhteistoimintamenettelyssä edustajakin edustaisi vain kulloistakin henkilöstöryhmän osaa.

Työnantajan edustaja voisi vaihdella myös käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Työntekijän ja työnantajan välisissä yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan edustajana voisi olla linjajohdon edustajana toimiva esimies, jonka tehtävänä on huolehtia saamiensa toimivaltuuksien mukaan käsiteltävästä asiasta. Laajakantoisemmissa asioissa työnantajan edustajan tulisi olla sellaiselta johdon tasolta, jossa myös käsiteltävää asiaa koskevat päätökset tehdään.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaus yhteistoiminnan osallisiin liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä, jolloin sekä luovutuksen saaja että vastaanottava yritys voivat olla osallisina yhteistoimintaneuvotteluissa. Ehdotuksen 7 luvussa säädettäisiin muutoin yhteistoimintamenettelystä liikkeen luovutuksen yhteydessä.

8 §. Henkilöstöryhmien edustajat. Pykälässä määriteltäisiin tarkemmin henkilöstöryh-

mien edustajat. Erityistä henkilöstöryhmän edustajaa ei yleensä valittaisi erikseen. Pykälän 1 momentissa olisi pääsääntö henkilöstöryhmien edustajista.

Yhteistoiminnan osapuolina olisivat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Työnantaja päättää, ketkä edustavat yritystä eri yhteistoimintaneuvotteluissa ja -menettelyissä.

Yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä. Henkilöstöryhmä ei ole oikeushenkilö. Monestakin syystä henkilöstöryhmäkäsittely on vaikea määrittellä yksiselitteisen täsmällisesti, vaikka käytännössä ei ole useinkaan epäselvyyttä siitä, mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu.

Ehdotetussa säännöksessä käytetään muun työläinsäädännön tavoin vain käsitettä työntekijä. Yleiskielen kannalta voidaan tässä yhteydessä todeta, että yrityksen henkilöstö koostuu yleensä ”työntekijöistä”, ”toimihenkilöistä” ja ”ylemmistä toimihenkilöistä”. Nämä kolme ryhmää muodostavat säännönmukaisesti yrityksen yhteistoimintalaissa tarkoitettujen henkilöstöryhmät. Yleiskielen mukainen ryhmittely perustuu työsuhteiden mukaisten työtehtävien sijoittumiseen yrityksen toimintaorganisaatiossa.

Edellä tarkoitetut ”työntekijät” muodostavat yleensä yhdessä henkilöstöryhmän siinäkin tapauksessa, että työnantaja on sidottu yhtä useampaan ”työntekijöiden” työsuhteen ehdoista tehtyyn työehtosopimukseen. Myös ”toimihenkilöt” yhdessä muodostavat henkilöstöryhmän, johon kuuluvat asianomaisten alan ”toimihenkilöitten” työsuhteen ehdoista tehdyn työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevat työntekijät riippumatta siitä, ovatko jotkut ”toimihenkilöt” jonkun muun kuin työehtosopimuksen tehneen yhdistyksen jäseniä tai järjestäytymättömiä. Jos työehtosopimuksen soveltamisala on määritelty väljästi, voi olla mahdollista, että määrävänä seikkana ovat työehtosopimuksen sijasta tosiasialliset työtehtävät ja niiden asema yrityksen toimintaorganisaatiossa.

Koska yhteistoimintamenettelyt käydään yrityksen toimintaorganisaation mukaisesti, työnantajan edustajana voi olla myös ”toimihenkilö”, esimerkiksi työnjohtaja. Tästä huolimatta esimiesasemassa oleva ”toimihenkilö” on luonnollisesti myös henkilöstöryhmäänsä kuuluva työntekijä. Niin ikään esi-

miesasemassa oleva ”ylempi toimihenkilö” kuuluu työsuhteisena työntekijänä ylempien toimihenkilöiden muodostamaan henkilöstöryhmään, ellei hänen työsuhteensa mukaisia pääasiallisia tehtäviä ole pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamistehtävinä.

Momentin mukaan henkilöstöryhmien edustajina olisivat ensisijaisesti työnantajan työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitut luottamusmiehet. Yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Edellä tarkoitettujen työntekijät muodostavat yleensä henkilöstöryhmän siitä riippumatta, että työnantaja voi olla sidottu useampaan kuin yhteen työntekijöiden työsuhteen ehdoista tehtyyn työehtosopimukseen.

Henkilöstöryhmän edustaja voisi vaihtoehtoisesti olla työsuopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Tällainen voidaan valita silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajan työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä.

Henkilöstöryhmän edustajana voi olla työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskisi myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa olisi käsitelty tai käsiteltäisi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain mukaisesti. Tällaisia asioita voi ilmetä esimerkiksi työtilojen muutosten käsittelyn yhteydessä. Työpaikoille voivat sekä työntekijät että toimihenkilöt valita oman työsuojeluvaltuutettunsa.

Työehtosopimusten soveltamisalan ja työntekijöiden järjestäytymisten takia voi syntyä tilanne, jossa yrityksen jonkun henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole aina oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitettun luottamusmiehen valintaan, koska he eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon eivätkä siten ole oikeutettuja osallistumaan tällaisen luottamusmiehen valintaan. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan voimassa olevan lain mukaisesti, että edellä tarkoitettu henkilöstö-

ryhmän 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 momentissa olisi säännös siltä varalta, miten työnantaja voisi täyttää tässä laissa tarkoitettujen yhteistoimintavelvoitteensa sellaisten työntekijöiden osalta, jotka kuuluvat johonkin sellaiseen tässä pykälässä tarkoitettuun henkilöstöryhmään tai sen osaan ja jotka eivät ole valinneet keskuudestaan edustajaa tai eivät yksittäistapauksessaan valitse sellaista. Säännös mahdollistaisi edustajan valinnan myös yksittäiseen neuvottelutapahtumaan, jotta työnantaja voi toteuttaa velvoitteensa. Tällainen edustaja ei muutoin olisi tässä pykälässä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. Jos tällaista edustajaa ei olisi valittu, työnantaja voisi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa siten, että hän toteuttaa yhteistoimintamenettelyn näiden kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Kun henkilöstöryhmän edustajana on luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, määräytyy hänen irtisanomissuojansa joko työsuopimuslain tai häneen sovellettavien työehtosopimusten määräysten mukaan. Työsuopimuslain 7 luvun 10 §:ssä on säädetty luottamus-

miehen ja luottamusvaltuutetun erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksen mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijöiden edustajan työntekijän henkilöön liittyvien syiden johdosta työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perustella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Taloudellisilla ja 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 siten, kuin työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetään. Pykälän 5 momentissa ehdotetaan yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi, että tässä pykälässä tarkoitulla tietyksi toimikaudeksi valitulla ja hänen sijalleen toimikauden päättymiseen asti valitulla yhteistoimintaedustajalla olisi edellä tarkoitettu vastaava irtisanomissuoja. Tällainen tehostettu irtisanomissuoja koskisi siten nimenomaan tietyksi toimikaudeksi valittuja yhteistoimintaedustajia mutta ei satunnaisia, mahdollisesti tiettyä neuvottelutapahtumaa varten valittua 4 momentissa tarkoitettua edustajaa. Säännös parantaisi voimassa olevaan lakiin verrattuna tällaisen edustajan irtisanomissuojaa.

9 §. Yhteinen kokous ja neuvottelukunta. Yhteistoiminnan järjestäminen yksinomaan 8 §:ssä tarkoitettujen osapuolten välillä voi joskus olla epätarkoituksenmukaista esimerkiksi yrityksen koon tai suuren henkilöstömäärän vuoksi. Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat koskevat usein myös useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää. Silloin ei ole tiedonkulun ja neuvottelujen käytännön järjestelyjen kannalta tarkoituksenmukaista toteuttaa yhteistoimintaa jokaisen henkilöstöryhmän edustajan kanssa erikseen.

Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että yhteistoiminnassa käsiteltävä useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää koskeva asia olisi käsiteltävä työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien välisessä yhteisessä kokouksessa. Siten yhteistoimintaneuvottelut käytäisiin työnantajan ja niiden henkilöstöryhmien edustajien kesken, joita asia kulloinkin koskee.

Yhteistoimintaneuvottelut voitaisiin toteuttaa myös yhteisessä kokouksessa, jossa olisi-

vat edustettuina kaikkien henkilöstöryhmien edustajat silloinkin, kun käsiteltävät asiat eivät kaikkia henkilöstöryhmiä koske. Tällainen menettely voitaisiin kuitenkin toteuttaa vain, kun siitä erikseen sovitaan asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja ja henkilöstöryhmien edustaja saisivat myös sopia, että tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien välisessä neuvottelukunnassa, joka olisi pysyvämpi elin yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita varten. Neuvottelukunnan perustamisesta olisi aina erikseen sovittava.

Pykälän 3 momentin mukaan, jos neuvottelukunnasta sovitaan, olisi sitä koskevasta sopimuksesta käytävä ilmi ainakin neuvottelukunnassa käsiteltävät asiat sekä neuvottelukunnan kokoonpano ja sen toimikausi. Neuvottelukunnan tehtäväksi voitaisiin sopia muun muassa sellaiset asiat, jotka koskevat kaikkia henkilöstöryhmiä.

Neuvottelukunnan kokoonpano riippuisi sovittavista asioista. Kuitenkin kaikkien niiden henkilöstöryhmien olisi saatava edustajansa neuvottelukuntaan, joita koskevia asioita siinä aiotaan käsitellä. Koska useimmiten on mahdotonta valita henkilöstöryhmien edustajat matemaattisesti ryhmien koon mukaan, ei asiasta ole ehdotettu säännöstä. Käytännössä voitaisiin kuitenkin säännöksen toteuttamiseksi sopia siitä, että suuremmilla henkilöstöryhmillä olisi enemmän edustajia kuin pienemmillä ryhmillä. Jos neuvottelukuntaa perustettaessa syntyisi tilanne, jossa työntekijät saman henkilöstöryhmän sisällä eivät ole yksimielisiä ratkaisusta, voitaisiin päätös tehdä normaalia päätöksentekomenettelyä noudattaen enemmistöpäätöksellä. Säännöksessä ehdotetaan kuitenkin säädettäväksi neuvottelukunnan henkilöstöjäsenien toimikaudesta, joka olisi kaksi vuotta. Jäsenen toimikaudesta voitaisiin sopia toisin.

Pykälän 4 momentin mukaan neuvottelukuntaa koskeva sopimus voitaisiin tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voisi kukin sen osapuolena oleva taho irtisanoa ja irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta. Myös tästä irtisanomisajasta voitaisiin sopia

toisin. Jos yhdellä henkilöstöryhmällä olisi useampia edustajia, niin heidän tulisi olla yksimielisiä sopimuksen irtisanomisesta, koska sopimusosapuolena on koko henkilöstöryhmä sen edustajien lukumäärästä riippumatta.

3 luku. **Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot**

Luvussa olisivat säännökset ja menettelytavat niistä asiakokonaisuuksista, joista työnantajalla olisi velvollisuus tiedottaa henkilöstöryhmien edustajille ja säännökset henkilöstöryhmien edustajien oikeudesta lisäselvityksiin.

10 §. *Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta.* Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi 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 ymmärtää yrityksessä tehtäviä ratkaisuja paremmin.

Pykälän *1 momentin 1 kohdan* mukaan henkilöstöryhmien edustajille olisi annettava arvopaperimarkkina- ja osavuosikatsauksissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun tilinpäätös tai tulostiedot on julkistettu. Julkisen kaupankäynnin kohteena olevat pörssiyritykset ovat sidottuja arvopaperimarkkina- ja osavuosikatsauksissa, Helsingin arvopaperipörssin säännöissä sekä rahoitustarkastuksen ohjeissa määriteltyyn tiedonantovelvollisuuteen yrityksen toimintaa koskevista asioista, joilla on olennaista vaikutusta pörssiosakkeen arvoon, tällaisen tiedon julkaisemisesta sekä sisäpiiritiedon käytön rajoituksista. Yhtiön on muun muassa julkistettava ilman aiheetonta viivytystä kaikki sellaiset päätöksensä, jotka ovat omiaan olennaisesti vaikuttamaan sanotun arvopaperin arvoon. Tällaisia ovat esimerkiksi tilinpäätös ja osavuosikatsaus, joka on laadittava kolmen tai kuuden kuukauden välein riippuen vaihdon kohteena olevasta arvopaperista. Myös toimintaan ja tulokseen vaikuttaneista poikkeuksista tulee antaa selostus. Edellä kuvatut säännöt merkitsevät samalla julkaisemisaikataulua siten, että tietoja ei saa julkistaa muille aikaisemmin, sillä siihen asti niitä pidetään sisäpiiritietona, jo-

hon liittyy salassapitovelvollisuus. Nämä tiedot ovat pääosin samoja, joista yrityksen tulisi tiedottaa tämän lain kohdan mukaan. Jotta voitaisiin välttää sisäpiiritietojen levittämisen uhkaa, ehdotetaan, että tietojenantovelvollisuus henkilöstöryhmien edustajille tilinpäätöksen ja tulosselvityksen osalta rajattaisiin siten, että ne annetaan näille edustajille välittömästi sen jälkeen, kun ne on julkistettu.

Ehdotetun lainkohdan mukaan muiden kuin pörssiyritysten tilinpäätös olisi annettava tiedoksi henkilöstöryhmien edustajille viimeistään, kun se on vahvistettu. Kaikkien yritysten tilinpäätöksiä ei tarvitse vahvistaa. Näissä tapauksissa tilinpäätös olisi annettava viimeistään silloin, kun veroilmoituskin on annettava.

Momentin 2 kohta on yrityksen henkilöstön kannalta tilinpäätöstietoja tärkeämpi, koska sen mukaan työnantajan olisi annettava henkilöstöryhmien edustajille vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta. Tämä selvitys kattaisi myös pörssiyritysten osavuosikatsaukset, joita voidaan tehdä useammin kuin kaksi kertaa vuodessa. Selvityksestä olisi käytävä ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Koska kysymyksessä olisi selvitys, tulisi se antaa sellaisessa muodossa, että henkilöstöryhmien edustajat voivat sen ymmärtää.

Pykälän *2 momentin* mukaan työnantajan tulisi esittää pykälän 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle, jos henkilöstöryhmien edustajat sitä pyytävät selvityksen saatuaan. Koko henkilöstön informoimisessa noudatettaisiin silloin yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Selvitys voisi olla yhteenvedo henkilöstöryhmien edustajille annetuista laajemmasta selvityksestä. Säännöksen tavoitteena on avoimuus ja vuoropuhelun lisääminen työnantajan ja koko henkilöstön välillä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä olisi vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voisi pykälän *3 momentin* mukaan esittää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen suoraan yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä tilaisuudessa

ilman, että selvitys annettaisiin ensin henkilöstöryhmien edustajille. Siten selvitystä ei tarvitsisi antaa kuin kerran tämän kokoisissa yrityksissä.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan olisi myös tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle sellaisista muutoksista, jotka poikkeavat olennaisesti 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun selvityksessä annettua kehityksestä. Koska kysymys on yrityksen yleisestä taloudellisesta tilasta ja sen kehitysnäkymistä tiedottamisesta, muutostenkin tulisi olla suuruudeltaan olennaisia. Jotta tiedottamisella olisi merkitystä, tulisi sen tapahtua viipymättä siitä, kun muutokset on havaittu.

11 §. Palkkatiedot. Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa henkilöstöryhmien edustajille määräjain tilastotietoja työntekijöille maksetuista palkoista, jotta nämä voivat seurata yrityksessä tapahtunutta palkkakehitystä. Palkkatiedot annettaisiin asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Tämä merkitsisi sitä, että jos henkilöstöryhmän työntekijöitä edustaa ehdotetun lain 8 §:n 2 momentin perusteella kaksi edustajaa, työnantajan olisi annettava kummallekin edustajalle tämän henkilöstöryhmän kaikkien työntekijöiden palkkatiedot, jotta erittelyllä ei rikottaisi muun muassa järjestäytymisvapautta liittyvää suojaa.

Palkkatilastojen esittämistä koskevalla velvoitteella ei ole tarkoitus lisätä yrityksen tilastoinnin sisältöä tai menetelmiä, vaan antaa henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus saada yleisen työmarkkina- tai yrityksen muun käytännön mukaisesti keskimääräiset palkkatiedot. Pykälän 1 momentin mukaan palkkatiedot olisi annettava kerran vuodessa.

Jotta ala- ja ammattikohtainen seuranta olisi mahdollista ja vastaisi paremmin säännöksen tavoitetta, työnantajan tulisi antaa palkkatiedot ammattiryhmittäin eriteltyinä, jos henkilöstöryhmän edustaja sitä erikseen pyytää.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä sopimuksissa, kuten tilastoyhteistyösopimuksessa, on palkkatilastointiin liittyviä määräyksiä, joiden pohjalta tiedot on annettavissa sellaisissa yrityksissä, joissa työnantaja on järjestäytynyt asianomaiseen työnantajaliit-

toon ottaen huomioon sopimusten piiriin kuuluvat työntekijät.

Muiden työnantajien ja muiden työntekijöiden osalta tässä pykälässä tarkoitettujen tietojen antamista yrityksen suorittaman jonkin muun palkkatilastoinnin puitteissa ottaen kuitenkin huomioon 1 momentissa ehdotettu. Työnantajalla on naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:n mukaan vastuu siitä, että tasa-arvosuunnitelma sisältää myös palkkakartoituksen, josta eivät ilmene yksittäisten henkilöiden palkat. Tämä palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, mukaan lukien niihin kuuluvat osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Tämä luokittelu tarkoittaa joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta yrityksessä käytössä olevaa yrityskohtaista tehtävien ryhmittelyä. Säännös ei edellytä työnantajan keräämään ja luokittelemaan työntekijöiden palkkatietoja muusta yrityksessä jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla, mutta se mahdollistaa palkkatietojen tarkastelun eri sopimusalojen kesken. Tätä palkkakartoitusta voidaan hyödyntää myös palkkatietoja annettaessa.

Pykälän 2 momentissa olisi säännös, jonka mukaan henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmittely olisi kuitenkin laadittava siten, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Säännöksen tarkoitus on turvata työntekijöiden yksityisyyden suojaa.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaus siihen, että työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella sidottu työnantaja saisi soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta. Säännös määrittäisi myös palkkatietojen antamisen henkilöstöulottuvuuden työehtosopimuksen määräysten soveltamisen mukaiseksi.

12 §. Tiedot yrityksen työsuhteista. Ehdotetun pykälän mukaan työnantajan olisi annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määräistä.

13 §. Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi esitettävä

vuosittain henkilöstöryhmien edustajille selvitys yrityksessä sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Selvitys annettaisiin henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä. Selvitys koskisi tilaajan selvityselvöllisyydestä ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämistä.

Edellä mainitun lainkohdan mukaan lakia sovelletaan tilaajaan, jonka Suomessa olevissa työtiloissa tai työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on tilaajan kanssa alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa ja jonka työtehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin tai tilaajan tavanomaiseen toimintaan liittyviin kuljetuksiin. Säännöksen sisältöä on tarkemmin kuvattu kysymyksessä olevan lain yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE 114/2006 vp, s. 18—20). Tilaajan olisi oltava lisäksi myös työnantaja, johon sovelletaan tätä lakia.

Työnantajan antamasta selvityksestä tulisi käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Pykälän 2 momentissa olisi viittaus siihen, että jos 1 momentissa tarkoitettu ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuisi henkilöstövaikutuksia yrityksessä, työnantajan olisi noudattava lisäksi, mitä tämän lain 6 ja 8 luvussa säädetään.

14 §. Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin. Pykälän mukaan työnantajan olisi varattava henkilöstöryhmän edustajille tilaisuus saada selvitys 10—13 §:ssä tarkoitettuista tiedottamisvelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista, jos henkilöstöryhmän edustajat esittävät niitä koskevia tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä olisi vastaava oikeus 8 §:n 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa yrityksen taloudellista tilaa koskevia tietoja on annettu suoraan koko henkilöstölle.

Kysymyksiä ei tarvitsisi esittää samassa yhteydessä kuin ne saadaan. Henkilöstöryhmien edustajilla olisi tietojen saamisen jälkeen aikaa harkita kysymyksiä esimerkiksi edustamiensa työntekijöiden kanssa ottaen kuitenkin huomioon, että kysymykset olisi

esitettävä asian laatuun ja laajuuteen nähden melko pian tietojen saamisesta. Pykälän mukaan työnantajan olisi vastaavasti esitettävä vastauksensa kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun henkilöstöryhmien edustajat ovat ne esittäneet.

Säännös vastaisi yhteistoimintamenettelydirektiiviä, jonka mukaan työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä tulee olla myös näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua muun muassa yrityksen työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakkoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina.

4 luku. **Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet**

Tässä luvussa olisivat säännökset, jotka koskevat yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviä yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita, ohjelmia, tavoitteita ja sääntöjä. Kysymyksessä olisivat lähinnä asiat, jotka tehdään määrääjain tai joiden on tarkoitus olla voimassa pitkähkö aika eikä niihin tehdä säännöllisesti muutoksia. Työnantajalla olisi velvollisuus tehdä 15—17 §:ssä tarkoitettujen toimenpiteet. Muiden suunnitelmien ja vastaavien osalta yhteistoimintamenettelyä olisi noudatettava silloin, jos työnantaja harkitsee säännöksissä tarkoitettuja toimenpiteitä.

15 §. Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt. Tässä pykälässä tarkoitettua asiakokonaisuudesta olisi aina käytävä yhteistoimintaneuvottelut, koska jokaisella työpaikalla palkataan henkilöstöä ja kerätään työntekijöistä tietoja ja siten työnantajan menettely koskee aina työntekijöitä.

Pykälän 1 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluisivat työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet. Tarvittaessa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluisivat työhönoton yleisiä periaatteita laajemmin myös työhönotossa noudatettavat menettelmät eriteltyinä henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin. Työhönotossa käytettäviä menettelyjä ovat esimerkiksi sisäinen haku, työvoimatoimiston, lehti-ilmoitusten ja internetin käyttö. Tarkemmista työhönoton periaatteista neuvotte-

lut voitaisiin käydä ottaen erityisesti huomioon työpaikan koko, sen toimialan laajuus, henkilöstöryhmittäiset erot ja muut vastaavat asiat.

Pykälän 2 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsiteltävä työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. Neuvoteltavien asioiden piiriin kuuluisivat lähinnä kysymykset, jotka koskevat yrityksen esittelyä ja työntekijälle tarpeellisia käytäntöjä työpaikan yleisistä toimintavoista ja järjestelyistä sekä työterveyshuollon käytöstä, mahdollisesta työpaikkaruokailusta ja muista vastaavista kysymyksistä. Asiat olisivat niin sanotusti talo tutuksi-tietoja. Perehdyttäminen ei tarkoita työturvallisuuslaissa säädettyä työnantajan velvollisuutta perehdyttää työntekijä eikä työtehtäviin ja työsuorituksen perehdyttämistä, jota voidaan pitää työsuopimukseen perustuvana työnantajan velvollisuutena.

Pykälän 3 kohdassa ehdotetaan, että yhteistoiminnassa olisi voimassa olevan lain mukaisesti käsiteltävä myös yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt, mitä tietoja työntekijästä kerätään sekä työhönoton yhteydessä että työsuhteen aikana. Tämän kohdan osalta olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että yhteistoiminta ei rajoitu työhönoton yhteydessä kerättäviin tietoihin vaan koskee myös työsuhteessa olevista kerättäviä tietoja. Näistä asioista käytävissä neuvotteluissa olisi otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki, jossa säädetään tarkemmin, millaisia tietoja työnantaja saa työntekijöistä kerätä ja miten niitä käsitellään. Tämän kohdan mukaisia asioita ovat yleisten työntekijöistä kerättävien tietojen ohella esimerkiksi soveltavuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus.

16 §. Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet. Pykälän 1 momentin mukaan yrityksessä olisi laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelma ja tavoitteet olisi käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa tässä luvussa tarkoitella tavalla.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa olisi otettava huomioon sellaiset yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja

joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Suunnitelmassa olisi otettava huomioon muun muassa ennakoitavissa olevat yrityksen tai sen osan lopettamiset, laajentamiset ja supistamiset, kone- ja laitehankinnat, tuotannon ja palvelurakenteet muutokset ja työn uudelleen järjestelyt, jos niillä on henkilöstövaikutuksia.

Henkilöstösuunnitelmassa otettaisiin huomioon samat kysymykset kuin mitä säädetäisiin käsiteltäviksi 32 ja 33 §:ssä koskien yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia ja töiden järjestelyjä. Henkilöstösuunnitelmaa valmisteltaessa asiat käsiteltäisiin ennakoiden ja arvioiden niiden vaikutuksia ja niistä aiheutuvia toimenpiteitä koko yrityksen henkilöstölle. Jos vastaavat asiat tulevat yksittäistapauksina ajankohtaisiksi, käsiteltäisiin ne ehdotetun lain 6 ja 8 luvussa tarkoitettujen yhteistoimintamenettelyiden mukaisesti. Suunnitelmassa pyrittäisiin varautumaan tulossa oleviin muutoksiin siten, että yrityksen työntekijöillä olisi myös mahdollisuus olla vaikuttamassa ja varautua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siltä osin, kuin ne koskevat heitä.

Koulutustavoitteilla ja niiden toteuttamisella voidaan arvioida, miten yrityksen henkilöstöä olisi koulutettava, jotta heidän ammatitaitoaan voidaan pitää yllä ja kehittää, jotta he selviytyvät muuttuvista työtehtävistä ja voivat siten antaa parhaan mahdollisen panoksensa yritykselle.

Henkilöstösuunnitelmasta tulisi käydä ilmi pykälän 3 momentin mukaan ainakin yrityksen henkilöstön rakenne ja sen määrä sekä arvio näiden kehittymisestä. Arviossa voidaan ottaa huomioon myös ikärakenne ja siitä aiheutuvat tarpeet. Suunnitelmasta tulisi käydä ilmi myös periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, kuten osa-aikaisten ja määräaikaisten käytön periaatteet. Työsuhdemuoto-käsite tulisi ymmärtää laajasti, jolloin se käsittäisi myös niin sanotut uudet työnteon muodot, kuten etätyön ja paikkaan sitomattoman tietoverkoissa tehtävän e-työn, yleiset periaatteet mahdollisuuksista lyhenettyyn työaikaan tai osa-aikaeläkkeeseen.

Erityisesti koulutustavoitteisiin liittyen suunnitelmasta tulisi käydä ilmi arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittä-

mistarpeista ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden perusteista. Lisäksi siitä tulisi käydä ilmi edellä mainittuihin arvioihin perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin. Käsiteltävinä olisivat lähinnä työntekijöiden täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen tarpeet ja mahdollisuudet sekä vuosittainen toteuttamissuunnitelma.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulisi käydä ilmi myös edellä tarkoitettujen kysymysten toteutumisen seurantamenettelyt. Vuosittaista suunnitelmaa käsiteltäessä tulisi samalla käsitellä ne tavat, joilla suunnitelman ja tavoitteiden seuranta tapahtuu. Edellisen vuoden tavoitteiden toteutumisen seuranta olisi myös osa henkilöstösuunnitelman laatimisprosessia.

Henkilöstösuunnitelman sisältö ja laajuus voisivat vaihdella yrityksen koon mukaan. Pienessä yrityksessä, jossa ei ole erityistä asiantuntemusta henkilöstöasioiden hoidossa, laadittavalta henkilöstösuunnitelmalta ja koulutustavoitteilta ei myöskään edellytetäisi samanlaista laajuutta kun suuremmilta yrityksiltä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain mukaisesti, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa olisi kiinnitettävä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin. Tämä on tarpeellista siksi, että ikääntyvät pysyisivät pitempään työelämässä ja koska heidän osaamisensa pohjautuu nuorempia työntekijöitä useammin työssä opittuun.

Momentin mukaan henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa olisi lisäksi kiinnitettävä huomiota niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat paremmin tasapainottaa työtä ja perhelämää.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 20 mutta alle 30, voitaisiin pykälän 5 momentin mukaan henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita koskevat asiat sopia käsiteltäviksi ehdotetusta 20 §:stä poiketen koko henkilöstölle järjestettävässä tilaisuudessa tai tilaisuuksissa ilman, että asia olisi käsiteltävä erikseen asianomaisen henkilöstöryhmän tai ryhmien kanssa. Tällöinkin asian käsittelytavan vasta olisi kuitenkin sovittava työnantajan ja

asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kanssa.

Pykälän 6 momentissa olisi säännös siitä, että, jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin perustein, olisi henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset jo irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Näistä neuvotteluista säädettäisiin lain 8 luvussa. Jos yritys on taloudellisissa vaikeuksissa tai järjesteleee uudelleen toimintojaan niin olennaisesti ja pysyvästi, että sillä on myös lainmukaiset perusteet irtisanoa työntekijöitä, voi muutoksilla ja toiminnan jatkumisella olla vaikutuksia myös jäljellä jäävien työntekijöiden asemaan.

Tämän vuoksi on tärkeää, että henkilöstösuunnitelma ja sitä täydentävä koulutussuunnitelma päivitetään tarvittaessa mahdollisimman pikaisesti. Tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko toisaalta irtisanomiset ja toisaalta mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt esimerkiksi muutoksia työhön jäävien työntekijöiden tehtäviin ja koulutustarpeisiin. Tämä päivitys tulisi tehdä irtisanomisia koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa, mutta henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden tarkoituksesta johtuvista syistä neuvottelut voitaisiin käydä yhteistoimintamenettelyn loppupuolella, kun irtisanottavien lukumäärä ja työhön jäävien tehtävät olisivat tiedossa.

17 §. Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset ja jatkettu neuvottelumenettely. Alihankintaa koskevan käytön periaatteista työnantajan olisi annettava vuosittain selvitys 13 §:n mukaan. Vuokratyövoiman käytön periaatteet olisi sen sijaan käsiteltävä ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan tässä luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Näiden kahden ulkopuolisen työvoiman erilaisten käsittelytapojen taustalla on tietynlainen yrityksen omien työntekijöiden turvaamisperiaate.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos työnantaja harkitsee sopimusta vuokratyövoiman käytöstä, siitä tulisi ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Tällainen ilmoitus olisi siten annettava joka kerta ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopi-

muksen tekemistä. Ilmoituksesta tulisi käydä ilmi vuokratyöntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto-aika sekä ajanjakso tai -ajanjaksot, joihin mainittua työvoimaa aiotaan käyttää.

Vaikka ilmoituksen antamistapaa ei ehdoteta säädettäväksi, niin työnantajan olisi huolehdittava siitä, että ilmoituksen antamisajankohta voidaan myöhemmin todentaa ottaen huomioon pykälän 3 momentissa ehdotettu. Sen mukaan asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saatuaan 2 momentissa tarkoitettua ilmoituksen, viimeistään tämän ilmoituksen antamista seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Päiviä arvioitaessa asiaan ei vaikuta henkilöstöryhmän edustajan omat työ- tai vapaa-aikajärjestelyt, vaan ne määräytyisivät tässä tapauksessa tavanomaisen viisipäiväisen työviikon mukaan.

Asiaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut olisi käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäisiin muun muassa työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, sen vaikutukset työnantajan omiin työntekijöihin ja vuokratyövoiman laajuuteen liittyvät vaihtoehdot. Tänä aikana työnantaja ei saisi tehdä käsiteltävästä asiasta sopimusta vuokratyövoiman käyttämisestä. Määräajan jälkeen työnantaja voisi tehdä asiasta päätöksen.

Pykälän 4 momentissa olisi työnantajan 3 momentissa tarkoitettua neuvotteluvuorotetta koskeva rajaus. Henkilöstöryhmän edustaja ei voisi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, jos niiden tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita. Vastaava rajaus koskisi myös sellaisia lyhytaikaisia ja kiireellisiä töitä sekä asennus-, korjaus- tai huoltotöitä, joiden teettäminen ei ole mahdollista yrityksen omilla työntekijöillä. Vaikka säännöksen mukaan työnantajalla ei olisi tämän lain mukaista neuvotteluvuorotetta, niin hänellä olisi kuitenkin 1 momentissa tarkoitettu ilmoitusvelvollisuus myös tässä momentissa tarkoitettua vuokratyövoimaa koskevasta sopimuksesta.

18 §. Yrityksen sisäinen tiedottaminen. Pykälän mukaan myös yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt kuului-

sivat yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviin asioihin voimassa olevan lain tapaan. Tällaisia asioita olisivat muun muassa yrityksen sisäiseen tiedotustoimintaan liittyvät keinot ja menetelmät, kuten tiedotustilaisuuksien järjestäminen, tiedotuslehdet, ilmoitustaulut ja niiden käyttö sekä muut viestintävälineitä koskevat asiat. Muina välineinä voidaan hyödyntää erityisesti sähköistä tiedotusmenettelyä, kuten sähköpostia ja mahdollisia intranet-käytäntöjä.

19 §. Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely. Muussa lainsäädännössä on eri tavalla toteutettuja säännöksiä, joita koskevat toimenpiteet ennen työnantajan päätöksentekoa edellyttävät yhteistoimintamenettelyä. Joissakin laeissa on asiasta viittaussäännös ja toisissa ei. Tämän vuoksi tässä pykälässä säädettäisiin työnantajan velvoitteesta toteuttaa yhteistoimintamenettelyä asioissa, joilla on kytkentä myös muuhun lainsäädäntöön.

Yhteistoimintaneuvotteluissa olisi pykälän 1 kohdan mukaan käsiteltävä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi, jos suunnitelma on tarkoitus ottaa 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelman osaksi siten kuin edellä mainittu laki mahdollistaa. Jos tasa-arvosuunnitelmaa ei oteta osaksi tässä laissa tarkoitettua henkilöstösuunnitelmaa, voitaisiin 16 §:n 4 momentissa tarkoitettua keinot ja mahdollisuudet, joilla työntekijät voisivat paremmin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää, sisällyttää vaihtoehtoisesti tasa-arvosuunnitelmaan.

Pykälän 2 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsiteltävä voimassa olevan lain mukaisesti yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua työtehtäviä, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Yhteistoiminta olisi toteutettava ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä. Niistä työtehtäväkohtaisista perusteista, joiden mukaan työnantaja voi käsitellä työntekijää koskevaa huumausainetestitodistusta säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä an-

netun lain mainituissa pykälissä ja ne on otettava huomioon käsiteltäessä yksityiskohtaisesti työtehtäviä. Jos työnantaja ei huumaus-ainetestitodistusta aio pyytää tai vaatia, ei yhteistoimintaneuvotteluja tarvita.

Vastaavasti pykälän 3 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsiteltävä voimassa olevan lain mukaisesti työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät. Teknisen valvonnan piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käytön valvonta. Sähköpostin osalta on lisäksi otettava huomioon, mitä työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta on säädetty yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 6 luvussa ja mitä sähköisen viestinnän tietosuojalaissa (515/2004) säädetään viestinnän luottamuksellisuudesta. Työpaikalla toteutettavan kameravalvonnan edellytyksistä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 luvussa. Yhteistoimintamenettely on toteutettava ottaen huomioon mitä edellä tarkoitettussa laissa asiasta säädetään ja ennen kuin mahdolliset toimenpiteet otetaan käyttöön.

Ehdotetun 3 kohdan säännöksen lisäksi sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet kuuluisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin 4 kohdan mukaan. Nämä tarkoittaisivat lähinnä periaatteita ja käytäntöjä siitä, miten työpaikalla saa käyttää ja hyödyntää tietoverkkoja ja sähköpostia.

Henkilöstörahastolaissa on säännökset siitä, että henkilöstörahastojen perustaminen ja voittopalkkiojärjestelmä sekä voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Pykälän 5 kohta olisi lähinnä viittaussäännös siitä, että yhteistoimintamenettely on toteuttava, jos edellä mainittuja toimenpiteitä harkitaan.

20 §. Yhteistoimintaneuvottelut. Pykälän 1 momentin mukaan ennen kuin yrityksessä otettaisiin käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, periaatteet tai tavoitteet tai muu järjestely, olisi asia käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyys. Jos suunnitelmiin tai periaatteisiin tai tavoitteisiin on tarpeen tehdä muutoksia, olisi myös

muutoksista neuvoteltava. Yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsiteltävä suunnitelmien ja vastaavien perusteita, tavoitteita, tarkoitusta ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Neuvottelujen kohteena olisi siten suunnitelmien ja niiden sisällön kokonaisuus, jossa otettaisiin huomioon myös, miksi jotakin tehdään, mitä tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa työntekijöihin. Tämän vuoksi tässä luvussa tarkoitettut asiat edellyttävät useimmiten asioiden käsittelyä yhtä kertaa useammin.

Yhteistoimintaneuvottelut olisi käytävä ennen kuin työnantaja voisi ottaa tässä luvussa tarkoitettuja järjestelyt käyttöön. Myös tästä sanamuodosta on johdettavissa, että työhönottoon ja työntekijöistä kerättäviin tietoihin liittyvät asiat ovat sellaisia, että ne edellyttävät aina yhteistoimintamenettelyä.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, olisi se käsiteltävä sen henkilöstöryhmän edustajan kanssa, jota asiaa koskee.

Pykälän 3 momentin mukaan, jos käsiteltävä asia vaikuttaisi useampaan kuin yhteen henkilöstöryhmään, tulisi se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat kaikki niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Tällainen useita henkilöstöryhmiä koskeva asia voitaisiin käsitellä myös muulla tavalla siten, kuin 9 §:ssä säädetään.

21 §. Työnantajan aloite. Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi työnantajan olisi tehtävä pykälän 1 momentin mukaan aloite. Se olisi tehtävä niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla olisi riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, aloite olisi tehtävä siten, että kaikilla asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla olisi mahdollisuus käsitellä aloitteessa esitettyä asiaa myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Säännöksessä ei ehdotettaisi tarkkaa aikamäärää aloitteen antamisen ja neuvottelujen alkamisen välille. Riittävää aikaa arvioitaessa olisi otettava huomioon, että henkilöstöryhmän edustajan valmistautumismahdollisuus edellyttää käsiteltävän asian taustojen selvityä ja usein hänen edustamiensa työnteki-

jöiden kuulemista. Tämän vuoksi aikaa varattaessa on otettava huomioon muun muassa asian laajuus, henkilöstöryhmän edustajan edustamien työntekijöiden määrä ja toimipaikan tai -paikkojen sijainti ja lukumäärä sekä työpaikalla käytössä olevat työaika-
muodot. Edellä sanottu huomioon ottaen riittävä aika edellyttäisi pääsääntöisesti useampia päiviä. Asian koskiessa useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, olisi työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille lisäaikaa keskinäiseen valmisteluun, jotta säännöksen tarkoitus voisi toteutua.

Pykälän 2 momentin mukaan aloitteessa tai sen antamisen yhteydessä työnantajan olisi samalla ilmoitettava myös yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

22 §. Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot. Työnantajan olisi pykälän mukaan annettava ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Pykälässä korostettaisiin avoimuutta, minkä vuoksi työnantajan olisi annettava kaikki sillä hetkellä hänen käytettävissään olevat tiedot.

Tiedot tulisi ensisijaisesti liittää 21 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Ne voitaisiin kuitenkin antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, koska joissakin tilanteissa on tarkoituksenmukaista ilmoittaa tässä luvussa tarkoitettujen asioiden käsittelystä mahdollisimman varhain, vaikka työnantajalla ei ole vielä esittää siihen liittyviä yksityiskohtaisempia tietoja. Tällöinkin työnantajan on otettava huomioon, että tiedot annetaan niin varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus sekä valmistautua asian käsittelyyn että mahdollisuus käsitellä asiaa keskenään, jos asia koskee useaa henkilöstöryhmää. Tästä asiasta voitaisiin työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kanssa sopia myös toisin.

23 §. Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus. Myös henkilöstöryhmän edustajalla olisi tässä luvussa tarkoitetuissa asioissa aloiteoikeus. Pykälän mukaan työnantajan olisi tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä, jos henkilöstön edustaja sitä pyytää. Aloitteen ja

henkilöstöryhmien edustajille annettavien tietojen antamisessa noudatettaisiin, mitä työnantajan aloitteesta säädettäisiin 21 §:ssä ja henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista 22 §:ssä.

Työnantaja voisi kuitenkin myös pidättäytyä neuvotteluista. Silloin työnantajan olisi annettava selvitys aloitteen esittäjälle siitä, millä perusteella hän ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina. Selvitys tulisi antaa viipymättä siitä, kun työnantaja sai henkilöstöryhmän edustajan aloitteen. Selvitys olisi annettava kirjallisesti.

24 §. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta säädettäisiin tämän lain 54 §:ssä, josta tässä pykälässä olisi viittaus. Koska tämän lain eri luvuissa säädettävien menettelyjen osalta neuvottelujen kirjaamista koskeva säännös koskisi tämän lain eri luvuissa tarkoitettuja yhteistoimintamenettelyä, säädettäisiin asiasta 9 luvussa.

25 §. Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen. Työnantajan katsottaisiin täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun yhteistoimintavelvoitensa, kun hän on menetellyt siten kuin tässä luvussa säädettäisiin ja asioista olisi neuvoteltu lain tarkoituksen ja 20 §:n mukaisesti yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Tämä edellyttäisi muun muassa, että henkilöstöryhmien edustajat ovat saaneet työnantajalta asianmukaisesti sekä aloitteen että neuvottelujen kohteena olevan asian kannalta kaikki tarpeelliset käytettävissä olevat tiedot ennen neuvotteluja.

26 §. Tiedottaminen. Yhteistoimintamenettelyn jälkeen on tärkeää, että yrityksen henkilöstö saa tietoonsa niiden tulokset. Tämän vuoksi pykälässä ehdotetaan, että työnantajalla olisi tiedottamisvelvollisuus yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellyistä asioista. Työnantajan olisi tiedotettava neuvotteluissa aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai neuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtainen sisältö ja voimaantuloajankohta joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee. Työnantaja voisi tiedottaa vaihtoehtoisesti asiasta myös noudattaen niitä yrityksen sisäisen tiedottamisen käytäntöjä, joista on neuvoteltu henkilöstöryhmien edustajien kanssa 18 §:ssä

tarkoitettulla tavalla.

Se, tiedottaisiko työnantaja henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille työntekijöille riippuisi kulloinkin käsitellystä asiasta ja sen sisällöstä. Vaikka avoimuus on yhteistoiminnan keskeinen tavoite, voi yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olla tässä luvussa tarkoitetuissa asioissa sellaisia kysymyksiä, joita ei voida saattaa kaikkien työntekijöiden tietoon ottaen esimerkiksi huomioon 57 §:ssä ehdotettu salassapittoa koskeva säännös.

5 luku. Sopiminen ja henkilöstön päätökset

Luvussa olisivat ne yhteistoimintamenettelyyn liittyvät asiat, joista ensisijaisesti olisi sovittava työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajien kanssa tai joista henkilöstöryhmän edustajat voivat päättää, jos sopimusta ei synny.

27 §. Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat. Pykälän 1 momentin mukaan joko työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voisi esittää neuvottelualoitteen, jonka mukaisesti tässä luvussa tarkoitetuista asioista olisi neuvoteltava ja pyrittävä sopimukseen. Tarkoituksena on nimenomaan, että asioista sovittaisiin. Käytännössä voi tapahtua niin, ettei sopimukseen päästä, minkä vuoksi pykälässä ei suoranaisesti voitaisi edellyttää sopimista.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan olisi neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan vuosittaisesta yhteistoimintakoulutuksen määrästä, sen sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin sen mukaan, kuin työnantaja on osoittanut varoja tähän toimintaan. Yhteistoimintakoulutus on työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta. Sitä järjestävät yleensä työmarkkinakeskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti tai keskusjärjestöjen ja niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet. Sitä voivat järjestää myös paikallisesti yksittäinen työnantaja ja työntekijäpuoli yhteisesti. Koulutus tapahtuu joko työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa.

Momentin 2 kohdan mukaan sopimisen piiriin kuuluisivat yrityksessä tai sen osassa noudatettavat työ säännöt ja niihin tehtävät muutokset. Työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään ja tarkenne-

taan työpaikan menettelytapoja sekä käytäntö- ja pelisääntöjä, joita työntekijöiden ja työnantajan on käytännössä noudatettava. Työsäännöissä sovittavia asioita ovat esimerkiksi seuraavat: miten työsopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus, millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava.

Momentin 3 kohdan mukaan sovittaviin asioihin kuuluisivat aloitetoiminnan säännöt ja niihin tehtävät muutokset. Yleensä kysymyksessä ovat sellaiset työntekijöiden tekemät aloitteet, jotka koskevat töiden tai yrityksen tuotteiden tai palvelujen kehittämistä ja joista työpaikan pelisääntöjen mukaisesti maksetaan työntekijälle erillinen palkkio.

Sovittavien asioiden piiriin kuuluisi momentin 4 kohdan mukaan työsuhteasuntojen jakamisessa noudatettavat periaatteet, osuuk-sien määrittäminen henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakaminen. Sopiminen ja neuvottelemine ei kuitenkaan koskisi yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja. Vaikka yritykset ovat viime vuosina luopuneet työsuhteasunnoista, on säännös nähty tarpeelliseksi. Lähitulevaisuudessa voi syntyä työvoimapulaa, jonka johdosta yritykset saattavat kilpailla työvoimasta myös tarjoamalla työntekijöilleen asuntoja erityisesti paikkakunnilla, joissa omistusasunnot ovat kalliita tai asuntoja on vaikea saada vuokratuksi.

Momentin 5 kohdan mukaan sopimismenettelyn piiriin kuuluisivat myös työpaikan sosiaali- ja näitä vastaavien tilojen suunnittelu ja niiden käyttö työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa. Jos työnantaja on osoittanut varoja työpaikkaruokailuun tai esimerkiksi päivähoiton järjestämiseen, niin myös nämä asiat kuuluisivat sopimismenettelyn piiriin.

Vastaavasti momentin 6 kohdan mukaan, jos työnantaja osoittaa varoja tai avustaa henkilöstöä sen harrastus-, virkistys- ja lomatoiminnassa, niin nämä asiat kuuluisivat sopimismenettelyn piiriin työnantajan osoittamien määrärahojen puitteissa. Nämä asiat koskisivat liikunnan ja kulttuurin harrastamisen eri muotoista tukemista, työpaikalla toimivia kerhoja ja vastaavia sekä esimerkiksi

lomaosakkeiden käyttöä.

Pykälän 2 momentin mukaan tässä pykälässä tarkoitettussa työnantajan tai henkilöstöryhmän esittämässä neuvottelualoitteessa olisi myös selvitettävä pääkohdittain neuvotte- luissa käsiteltävä asia ja sen perusteet.

28 §. Neuvottelut ja sopiminen. Riippumatta siitä, kumpi osapuoli on tehnyt aloitteen, työnantajan olisi oltava aktiivinen neuvotte- lujen käynnistämiseksi. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi neuvottelualoitteen esitettyään tai vastaanotettuaan sellaisen henkilöstöryhmän edustajalta annettava ensin asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot.

Jos työnantaja kuitenkin pitäisi henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tar- koitettuja neuvotteluita tarpeettomina, olisi hänen ilmoitettava näkemyksestään ja sen perusteista viipymättä asianomaiselle henki- löstöryhmän edustajalle.

Pykälän 2 momentin mukaan tarpeellisten tietojen antamisen jälkeen työnantajan tulisi esittää neuvottelukutsu. Tällainen kutsu voi- daan antaa jo tietojen antamisen yhteydessä, ellei sitä ole annettu vielä aikaisemmin. Tä- män jälkeen seuraisivat neuvottelut, joita oli- si käytävä yhteistoiminnan hengessä ja joi- den tavoitteena olisi sopimus käsiteltävästä asiasta.

Pykälän 3 momentti koskisi neuvottelujen tulosten kirjaamista. Pykälässä olisi vastaava viittaus 54 §:ään kuin mitä on 24 §:ssä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin sopi- muksen muodosta. Yhteistoimintaneuvotte- luissa aikaansaatu sopimus olisi tehtävä kir- jallisesti, ellei sen sisältö käy ilmi neuvotte- luissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden lii- teistä. Sopimus voitaisiin tehdä joko määrä- ajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Jos sopimus on tehty toistaiseksi voimassa ole- vana eikä samalla ole sovittu irtisanomisai- kaa, kukin sopijapuoli eli työnantaja tai so- pimuksen tehnyt henkilöstöryhmän edustaja tai edustajat saisivat irtisanoa sopimuksen. Irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta, jollei muusta olisi sovittu.

29 §. Sopimuksen sitovuus. Sopimus työ- säännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä sekä näiden muutoksista sitoisi pykälän 1 momen- tin mukaan työnantajaa ja niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joi-

den henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt so- pimuksen. Koska henkilöstöryhmän edusta- jasta säädettäisiin tämän lain 8 §:ssä, voidaan tällaisen edustajan sopimisvaltuutuksen kat- soa perustuvan tähän lain säännökseen. So- pimusta noudatettaisiin kunkin tällaisen työn- tekijän työsopimuksen osana, ellei työsuhtee- ssa sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Sovellettavassa työehtosopi- muksessa voi olla määräyksiä, jotka ovat esimerkiksi työntekijälle edullisempia eikä niitä ole tarkoitus siivuttaa tällä säännöksellä. Sopimus työsäännöistä, aloitetoiminnan säännöistä tai näiden yksittäisistä määräyk- sistä ei myöskään syrjäyttäisi työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä, jos sellaisesta on sovittu työnteki- jän ja työnantajan kesken.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla. Tämä tarkoittaisi sitä, että kunkin työntekijän tulisi saada tieto häneen sovellettavasta so- pimuksesta.

Tässä luvussa tarkoitettu sopimus tulisi voimaan kuukauden kuluttua siitä, kun työn- antaja on sopimuksesta tiedottanut. Voi- maantulosta voitaisiin sopia myös toisin. So- pimisoikeus koskisi sekä sopimuksen varsi- naista voimaantuloajankohtaa että sitä, mistä hetkestä lukien kuukauden aika lasketaan.

30 §. Henkilöstöryhmien edustajien pää- tökset. Jos 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa tar- koitetusta yhteistoimintakoulutuksen sisällös- tä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, 4 kohdassa tarkoitettua työsuhteenjakamisen taikka 5 tai 6 kohdassa tar- koitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotte- luissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päätöksen saisivat tehdä asianomai- set henkilöstöryhmien edustajat. Tässä pykä- lässä tarkoitetuista asioista päättäminen kuu- luisi siten viime sijassa henkilöstöryhmien edustajille. Tarkoitus on, että he tekisivät päätöksen yhdessä, jos asia koskisi useampaa henkilöstöryhmää.

Päätösoikeutta rajoittaisi se, että työnantaja voi päättää yhteistyökoulutuksen ja 27 §:n 1 momentin 5 ja 6 kohdassa tarkoitettuihin asi- oihin varattavista määrärahoista.

Tämä oikeus päättää asioista ei kuitenkaan

tarkoita sitä, että henkilöstöryhmien edustajat joutuisivat vastuuseen lain säännösten tai viranomaisten päätösten noudattamisesta edellä tarkoitetuissa asioissa. Siksi päätäntävalta ei koske esimerkiksi palo- ja työturvallisuusksymyksiä, hygienian valvontaa eikä verojen ennakkopidätyksiä tai muita vastaavia säänneltyjä asioita.

31 §. Työnantajan päätökset. Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista työsäännöistä tai näihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitetuista aloitetoiminnan säännöistä tai näihin tehtävistä muutoksista tai 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista taikka osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saataisi aikaan sopimusta, työnantaja tekisi näistä asioista päätöksen toimivaltansa puitteissa.

Pykälän mukaan työnantajalla ei olisi oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia. Työnantajan johto- ja valvontaoikeuteen kuitenkin kuuluu, että hän voi antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta sekä sen suorittamisen ajasta ja paikasta. Tällaisista asioista työnantaja voisi määrätä yksittäistapauksittain silloinkin, kun asioista ei ole neuvotellen päästy sopimukseen. Määräysten sitovuus ei määräytyisi tämän luvun säännösten vaan työoikeudellisten yleisten periaatteiden mukaisesti.

6 luku. **Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt**

Luvussa säädettäisiin yhteistoimintamenetelystä, 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 voisi työnjohto- ja valvontaoikeutensa mukaisesti muutoin päättää. Ehdotettu yhteistoimintamenettely ei rajoittaisi työnantajan päätösoikeutta, mutta yhteistoimintamenettelyä edellytettäisiin ennen kuin työnantaja voi käyttää tätä päätösvaltaansa.

32 §. Soveltamisala. Luvun soveltamisalaa koskeva säännös määrittäisi ne tilanteet, joi-

den johdosta yhteistoimintamenettely olisi käytävä, jos niistä aiheutuu henkilöstövaikutuksia. Kun työnantaja suunnittelee tässä pykälässä tarkoitettuja toimenpiteitä, olisi ennen päätöksentekoa käynnistettävä yhteistoimintamenettely, jos tässä pykälässä tarkoitettujen toimenpiteiden vaikutus työntekijöiden asemaan siten, kuin 33 §:ssä ehdotetaan. Näin ollen 32 ja 33 § liittyisivät kiinteästi toisiinsa.

Työnantajan olisi käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan, jos yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta voisi aiheutua henkilöstövaikutuksia.

Momentin 2 kohdan mukaisesti yhteistoimintamenettely ja -neuvottelut olisi käytävä kone- ja laitehankintojen henkilöstövaikutuksista. Samoin yhteistoiminta tulisi toteuttaa momentin 3 kohdan mukaan, jos palvelutuotannon tai tuotevalikoiman suunnitelluista muutoksista voi aiheutua henkilön asemaan vaikuttavia muutoksia. Momentin 4 kohdassa yhteistoimintaneuvottelut laukaisevaksi tekiäksi ehdotetaan säädettäväksi muut 1—3 kohtaa vastaavat yritystoiminnan muutokset. Tällaisia voivat olla muun muassa yrityksen toiminnan kehittämiseen liittyvät ratkaisut, jos niillä on henkilöstövaikutuksia.

Momentin 5 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvottelut olisi käynnistettävä, jos työnantajan harkitsemista työn järjestelyistä aiheutuisi henkilöstövaikutuksia. Työn järjestelyt tarkoittaisivat työtehtävien järjestelyjen ohella työn sisältöä ja organisoimista yleensä.

Yhteistoimintaneuvottelut olisi käynnistettävä momentin 6 kohdan mukaan myös, jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuisi 33 §:ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä vuokratyövoiman käyttöä että alihankintaa.

Pykälän 2 momentissa olisi viittaussäännös tämän lain 8 lukuun, jonka mukaisesti työnantajan on toteutettava yhteistoimintamenettely, jos tässä pykälässä suunnitellut muutokset riippumatta siitä, tekeekö niistä päätöksen työnantaja tai määräysvaltaa käyttävä yritys, voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen.

33 §. Käsiteltävät asiat. Kun työnantaja suunnittelee 32 §:ssä tarkoitettuja toimenpiteitä, hänen tulisi samalla arvioida, onko toimenpiteillä työntekijöiden asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia. Silloin on arvioitava, onko niillä muutosvaikutuksia työntekijän työtehtäviin, työmenetelmiin, töiden tai työtilojen järjestelyihin tai aiheuttavatko ne siirtoja työtehtävistä toisiin tai muutoksia säännöllisen työajan järjestelyihin, säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin.

Työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden tulisi olla sellaisia, että ne kuuluvat hänen työnohjovaltansa piiriin. Tämä tarkoittaisi sitä, että yksittäisen työntekijän työsuopimuksen ehtojen muutokset eivät tulisi neuvoteltaviksi yhteistoimintamenettelyssä, ellei tästä laista muuta johdu. Sen sijaan jos suunnitellut toimenpiteet liittyvät työpaikan yleisiin käytäntöihin ja työn järjestelyihin, olisi niistä neuvoteltava tämän luvun mukaisesti ennen kuin yksittäisen työntekijän mahdollisista työsuopimuksen ehdoista voidaan neuvotella hänen kanssaan.

Pykälässä tarkoitettujen muutosten tulisi olla työntekijän tai työntekijöiden kannalta olennaisia. Henkilöstövaikutusten olennaisuus arvioitaisiin kokonaisuarkinnalla, jossa olisi otettava huomioon muun muassa muutoksen kesto aika ja laajuus. Työtehtävien sisältö ei nykyisissä työkuultuureissa ole määritelty kovin tarkasti, sillä vähäisiä muutoksia esiintyy arkipäivän työelämässä lähes päivittäin. Tällaisista muutoksista ei tarvitsisi toteuttaa yhteistoimintaneuvotteluja. Sen sijaan jos toimenpide aiheuttaisi esimerkiksi työtehtävien sisältöön tuntuvampia ja pysyviä muutoksia, kuuluisivat ne neuvoteltaviin asioihin. Jos työaikajärjestelyt muuttuisivat pysyvästi, olisi niistä neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä. Sen sijaan jos kysymys olisi esimerkiksi töihin tulemattoman toisen työntekijän työvuoron korvaamisesta, ei asiasta tarvitsisi käydä tässä laissa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja. Työtilojen järjestelyjä koskevien vaikutusten olennaisuus arvioitaisiin muiden vaikutusten tapaan työntekijän kannalta, jolloin olisi otettava huomioon työpaikan tai -kohteen sijaintia koskevien muutosten ohella työhuonejärjestelyt kuten toimis-

tohuoneiden muutos avokonttoriksi.

Neuvotteluvollisuutta ja toimenpiteen vaikutusten olennaisuutta arvioitaessa tulisi lisäksi kiinnittää huomiota siihen, koskeeko muutos henkilöstöryhmää vai yksittäistä työntekijää. Jos muutosten vaikutuksen piirissä olisi koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, täytyisi myös pääsääntöisesti olennaisuusvaatimus.

Pykälän tarkoittamat henkilöstövaikutukset voivat olla myös sellaisia, joista on määräyksiä työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa. Tällöin olisi noudatettava ensisijaisesti tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

34 §. Yhteistoimintaneuvottelut. Tässä luvussa tarkoitettua asiasta olisi käytävä pykälän 1 momentin mukaan yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin työnantaja tekee asiaa koskevan päätöksen. Neuvotteluissa olisi käsiteltävä suunnitellun muutoksen perusteita sekä sen vaikutuksia ja vaihtoehtoja henkilöstön asemaan vaikuttavilta osin siten, kuin ehdotetun 33 §:n 1 momentissa on säädetty. Neuvottelujen ajankohta riippuisi 32 §:ssä tarkoitettujen toimenpiteiden luonteesta. Osa toimenpiteistä, kuten yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle, ovat sellaisia, että niistä väistämättä seuraa henkilöstövaikutuksia. Silloin yhteistoimintaneuvottelut olisi käytävä ennen toimenpiteestä päättämistä. Osa toimenpiteistä, esimerkiksi eräät kone- ja laitehankinnat, ovat taas sellaisia, että niiden henkilöstövaikutuksia ei ole mahdollista arvioida vielä toimenpiteestä päätettäessä. Näissä tilanteissa neuvottelut olisi käytävä, kun mahdolliset henkilöstövaikutukset ovat arvioitavissa ja ennen kuin niistä päätetään.

Jotta neuvotteluissa toteutuisi työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus, säädettäisiin pykälässä myös siitä, että ne olisi käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, yhteistoimintaneuvottelut käytäisiin kunkin työntekijän kanssa erikseen, ellei toisin sovittaisi. Tämä olisi tarkoituksenmukaista, koska tässä luvussa tarkoitettua käsiteltävistä asioista osa voi olla varsin tavanomaisia muutoksia, jotka ovat tarpeellisia toteuttaa yrityksen häiriöttömän

toiminnan kannalta hyvinkin nopeasti. Tällaisissa neuvotteluissa työnantajan asianomaisena edustajanakin on pääsääntöisesti linjajohdossa oleva asianomaisen työntekijän esimies.

Koska kysymyksessä on työntekijän asemaan vaikuttava olennainen muutos, ehdotetaan kuitenkin, että kullakin työntekijällä olisi oikeus aina vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Jos tässä luvussa tarkoitettu suunniteltu muutos koskisi yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut olisi käytävä pykälän 3 momentin mukaan niiden henkilöstöryhmien edustajien, joita asia koskee, ja työnantajan kesken. Neuvottelut voitaisiin käydä myös muulla tavalla siten, kuin 9 §:ssä säädetään.

35 §. Työnantajan aloite. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu suunnitelma yritystoiminnan muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa. Aloitteen ja neuvottelujen alkamisen välistä vähimmäisaikaa ei erikseen säädettäisi, koska tässä luvussa käsiteltävät asiat voivat olla suuruusluokaltaan hyvin erilaisia. Aikaa määrittäisi osaltaan ehdotetussa 36 §:ssä säädettyvä edellytys varata neuvotteluihin osallisille riittävästi aikaa perehtyä kulloinkin käsiteltävään asiaan ennen neuvottelujen aloittamista. Tästä syystä aloitteen antamisajan määrittelyyn vaikuttaisi myös henkilöstövaikutusten laajuus.

Pykälän 2 momentin mukaan neuvottelualoitetta antaessaan työnantajan olisi samalla ilmoitettava yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

36 §. Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot. Työnantajan olisi ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Ne tulisi liittää ensisijaisesti jo työnantajan aloitteeseen.

Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voitaisiin antaa myös erikseen ennen yh-

teistoimintaneuvottelujen alkamista. Tällöinkään neuvotteluja ei voida aloittaa, ennen kuin asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla on ollut riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin. Perehtymismahdollisuuden varaaminen tarkoittaisi myös sitä, että henkilöstöryhmien edustajilla on ollut riittävästi aikaa käsitellä aloitteesta tarkoitettua asiaa yhdessä.

37 §. Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus. Tässä luvussa tarkoitetuista asioista voisi myös henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Aloiteoikeus olisi rajattu henkilöstöryhmien edustajiin. Työnantajan olisi tässä tapauksessa tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta ja hänen olisi noudatettava mitä 35 §:ssä säädetään työnantajan aloitteesta ja mitä 36 §:ssä henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista.

Jos työnantaja katsoisi, ettei neuvotteluja ole syytä aloittaa, olisi hänen annettava viipymättä kirjallinen selvitys henkilöstöryhmän edustajalle siitä, millä perusteella hän ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

38 §. Neuvotteluelvoitteen täytyminen. Pykälän mukaan työnantaja olisi täyttänyt neuvotteluelvoitteen, kun hän olisi menettelyt tässä luvussa tarkoitettulla tavalla siten kuin ehdotetussa 34—36 §:ssä säädetään ja asiat olisi käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

39 §. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen. Koska yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta säädettäisiin 54 §:ssä ja säännös koskisi kaikkien tämän lain lukujen mukaisten neuvottelujen kirjaamista, viitattaisiin tässäkin luvussa mainittuun säännökseen.

40 §. Tiedottaminen. Yhteistoimintaneuvottelujen asianmukaisen päättymisen jälkeen henkilöstön on tarpeen tietää, mitä asiasta myös päätetään. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työnantajan olisi tiedotettava asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, tässä luvussa tarkoitettua asiasta tekemänsä päätös. Tiedottaminen voisi tapahtua myös 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä noudattaen. Työnantajan olisi tiedotettava päätöksestä siitä riippumatta, perustuuko se yh-

teistoimintaneuvotteluissa saavutettuun yksimielisyyteen tai yksinomaan työnantajan toimivaltansa puitteissa tekemään harkintaan.

7 luku. **Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä**

Luvussa olisivat säännökset, jotka koskevat erityismenettelyä liikkeen luovutuksen yhteydessä. Säännökset perustuvat liikkeen luovutusdirektiiviin.

41 §. Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille. Voimassa olevan lain 11 §:n 3—5 momentti ehdotetaan sijoitettavaksi asiallisesti lähes sellaisenaan uudeksi 41 §:ksi.

Pykälän 1 momentin mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien 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 tarkoitettut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Tiedot olisi annettava niille henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee.

Vastaavasti pykälän 3 momentin mukaan luovutuksensaajan olisi annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Säännös olisi tarkennus voimassa olevaan lakiin nähden. Viikon määräaika vastaisi kuitenkin voimassa olevan lain säännöstä siltä osin, että työnantajan on tehtävä neuvottelualoite viikon kuluessa liikkeen luovutuksesta sen toteamiseksi, aiheuttaako vai eikö liikkeen luovutus neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia. Tällaista toteamisneuvottelua ei käytäisi enää erikseen, vaan ne korvattaisiin 42 §:ssä tarkoitettulla vuoropuhelulla.

Pykälässä liikkeen luovuttajaa ja luovutuksensaajaa koskevat veloitteet ovat yksiselitteisiä ja säännös vastaa liikkeenluovutusdirektiiviä. Tämän vuoksi he eivät voi esimerkiksi vedota siihen, että luovutukseen johta-

van päätöksen on tehnyt yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys. Tästä syystä veloitteiden rikkomisen perusteluiksikaan ei voida hyväksyä sitä, että luovuttaja tai luovutuksensaaja ei ole saanut tarvittavia tietoja yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Pykälän 4 momentissa olisi selvyuden vuoksi säännös siitä, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava siten kuin muualla tässä laissa säädetään. Tällöin on noudatettava mitä työnantajan aloitteesta, annettavista tiedoista ja neuvottelumenettelystä muuten säädetään.

42 §. Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun. Ehdotettu säännös korvaisi voimassa olevan lain 6 a §:n. Sen jälkeen kun työnantaja on selvittänyt 41 §:n 1 momentissa tarkoitettut asiat henkilöstöryhmien edustajille, hänen olisi pykälän 1 momentin mukaan varattava henkilöstöryhmien 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.

Sen jälkeen kun henkilöstöryhmien edustajat ovat saaneet vastaukset 1 momentissa esittämiinsä kysymyksiin, olisi työnantajan esitettävä pykälän 2 momentin mukaan selvitys antamiensa tietojen pohjalta myös koko yrityksen sille henkilöstölle, jota asia koskee. Selvitys olisi annettava vain, jos henkilöstöryhmien edustaja sitä pyytää. Selvityksen antamisessa työnantajan tulisi noudattaa yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

43 §. Sulautuminen ja jakautuminen. Pykälässä säädettäisiin siitä, että tämän luvun säännökset koskisivat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

8 luku. **Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä**

Luvussa säädettäisiin yhteistoimintamenettelystä, jota noudatetaan, kun työnantaja harmitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen taloudellisin

ja tuotannollisin perustein. Lukuun sisältyy myös 1 päivänä heinäkuuta 2005 voimaan tulleet voimassa olevan lain säännökset muutosturvasta.

44 §. Soveltamisala. Luvun alussa olisi sen soveltamisalaa koskeva säännös. Pykälän *1 momentin* mukaan luvun säännöksiä sovellettaisiin silloin, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Näin ollen työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään. Yhteistoimintavelvoitteet tulisivat sovellettaviksi riippumatta siitä, tekeekö irtisanomiseen johtavan päätöksen työnantaja tai määräysvaltaa käyttävä yritys.

Tämän luvun säännöksiä sovellettaisiin toisaalta myös silloin, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Tällöin kysymykseen tulevat tilanteet, joissa työnantajalla on esimerkiksi taloudellisia vaikeuksia tai joissa yrityksen tilauskanta on huonontunut siinä määrin, että työvoiman vähentämistä joudutaan harkitsemaan ilman erillisiä muita toimenpiteitä.

Pykälän *2 momentin* mukaan säännöksiä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka työnantaja on kuollut. Työnantajan kuolemantapauksessa kyseeseen voi tulla vain tilanne, jossa työnantaja on fyysinen henkilö ja hänen toimintansa työnantajana lakkaa työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti eikä toimintaa jatketa kuolinpesän toimesta tai siirretä liikkeen luovutuksena uudelle työnantajalle.

45 §. Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan olisi käynnistettävä tässä luvussa tarkoitettu yhteistoimintamenettely, kun työnantajan harkittavaksi tulee yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen. Työnantajan olisi annettava

neuvotteluesitys sekä yhteistoimintaneuvottelujen että työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi. Neuvotteluesitys olisi annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista ja se olisi annettava kirjallisena.

Pykälän *2 momentin* mukaan neuvotteluesityksestä tulisi käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittain ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

46 §. Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet. Tässä luvussa tarkoitetuista asioista neuvoteltaessa työnantajan vastapuolena henkilöstön edustajina neuvotteluissa olisivat yleensä henkilöstöryhmän tai henkilöstöryhmien edustajat. Neuvottelut voitaisiin käydä vaihtoehtoisesti myös 9 §:n 1 momentissa tarkoitettussa yhteisessä kokouksessa.

Jos irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen koskisi vain yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä eri henkilöstöryhmissä, voitaisiin asia käsitellä pykälän *2 momentin* mukaan myös työnantajan ja tämän työntekijän tai näiden työntekijöiden välillä. Tällöinkin kullakin työntekijällä olisi kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

47 §. Työnantajan annettavat tiedot. Kun työnantaja harkitsee tässä luvussa tarkoitetuissa tilanteissa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan olisi annettava pykälän *1 momentin* mukaan asianomaisten työntekijöiden edustajille käytettävissään olevat seuraavat tiedot. Ensimmäkin olisi annettava tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista. Toiseksi tulisi antaa jo tässä vaiheessa alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä ja selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten kohteiksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Samalla työnantajan tulisi antaa myös arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen. Tiedot olisi annettava aina kirjallisesti. Säännösehdotus perustuu joukko-vähentämisdirektiiviin.

Pykälän *2 momentin* mukaan henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot olisi liitettävä jo neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen tälle kertyneet li-

sätiedot voitaisiin antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussa. Siten neuvottelut voidaan käynnistää, vaikka kaikkia asiaan vaikuttavia tietoja ei olisikaan käytettävissä vielä neuvotteluesitystä annettaessa. Tavoitteena on nimenomaan, että neuvottelut käynnistettäisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa eikä niiden aloittamista pitkitettäisi asiaan vaikuttavien kaikkien tietojen hankkimisen vuoksi.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, työnantaja voisi antaa 3 *momentin* mukaan 1 momentissa tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Koska pykälässä ehdotetaan tehtäväksi ero enemmän kuin 90 päivää kestävien ja vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvien ja enemmän kuin 90 päivää kestävien mutta alle kymmeneen työntekijään kohdistuvien lomautusten välillä, sovellettaisiin tässä momentissa tarkoitettua tietojen antamista myös sellaisiin lomautuksiin, joiden arvioidaan kestävän vähintään 90 päivää, mutta jotka kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään.

Tiedot voitaisiin antaa suullisesti. Jos työntekijä tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustaja pyytäisi, työnantajan olisi annettava tiedot kirjallisesti. Sekä työntekijä että henkilöstöryhmän edustaja voisivat pyytää ja saada tiedot kirjallisesti toisistaan riippumatta.

48 §. Ilmoitus työvoimatoimistolle. Pykälä vastaisi asiallisesti voimassa olevan lain 7 c §:ää. Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, olisi 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, ellei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

49 §. Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet. Säännös vastaisi voimassa olevan lain 7 d §:ää.

Säännöksen tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimatoimiston välistä yhteistyötä. Tällä yhteistoiminnalla tehostettaisiin noudatettavia menettelytapoja selvitetäessä ja neuvoteltaessa taloudellisilla

ja tuotannollisilla perusteilla harkittujen irtisanomisten perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Samalla edistettäisiin irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisten työnantajien töihin.

Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin työllistymistä edistävistä toimintasuunnitelmasta. Työnantajan olisi annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Esitystä valmistellessaan työnantajan olisi selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa myös työllistymiseen tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Neuvottelujen tarkoitus huomioon ottaen on tärkeää, että toimintasuunnitelmaesitys annetaan henkilöstön edustajille mahdollisimman aikaisessa neuvottelujen vaiheessa. Tämän vuoksi toimintasuunnitelman ei tarvitsisi olla valmis kokonaisuus, kun se esitetään henkilöstöryhmien edustajille, vaan se olisi työnantajan laatima esitys 2 momentissa säädettävistä asiakokonaisuuksista. Myös työvoimaviranomaisten tarjoamat julkiset työvoimapalvelut voidaan yksityiskohtaisemmin selvittää neuvottelujen kuluessa.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin toimintasuunnitelman sisällöstä ja yhteistyöstä henkilöstöryhmien edustajien kanssa suunnitelmaa edelleen kehitettäessä. Toimintasuunnitelmasta tulisi käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu ja neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Näin neuvottelumenettely muotoutuisi selkeämmäksi ja se voisi edetä johdonmukaisesti vaiheittain. Henkilöstöryhmien edustajat pystyvät myös paremmin valmistautumaan kulloiseenkin neuvottelutilanteeseen, kun he tietävät, mitä asioita kussakin kokouksessa käsitellään. Samalla työvoimaviranomaisten tarjoamia työllistymismahdollisuuksia samoin kuin muiden tarvittavien toimenpiteiden hyväksikäyttöä voidaan tehostaa.

Toimintasuunnitelma ei saa syrjäyttää muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä tai määräyksiä. Tämän vuoksi suunnitelmaa laadittaessa tulisi ottaa huomioon myös, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty esimerkiksi irtisanomisperusteista ja työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuksista, yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä. Myös kullakin alalla mahdollisesti sovitut työehtosopimusmääräykset olisi otettava huomioon.

Toimintasuunnitelmasta olisi neuvoteltava henkilöstöryhmien edustajien kanssa irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen osana.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tapauksista, joissa työnantaja harkitsisi alle kymmenen työntekijän irtisanomista, jolloin yhteistoimintamenettely on muutoinkin yksinkertaisempi. Säännös tulisi sovellettavaksi, kun työnantaja aikoo irtisanoa yhdenkin työntekijän taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Tällöinkin työnantajan olisi yhteistoimintamenettelyssä esitettävä ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden omaloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Työnantajan olisi näissäkin tapauksissa selvitettävä käytettävissä olevat mahdollisuudet tukea irtisanottavien pikaista työllistymistä uudelleen ja esitettävä ne yhteistoimintamenettelyn aikana työntekijöille tai heidän edustajilleen. (HE 48/2005 vp s. 24—25)

Pykälän 4 momentissa olisi viittaus työsuojelulain 7 luvun 12 §:ään, jossa säädetään työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana.

50 §. Neuvotteluelvoitteen sisältö. Pykälän mukaan myös tässä luvussa tarkoitettujen yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olevat asiat olisi käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällön osalta ei tehtäisi eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai kuinka pitkäksi ajaksi lomauttamista työnantaja harkitsee.

Neuvottelujen sisältöön kuuluisi toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, ehdotetun 49 §:n mukainen toimintasuunnitelma tai toi-

mintaperiaatteet, vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita olisivat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koulutusratkaisuja tulisi tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voisivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluvien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulisi käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja. Tällaisia ovat esimerkiksi töihin jäävien työjärjestelyt ja koulutustarpeet, joiden johdosta olisi tehtävä tarvittavat muutokset ehdotetussa 16 §:ssä tarkoitettuun henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin, sekä muut yrityksen tarjoamiin etuuksiin liittyvät kysymykset.

51 §. Neuvotteluelvoitteen täytyminen. Pykälän 1 momentti koskisi tilanteita, joissa työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuisivat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset vähintään kymmeneen työntekijään. Näissä tilanteissa työnantajan katsottaisiin täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvottelut olisi käyty tässä luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaisi kalenteripäiviä ja aika laskettaisiin ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien. Neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoitteen täytymisestä voitaisiin sopia myös toisin neuvotteluun osallistuneiden kesken.

Pykälän 2 momentti koskisi työnantajan harkitseamia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia ja 90 päivää pidempiä lomautuksia, kun ne kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään. Neuvotteluelvoitteen täytyminen olisi muutoin sama kuin 1 momentissa on ehdotettu, mutta neuvottelu-

aika olisi kuusi viikkoa. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, neuvotteluajanjakso olisi kuitenkin 14 päivää kuuden viikon sijaan. Myös tästä neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoituksen täyttymisestä voitaisiin sopia toisin.

Pykälässä säädettävä lyhyempi tai pitempi neuvottelu-aika määräytyisi kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvottelua ei voitaisi osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusaikaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

Pykälän 3 momentissa olisi säännös, jonka mukaan yrityksen ollessa yrityksen saneerausuksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettua saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika olisi 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

52 §. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen. Pykälä koskisi neuvottelujen tulosten kirjaamista ja siinä olisi viittaus 54 :ään.

53 §. Työnantajan selvitys. Kun työnantaja on täyttänyt tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvöllisyytensä, hän voi tehdä päätökset irtisanomisista, lomauttamisista ja osaaikaistamisista. Jotta asianomaiset neuvotteluihin osallistuneet työntekijät saisivat tietää työntekijän harkitsemien päätöksen sisällöstä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, ehdotetaan pykälän 1 momentissa, että työnantajan olisi annettava niille työntekijöille tai henkilöstöryhmän edustajille, joiden kanssa yhteistoimintaneuvottelut on käyty, kohtuullisen ajan kuluessa selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä.

Tässä vaiheessa kysymys olisi useimmiten harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon yhteistoimintamenettelyissä käsiteltävien vaihtoehtojen jälkeen työnantaja on päättämässä. Useimmiten ainakaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollen työntekijöitä ei vielä tällöin ole voitu nimetä. Tämän vuoksi selvityksestä tulisi käydä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vä-

hentämisestä. Selvityksen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää mahdollisuuksien mukaan sitä aikaa, minkä kuluessa käydyt yhteistoimintamenettelyn pohjalta päätökset viimeistään tehdään. Jos kysymyksessä ei olisi tässä vaiheessa työnantajan lopullinen päätös, ei selvityksessä annettavat tiedot voisi olla lopullisia vaan suuntaa-antavia.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi lisäksi esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti. Selvitys tulisi antaa vain, jos henkilöstöryhmän edustaja sitä pyytää. Se annettaisiin työntekijöille siltä osin, kuin se koskee asianomaista henkilöstöryhmää.

9 luku. Erinäiset säännökset

Luvussa olisivat säännökset mahdollisuudesta poiketa yhteistoimintamenettelyistä, yhteistoimintamenettelyn suhteesta työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin, yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta, oikeudesta käyttää asiantuntijaa ja saada vapautusta työstä ja korvausta, salassapitovelvollisuudesta, sopimisoikeudesta, sanktioista, lain nähtävänäpidosta ja valvonnasta.

54 §. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen. Yhteistoimintamenettelyssä tarkoitettujen asioiden käsittelyn jälkeen työnantajan olisi huolehdittava myös siitä, että neuvottelujen tulokset kirjataan. Menettely olisi sama käsiteltäessä tämän lain mukaisesti mitä asiaa hyvänsä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirja, jos joku neuvotteluihin osallistunut sitä pyytää. Pöytäkirjasta tulisi käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen ajankohdat ja niihin osallistuneet henkilöt sekä neuvottelujen tulos tai osapuolten eriävät kannanotot. Eriävistä kannanotoista ilmenee molempien osapuolten näkökohdat käsiteltävään asiaan.

Pykälän 2 momentin mukaan kaikki kokouksissa läsnä olleet myös tarkastaisivat pöytäkirjan ja varmentaisivat sen allekirjoituksellaan. Allekirjoittaminen koskisi vain neuvotteluosapuolia eikä esimerkiksi mahdolli-

sesti asiantuntijoina kuultuja henkilöitä. Jotta tällainen menettely ei muodostuisi liian hankalaksi toteuttaa käytännössä tai jotta yrityksessä voitaisiin noudattaa muita yhteisesti sovittuja käytäntöjä pöytäkirjan allekirjoittamisesta ja varmentamisesta, niistä voitaisiin sopia yhteistoimintaneuvotteluissa myös toisin.

55 §. *Oikeus käyttää asiantuntijaa.* Henkilöstöryhmien edustajilla olisi pykälän mukaan oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmistelevalle toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä, kun se on yhteistoimintamenettelyssä kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista. Asiantuntijoiden käyttöoikeus koskisi henkilöstöryhmien edustajien valmistautumista yhteistoimintamenettelyyn ja varsinaisia yhteistoimintaneuvotteluja. Käyttöoikeus koskisi sekä yhteistoiminnassa neuvoteltavia asioita että henkilöstön edustajalle 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 6 ja 8 luvussa tarkoitettuja asioita.

Edellä tarkoitettujen asiantuntijoiden käyttöoikeus voisi olla myös tarpeellista tietojen ymmärtämisen selkeyttämiseksi, kun henkilöstöryhmien edustajat ovat saaneet työnantajalta tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatiedot tai selvityksen yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.

Pykälässä tarkoitetuille asiantuntijoille annettaisiin asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksettaisiin korvausta ansionmenetyksestä samoin perustein kuin mitä henkilöstöryhmän edustajan työstä vapautuksesta ja korvauksista säädetäisiin 56 §:ssä.

56 §. *Vapautus työstä ja korvaukset.* Pykälässä säädetäisiin yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan henkilöstöryhmän edustajan työstä vapautuksesta ja siihen osallistumisen ajalta maksettavista korvauksista, jotta henkilöstöryhmien 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 henkilöstöryhmän edustajalla olisi oikeus saada työaikana tapahtuvaa yhteistoimintamenettelyä varten vapautusta työstään laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamista varten. Oikeus vapautukseen tarkoittaisi riittävää aikaa, jonka edustaja tarvitsee kutakin tapausta varten erikseen. Se tarkoittaisi nimenomaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistä vapaan ajalta. Vapautus käsittäisi osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka henkilöstöryhmän edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa on sekä henkilöstöryhmien edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstöryhmän edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon.

Henkilöstöryhmän edustajalla olisi oikeus saada riittävästi vapautusta työstään myös yhteistoimintakoulusta varten. Koulutuksen tulisi liittyä tämän lain toimeenpanoon työpaikalla ja työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan olisi sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta erikseen.

Työnantajan olisi myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks. Tämä tarkoittaisi sitä palkkaa, jonka henkilö saisi sinä aikana, jos hän tekisi työtä. Kuu-kausipalkkaisten 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 tarkoitettusta 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 yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun yhteistoimintaan liittyvän tehtävän. Tällöin edellytettäisiin, että kysymyksessä on laissa tarkoitettu yhteistoimintaneuvottelu 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.

57 §. Salassapitovelvollisuus. Yhteistoimintamenettelyssä 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 suoja. 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* tarkoitettujen rajoituksen puitteissa työntekijää ja henkilöstöryhmän edustajaa sekä 55 §:ssä tarkoitettua asiantuntijaa sekä pykälän 2 *momentissa* tarkoitettuja työntekijöitä ja heidän edustajiaan.

Yhteistoimintalain säännökset salassapitovelvollisuudesta olisivat erityissäännöksiä suhteessa työsopimuslakiin ja ne koskisivat vain yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saatuja salassa pidettäviksi ilmoitettuja tietoja. Silloin kun työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa muuten tietää esimerkiksi työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, sovelletaan salassapitovelvollisuuteen työsopimuslain 3 luvun 4 §:ää.

Momentin 1 *kohdan* mukaan salassa olisi

pidettävä liike ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot. Liike- ja ammattisalaisuuksia ei ole yksityiskohtaisesti määritelty lainsäädännössä, mutta niillä tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Ne voivat olla muun muassa taloudellisia ja teknisiä tietoja tai tietoja menetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Liike- ja ammattisalaisuuksiin kuuluu 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. Esimerkiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) mukaan salassapitosäännös ei suoja elinkeinonharjoittajan taloudellisia etuja aina ja kaikissa tilanteissa.

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 tarkoitettujen 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 sopimuskuoppia.

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 henkilöstöryhmän 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 henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat lii-

ke- ja ammattisalaisuuden piiriin. Salassa pidettävien liike- ja ammattisalaisuuksien ulottuvuuden arvioiminen on usein vaikeaa ja erityisen vaikeaa se voi olla sellaiselle työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle, joka ei itse työskentele tehtävässä, jossa tällaisia asioita käsitellään. Tästä syystä työnantajan on osoitettava työntekijöille, mitkä tiedot kulloinkin työnantaja katsoo kuuluvan liike- ja ammattisalaisuuden suojan piiriin.

Momentin 2 kohdan mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä.

Vastaavasti momentin 3 kohdan mukaan edellytettäisiin, että 1 momentissa tarkoitettu työntekijä tai henkilöstöryhmän 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 ehdotetussa 67 §:ssä on säädetty.

Pykälän 4 momentin mukaan 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden salassapitovelvollisuus kestäisi niin kauan kuin työ sopimus on voimassa. Siten esimerkiksi henkilöstöryhmän edustajan salassapitovelvollisuus jatkuisi vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen. Salassapitovelvollisuuden ajallinen ulottuvuus olisi siten sama kuin työ sopimuslain 3 luvun 4 §:ssä on säädetty ja kestäisi koko työsuhteen voimassa oloajan.

58 §. *Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin.* Pykälässä säädettäisiin työehtosopimusjärjestelmän ensisijaisuudesta.

Yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluvat asiat saattavat olla myös asioita, joista on sovittu työehtosopimuksissa. Tämän vuoksi on mahdollista, että samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä että työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, jolloin asia viime kädessä ratkaistaan asianomaisten liittoneuvottelujen jälkeen työtuomioistuimessa. Koska saattaa olla epätarkoituk-

senmukaista käsitellä asiaa kahdessa menettelyssä, ehdotetaan, että jos tässä laissa tarkoitettu asia tulisi käsitellä myös työnantajan työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloitettaisi tai jo aloitetut neuvottelut olisi keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottu työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

59 §. Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta. Yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuina edellytyksinä ja rajoituksina 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 pykälässä ehdotetaan, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien 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 lakisäätöiden salassapitosäännösten piiriin. Tällöinkin työnantajan olisi otettava huomioon tässä laissa ehdotettu salassapitovelvollisuus.

60 §. Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä. Yritystoiminnalle välttämättömän joustavuuden säilyttämiseksi ehdotetaan lakiin voimassa olevan lain tapaan poikkeusmenettelyä koskevaa säännöstä ennalta arvaamattomien tilanteiden varalta. Pykälän 1 momentissa säädetyissä tilanteissa, työnantaja voisi poiketa yhteistoimintamenettelystä. Poikkeamismahdollisuus olisi, jos yrityksen tuotanto- ja palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Eriyisiä syytä voi olla vain, jos yhteistoiminta

voisi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Tällaisia tilanteita voisi käytännössä syntyä vain tietynlaisia asioita käsiteltäessä. Siksi ehdotetaan, että poikkeamismenettely koskisi vain 32 ja 33 §:ssä (6 luvun soveltamisala ja käsiteltävät asiat) sekä 44 §:n 1 momentissa (8 luvun soveltamisala tilanteissa, joissa työvoiman käytön vähentäminen perustuu muuhun kuin konkurssiin tai työnantajan kuolemaan) tarkoitettuja asioita.

Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely säännöksen piiriin kuuluvista asioista ei kuitenkaan säännöksen johdosta poistuisi kokonaan, koska työnantajan olisi pykälän 2 momentin mukaan tilanteen sen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista yhteistoimintaneuvottelut, joissa olisi selvittettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Myös tämä säännös perustuu edellä mainittuun yhteistoimintamenettelydirektiivin 6 artiklan 2 kohtaan.

61 §. Sopimisoikeus. Sopimisoikeutta koskeva säännös vastaisi mahdollisimman pitkälle voimassa olevaa lainsäädäntöä. Pykälän 1 momentin mukaan sopimisoikeus olisi vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksin voitaisiin poiketa siitä, mitä säädetään 3 luvussa henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, 4 luvussa yrityksen yleisistä suunnitelmista, 5 luvussa periaatteista ja tavoitteista, 6 luvussa sopimisesta ja henkilöstön päätöksistä, 6 luvussa yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä ja 8 luvussa yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähennettäessä.

Sopimuksin ei kuitenkaan voitaisi poiketa siitä, mitä 8 luvun 47 §:ssä säädetään työnantajan annettavista tiedoista ja 48 §:ssä ilmoituksesta työvoimatoimistolle, 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 työmark-

kinaosapuolet sopimaan näistä säännöistä. Sopimuksilla voidaan poiketa direktiivin 4 artiklan säännöksistä, joissa määritellään tiedottamisen ja kuulemisen sisältö sekä menetelytavat.

Liikkeen luovutusdirektiivin 8 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisen sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista. Vastaava säännös sisältyy joukkovähentämisdirektiivin 5 artiklaan. Direktiiveissä turvattu työntekijöiden oikeuksia ei kuitenkaan voida vähentää, joten jäsenvaltiot eivät myöskään voi sallia poikkeamista näiden direktiivien säännöksistä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisen sopimuksin, mikäli poikkeaminen voisi johtaa työntekijöiden suojan heikkenemiseen. Tämän vuoksi säännöksessä tarkoitetuilla valtakunnallisilla sopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen vain niistä asioista, jotka eivät kuulu liikkeen luovutusdirektiivin 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 työehtosopimusvaihtuksiin 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.

62 §. Hyvitys. Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä direktiivejä täytäntöön pantaessa seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltiot voivat päättää, millaisista taloudellisista seuraamuksista säätämistä direktiivin tehokas täytäntöönpano edellyttää.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijälle maksettavasta hyvityksestä niissä tilanteissa, joissa työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä ehdotetun lain 45—51 §:ssä säädetään. Hyvitys olisi lain rikkomisesta työnantajalle tuleva luonteeltaan yksityisoikeudellinen seuraamus.

Työnantaja olisi velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenettelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen ollut lain mukainen tai ei. Hyvitysseuraamuksen peruste olisi siten työnantajan moitittavana pidettävä työntekijän oikeuksia loukkaava menettely. Työnantaja olisi velvollinen maksamaan hyvitystä silloinkin, kun voidaan näyttää, ettei neuvotteluelvoitteen asianmukainen täyttäminen olisi johtanut muuhun tulokseen. Hyvitysvollisuuden syntyminen ei siten edellytä syyhyteyttä neuvotteluelvoitteen laiminlyönnin ja suoritettun ratkaisun välillä.

Hyvitystä koskeva säännös olisi soveltamisalallaan vahingonkorvauslain (412/1974) 5 luvun 6 §:ään nähden erityissäännös. Ehdotetun hyvityksen tuomitseminen kuuluisi yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Hyvitysseuraamuksen tavoitteena olisi korvata sitä henkistä loukkausta, jota henkilöön kohdistuneen loukkauksen voidaan olettaa aiheuttaneen. Korvaus olisi siten luonteeltaan yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnistä aiheutuvaa korvausta, joka määrätään syytä, että menettelyllä on nimenomaan loukattu henkilöä. Siten se olisi kokonaan aineetonta korvausta toisin kuin työehtosopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan tuomittava korvaus työehtosopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Ehdotettu säännös ei edellyttäisi näyttöä loukkauksen aiheutumisesta tai määrästä, vaan teon luonne riittäisi korvauksen perusteeksi samoin kuin vahingonkorvauslain 5

luvun 6 §:ssä on säädetty. Laiminlyönnin luonne vaikuttaisi myös tuomittavan hyvityksen määrään.

Hyvityksellä korvattaisiin edellä selostetulla tavalla aineetonta vahinkoa. Aineettoman vahingon määrä ei riipu työntekijän ansiotasosta eikä hyvityksen määrän sitominen työntekijän palkkaan voimassa olevan lain tavoin vastaa hyvityksen tarkoitusta. Tämän vuoksi hyvityksen määrä muutettaisiin euro-määräiseksi.

Ehdotuksen mukaan hyvityksenä olisi maksettava enintään 30 000 euroa. Hyvityksen määrälle ei ehdoteta vähimmäismäärää. Yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta tuomittava hyvitys ei olisi esteenä tuomita työnantajan maksettavaksi muita, esimerkiksi perusteettomasta irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta, työ-sopimuslain perusteella määräytyviä korvauksia. Toisaalta hyvitys voitaisiin tuomita, vaikka työntekijän irtisanomiselle, lomauttamiselle tai osa-aikaistamiselle olisi laissa säädetty perusteet. Ehdotetun hyvityksen enimmäismäärä olisi oikeassa ja oikeudenmukaisessa suhteessa muihin työsuhdeturvaan liittyviin sanktioihin ja korvauksiin. Koska hyvitys on korvaus työnantajan yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnistä työntekijälle aiheutuvasta henkisestä loukkauksesta, tulisi sen suuruutta tuomioistuimessa määrättäessä käyttää koko asteikkoa, ottaen huomioon mitä 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi hyvityksen määrään vaikuttavista seikoista.

Pykälän 2 momentin mukaan hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto-aika. Hyvityksen määrää mitoitettaessa arvioinnissa vaikuttavia tekijöitä olisivat yhteistoimintamenettelyn laatu ja laajuus. Mitä vakavammasta menettelyrikkomisesta olisi kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulisi olla. Hyvityksen määrää harkittaessa otettaisiin huomioon työnantajalta kohtuudella edellytettävän asiantuntemuksen taso, minkä vuoksi yrityksen koko voisi myös vaikuttaa hyvityksen määrään. Tästä syystä kooltaan pienemmälle yritykselle määrättävä hyvitys voisi ol-

la alhaisempi kuin vastaavassa tilanteessa suuremmalle yritykselle määrättävä hyvitys. Jos hyvityksen määrä aiheuttaisi yrityksen toiminnan jatkumisen vaarantumisen, myös tämä seikka olisi otettava huomioon hyvityksen suuruutta arvioitaessa. Hyvityksen määrään vaikuttavana tekijänä olisi vastaavasti otettava huomioon paitsi työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne myös se, kuinka kauan hän on ollut työnantajan palveluksessa.

Joukkovähentämisdirektiivin johdosta säädettäisiin pykälän 3 momentissa, että 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 tässä laissa tarkoitettuja tietoja.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voitaisiin pitää vähäisenä, voitaisiin hyvitys jättää tuomitsematta pykälän 4 momentin mukaan. Asiassa tulisi suorittaa kokonaisarvio ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Pykälän 5 momentin mukaan työntekijän oikeus hyvityksen raukeaisi, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nostettaisi kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Tämä tilanne konkretisoituisi lähinnä lomauttamisten ja osa-aikaistamisten yhteydessä. Irtisanomistilanteissa eli jos työsuhte päättyy, oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos sitä koskevaa kannetta ei nostettaisi kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt.

63 §. *Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen.* Jotta 62 §:ssä ehdotettu hyvityksen enimmäismäärä säilyttäisi arvonsa, ehdotetaan, että tätä enimmäismäärää tarkistettaisiin rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

64 §. *Pakkokeinot.* Ehdotuksen 3 luvun säännösten mukaan työnantajalla on velvollisuus määrääjain tai pyynnöstä antaa asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta (10 §), palkkatiedot (11 §), tiedot yrityksen työsuhteista (12 §) sekä selvitys yrityksessä sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista (13 §). Yhteistoimintamenettelyjen

kannalta on tärkeää, että henkilöstöryhmien edustajat saavat nämä tiedot mahdollisimman ajallaan. Muutoin on vaarana, että heidän oikeutensa eivät toteudu laissa tarkoitettulla tavalla. Rangaistuksen uhka työnantajan tietojenantovelvollisuuden tehosteena ei olisi taroituksenmukainen.

Tämän vuoksi *1 momentissa* ehdotetaan, että asianomainen henkilöstöryhmän edustaja voisi esittää yleisessä tuomioistuimessa vaatimuksen työnantajan velvoittamisesta antamaan edellä tarkoitettut tiedot tuomioistuimen määräämässä ajassa ja asettamaan tämän velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jotta henkilöstöryhmien edustajille annettavien tietojen saanti ei vaarannu.

Säännösehdotus pohjautuu oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n säännökseen, jonka mukaan, jos hakija saattaa todennäköiseksi, että on olemassa vaara, että vastapuoli muun muassa laiminlyömällä jotakin heikentää hakijan oikeuden toteutumista, tuomioistuin voi sakon uhalla määrätä vastapuolen tekemään jotakin. Tällaisella turvaamistoimella voidaan turvata ennakkoon lähes kaikenlaisia oikeuksia ja oikeudellisia vaateita tai etuuksia, joilla ei ole rahasaamisoikeuksia.

Pykälän *2 momentin* mukaan, jos työnantaja laiminlöisi velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitettut henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteet, työministeriö lakia valvovana viranomaisena voisi vaatia tuomioistuimelta *1 momentissa* tarkoitettua päätöstä siitä, että työnantaja täyttää velvollisuutensa. 16 §:ssä tarkoitettu suunnitelma ja koulutustavoitteet edellyttävät jossain määrin enemmän lain tulkintaa kuin *1 momentissa* tarkoitettujen tietojen antamisen laiminlyönnin selvittäminen. Tämän vuoksi on tarpeellista, että vaatimuksen tuomioistuimelle voi esittää työministeriö, joka ennen tuomioistuinkäsittelyä selvittäisi, että henkilöstösuunnitelmaa tai koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä. Työministeriö ryhtyisi selvittämään asiaa saatuaan siitä pyynnön henkilöstöryhmän edustajalta tai -edustajilta.

65 §. Nähtävänäpito. Lain noudattamisen ja valvonnan kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Siksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin muun muassa työ sopimuslain tapaan säännös nähtä-

vänäpidosta.

Työnantajan olisi pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla, jos se tulee sovellettavaksi. Työnantaja täyttäisi velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidon kannalta olisi myös riittävää, jos laki olisi saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin olisi kuitenkin edellytyksenä, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

66 §. Valvonta. Lain valvontaa koskeva säännös säilyisi asiasisällöltään voimassa olevan säännöksen mukaisena. Ehdotetun säännöksen mukaan työministeriö ja ne valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän työehtosopimuksen määräyksiä yrityksessä on noudatettava, valvoisivat tämän lain noudattamista.

Lain valvonta olisi siten edelleen kaksijaakoista. Viranomaisena lakia valvoisi työministeriö, jonka ohella valvontaan osallistuisivat valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt. Näillä järjestöillä ei kuitenkaan ole viranomaisten oikeuksia tai velvollisuuksia. Työministeriö voisi antaa ohjeita ja neuvoja lain soveltamisesta, mutta siltäkään ei olisi oikeutta antaa sitovia tulkintaohjeita. Lain tulkinta olisi viime kädessä tuomioistuimen tehtävänä.

67 §. Rangaistussäännökset. Pykälän *1 momentissa* ehdotetaan säädettäväksi rangaistus yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta. Säännös vastaisi lähtökohdiltaan voimassa olevaa lakia. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 17, 20, 22 §:ssä, 28 §:n 1 ja 2 momentissa, 30, 31, 34, 36, 41, 43 ja 55 §:ssä sekä 56 §:n 1 momentissa ja 65 §:ssä säädetään, olisi tuomitava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen tunnusmerkistönä olisi pääsääntöisesti lain menettelytapasäännösten rikkominen. Varsinaista yhteistoimintaneuvotteluja koskevat 20 §, 28 §:n 1 ja 2 momentti, 30, 31 ja 34 §. Työnantajan velvollisuutta antaa tarpeellisia tietoja ennen neuvottelujen alkamista koskevat 22 §, 28 §:n 1 momentti ja 36 §, liikkeen

luovutusta 41 ja 43 § ja yhteistoimintaa työnantajan suunnitelmassa työvoiman vuokrausta 17 §.

Vapautuksesta työstä ja korvauksista säädetään 56 §:ssä. Rangaistusta ei tuomittaisi 55 ja 56 §:ssä säädetystä työnantajan maksuvelvollisuuden laiminlyönnistä. Myös 65 §:ssä säädetyn lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuuden laiminlyönti olisi rangaistava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisena.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti 1 momentissa säädettäisiin, että vastuu työnantajan ja tämän edustajan välillä määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Pykälän 2 momentin mukaan määrättäessä rangaistusta 34, 36 ja 41 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä, huomioon ei otettaisi rangaistusta alentava seikkana, että määräysvaltaa käyttävä yritys ei ole antanut määräysvallassa olevalle yritykselle yhteistoimintamenettelyn täyttämiseksi tarvittavia tietoja.

Säännös perustuu joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohtaan ja liikkeen luovutusdirektiivin 7 artiklan 4 kohtaan. Joukkovähentämisdirektiivin mukaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa työntekijöiden joukkovähentämiseen, on toimenpiteiden vaikutuksia käsiteltävä työntekijöiden edustajien kanssa ja heille on annettava kaikki tarvittavat tiedot. Mainitun joukkovähentämisdirektiivin kohdan mukaan työnantajan velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko niistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden ja että säännöksen rikkomisessa ei oteta huomioon työnantajan perusteluita siitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä päätös johtaa joukkovähentämiseen. Vastaavasti liikkeen luovutusdirektiivin mainitun kohdan mukaan direktiivissä säädettyjen velvoitteiden väitetyn rikkomisen osalta työnantajan perusteluksi ei hyväksytä sitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Pykälän 3 momentissa olisi informatiivinen säännös, jossa viitattaisiin rikoslain 47 luvun 5 §:ään, jonka mukaan tämän lain 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettua yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkauksista säädettäisiin

rangaistus. Rikoslain asianomaista pykälää ehdotetaan samalla tarkennettavaksi tältä osin.

Pykälän 4 momentin mukaan 57 §:ssä ehdotetun salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomittaisiin rangaistus rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muulla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevissa muissa vastaavissa laeissa säädettyä seuraamusta.

10 luku. Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Luvussa säädettäisiin lain voimaantulosta, kumottavista säännöksistä sekä lain voimaan tullessa voimassa olevien sopimusten vaikutuksesta lain soveltamiseen.

68 §. Voimaantulo. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että voimassa oleva yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen kumottaisiin.

Eräissä laeissa ja asetuksissa on viittaus-säännöksiä, joiden mukaan tiettyihin tilanteisiin on sovellettava yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Siltä osin kuin laissa tai asetuksessa viitattaisiin tällä lailla kumottuun säädökseen, olisi 3 momentin mukaan sen sijasta sovellettava tätä lakia.

Siltä osin kuin eri laeissa on säännöksiä, joissa viitataan voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain yksittäisiin pykäliin, ehdotetaan viittaus-säännökset muutettaviksi ehdotetun lain mukaisiksi.

69 §. Siirtymäsäännökset. Vaikka sopimusvapautta ei nimenomaisesti turvata perustuslaissa, sitä turvataan välillisesti omaisuuden suojasta annetulla perustuslain 15 §:n säännöksellä. Perustuslakivaliokunnan vaikiintuneen käytännön mukaan on yleensä kiellettyä puuttua taannehtivasti varallisuus-oikeudellisiin sopimussuhteisiin. Valiokunta on kuitenkin katsonut, että tavallisella lailla voidaan taannehtivasti selventää ja täydentää voimassa olevia oikeussuhteita, jos siinä ei tuoda aineelliseen oikeuteen mitään olennais-

ta uutta (PeVM 13/1986 vp ja 8/1991 vp)

Työoikeudellisessa lainsäädännössä on perinteisesti katsottu, että lakimuutokset, jotka vaikuttavat voimassa oleviin työehtosopimuksiin, on saatettava voimaan niin, että lainsäädännöllä ei puututa voimassa olevien työehtosopimusten sisältöön. Tätä menettelyä on perusteltu perustuslain säännöksellä omaisuuden suojasta. Myös eräät Suomea sitovat Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset edellyttävät tämänkaltaista voimaansaattamista työehtosopimusten voimassaoloaikana.

Edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantaja saisi myös ehdotetun lain voimaantulosta huolimatta soveltaa ennen lain voimaantuloa tehdyn kumottavan lain 14 §:ssä tarkoitettua sopimusta kulumassa olevan sopimuskauden loppuun sellaisenaan. Koska ehdotetun lain sopimisoikeutta koskeva 61 §:n säännös poikkeaa jossain määrin voimassa olevasta, säädettäisiin lisäksi, että sopimusta voisi noudattaa tämän säännöksen estämättä.

Yhteistoimintalain sisällön opiskeluun ja mahdollisuuteen harjoitella lain soveltamista yrityksissä, joissa työskentelee vähintään 20 mutta alle 30 työntekijää, tulisi varata aikaa. Tämän vuoksi pykälän 2 momentin mukaan näissä pienemmissä yrityksissä olisi noudatettava lain säännöksiä kuuden kuukauden kuluttua lain voimaantulosta. Näin näille yrityksille jäisi riittävästi aikaa sopeutua säännösten toteuttamiseen ilman seuraamuksia. Lain 8 luvun säännöksiä olisi kuitenkin noudatettava EU:n joukkovähentämisdirektiivistä johtuen heti lain voimaantulosta siltä osin, kuin ne koskevat tilannetta, jossa työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajalle varattaisiin kuusi kuukautta aikaa lain voimaantulosta toteuttaa ensimmäisen kerran lain 16 §:ssä tarkoitettua henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden laatiminen yhteistoimintamenettelyssä.

1.2. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä jakaantuisi viiteen lukuun eli yleisiin säännöksiin, yhteistoimintaa suomalaisessa yritysryhmässä ja yhteistoimintaa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä koskeviin säännöksiin, erinäisiin säännöksiin sekä voimaantulo- ja siirtymäsäännöksiin. Kokoamalla samaan sääntelykokonaisuuteen kuuluvat säännökset asianomaisiin lukuihin pyritään selkeyttämään lain rakennetta.

Yhteisönlaajuisen yhteistoiminnan sääntely perustuu EU:n yritysneuvostodirektiiviin.

1 luku. Yleiset säännökset

Luvussa säädettäisiin lain tarkoitusta ja soveltamisalaa sekä lain soveltamisen kannalta keskeisestä määräysvaltaa käyttävän yrityksen määritelmästä.

1 §. *Lain tarkoitus.* Samaan yritykseen tai yritysryhmään niin kansallisella kuin yhteisönlaajuisellakin tasolla kuuluvat yritykset tai yritysten toimintayksiköt voivat olla tosiasiallisesti riippuvaisia toistensa ratkaisuista ja päätöksistä. Yritykset keskittyvät, fuusioituvat kansallisesti ja rajat ylittäen, niitä vallaan ja niiden toimintaprosesseja yhdistetään. Yritykset myös ylikansallistuvat. Taloudellisen toiminnan sopusointuisen kehityksen varmistamiseksi on tarpeen, että Suomessa toimivat yritykset ja yritysryhmät sekä useissa Euroopan talousalueen valtioissa toimivat yritykset ja yritysryhmät myös tiedottavat kehityksestään niille työntekijöiden edustajille, joita niiden päätökset koskevat, ja kuulevat työntekijöitään.

Yhteistoiminnan tavoitteita ei yritysryhmämuotoisessa yrityskokonaisuudessa voida saavuttaa, jos yhteistoiminta jätetään toteutettavaksi erikseen kussakin yksittäisessä yrityksessä tai toimintayksikössä. Tämän vuoksi on tarpeen, että tietyt yhteistoiminta- ja tiedottamisvelvoitteet koskevat myös yritysryhmätasoa. Ehdotettuihin yhteistoimintamenettelyihin sisältyisi paitsi tiedottaminen niin myös yrityksen tai yritysryhmän johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta

huolehtiminen.

Tämän vuoksi lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamisalaa yleisesti määrittävä ja sen soveltamista käytännössä ohjaava tavoitesäännös. Pykälän *1 momentin* mukaan laissa säädettäisiin sekä suomalaisen yrityksen tai yritysryhmän ja siihen kuuluvien yritysten että yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja näiden yritysten henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä. Näiden menettelyjen tarkoituksena olisi varmistaa näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöiden edustajien ja asianmukaisen yritysjohton välillä.

Pykälän *2 momentin* mukaan lain tarkoituksena olisi parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoa ja tulla kuulluiksi yritysten ja yritysryhmien toiminnasta ja niiden kehitysnäkymistä sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä yritysryhmässä tai yrityksessä. Lain tarkoituksena olisi myös edistää yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta.

2 §. Soveltamisala. Ehdotuksen mukaan lakia sovellettaisiin sekä yhteistoimintaan suomalaisissa yritysryhmissä ja yrityksissä että yhteistoimintaan yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä. Kumpaakin yhteistoimintaa varten laissa olisi oma lukunsa. Näissä luvuissa olisi myös tarkemmat soveltamisalasäännökset. Laissa olisi lisäksi molempia yhteistoimintoja säätelevä yleisiä säännöksiä koskeva luku ja erinäisiä säännöksiä koskeva luku.

Tämän vuoksi pykälän *1 ja 2 momentissa* säädettäisiin vain siitä, mitkä luvut koskevat lain tarkoittamaa kansallista yhteistoimintaa ja mitkä yhteisönlaajuisista Euroopan talousalueella toimivien yritysryhmien ja yritysten ja niiden henkilöstön välistä yhteistoimintaa.

3 §. Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista. Yhteistoimintalain mukaisesti lakiin ehdotetaan otettavaksi viittaus-säännös niihin keskeisiin muihin lakeihin, joissa säädetään työntekijöiden osallistumisoikeuksista, heidän kuulemisestaan ja heille tiedottamisesta.

4 §. Yritysryhmä ja määräysvaltaa käyttävä yritys. Yritysryhmäyhteistoiminnan kannalta on keskeistä, että siihen kuuluu useampi kuin

yksi yritys tai toimintayksikkö ja että jokin näistä yrityksistä käyttää muihin nähden määräysvaltaa. Pykälän *1 momentissa* määritettäisiin yritysryhmä. Sillä tarkoitettaisiin ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen ja sen määräysvallassa olevat yritykset.

Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin myös siitä, miten määräysvaltaa käyttävä yritys määräytyisi sekä kansallisessa että yhteisönlaajuisessa yhteistoiminnassa. Pykälän *2 momentissa* olisi pääsääntö, jonka mukaan määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä pidettäisiin yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä esimerkiksi omistuksen, rahoituksen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yrityksen sääntöjen perusteella.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin tarkemmin määräävän aseman määräytymisperusteista, ellei muuta osoitettaisi. *Momentin 1 kohdan* mukaan yrityksen katsottaisiin käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä, kun se suoraan tai välillisesti voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallituksen tai toimivallaltaan sitä vastaavan toimielimen jäsenistä. Vaihtoehtoisesti yrityksen katsottaisiin käyttävän määräysvaltaa *momentin 2 kohdan* mukaan, kun sillä on suoraan tai välillisesti yrityksen osakkeisiin tai osuuksiin perustuvan äänioikeuden enemmistö. Yrityksellä voisi olla määräysvalta *momentin 3 kohdan* mukaan myös silloin, kun se suoraan tai välillisesti omistaa enemmän kuin puolet yrityksen osakkeista tai osuuksista.

Siltä varalta, että *2 momentissa* mainittuja kriteerejä sovellettaessa voitaisiin katsoa, että yritysryhmän kaksi tai useampi yritys täyttäisi yhden tai useamman määräävää asemaa koskevan kriteerin, säädettäisiin *4 momentissa* kriteerien ensisijaisuusjärjestyksestä. Edellä mainittu tilanne voi syntyä yhteisönlaajuisessa yhteistoiminnassa myös silloin, kun jäsenvaltioiden lainsäädännöt ovat ristiriidassa keskenään. Järjestys perustuu ensisijaisesti yritysneuvostodirektiiviin ja direktiivin täytäntöönpanoa seuraavan komission työryhmän johtopäätöksiin. Säännöstä sovellettaisiin johdonmukaisuussyistä myös kansalliseen yritysryhmäyhteistoimintaan.

Ensisijainen kriteeri olisi *2 momentin 1 kohdassa* tarkoitettu nimitysvalta ja toissijai-

nen 2 kohdassa tarkoitettu äänimäärän enemmistö. Näin ollen viimesijaiseksi kriteeriksi jäisi 3 kohdassa tarkoitettu pääoman enemmistö.

Pykälän 5 momentissa olisi viittaus 16 §:ään, jossa säädettäisiin lain valinnasta määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltävässä yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä.

5 §. Työntekijämäärän laskeminen. Koska lakia sovellettaisiin kansallisissa ja kansainvälisissä tämän lain tarkoittamissa yritysryhmissä sen mukaan, kuin yrityksessä tai yritysryhmässä ja yksittäisissä yritysryhmään kuuluvissa yrityksissä tai yrityksen toimintayksiköissä on työntekijöitä, pykälässä ehdotetaan laskusääntöä siitä, miten työntekijämäärät laskettaisiin. Vastaavaa säännöstä ei ole voimassa olevassa laissa. Laskusääntö koskisi sekä 3 luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa suomalaisissa yritysryhmissä että 4 luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä.

Pykälän mukaan työntekijämäärät laskettaisiin osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät mukaan lukien kahden viimeksi kuluneen vuoden keskiarvona. Kahden vuoden aika laskettaisiin taaksepäin siitä, kun yhteistoimintamenettelyn käynnistämistä on esitetty tai vaadittu. Säännös vastaisi yritysneuvostodirektiivin 2 artiklan 2 kohdan säännöstä, jonka mukaan työntekijöiden lukumäärät vahvistetaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti laskemalla niiden työntekijöiden, osapäivätyöntekijät mukaan lukien, keskimääräinen lukumäärä, jotka ovat olleet työssä viimeisen kahden vuoden aikana. Osa-aikaiset työntekijät laskettaisiin työntekijämäärään heidän päälukunsa mukaisesti. Ehdotus luo yrityksille ja yritysryhmille yhteistoiminnan soveltamisessa selkeyttä ja jatkuvuutta erityisesti niissä tilanteissa, joissa lain soveltamisen raja-arvot lähentelevät lain soveltamisalaa tai vaihtelevat soveltamisedellytysten molemmin puolin.

Koska laskusäännössä otettaisiin huomioon osa-aikaisten lisäksi määräaikaiset työntekijät, vastaisi sääntely myös sekä osa-aikatyötä että määräaikaista työtä koskevia direktiivejä.

6 §. Työneuvoston lausunto. Työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa on säädetty työneuvoston tehtävästä

antaa lausuntoja siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia johonkin yritykseen. Yhteistoiminnasta kansallisissa ja kansainvälisissä yritysryhmissä on säädetty voimassa olevassa yhteistoimintalaissa. Siksi uudessa erillislaissa aikaisemman lausuntokäytännön turvaamiseksi on tarpeen säätää asiasta viittaus-säännöksellä samaan tapaan kuin asiasta on ehdotettu säädettäväksi myös yhteistoimintalaissa. Ehdotuksen johdosta myös työneuvostosta annettua lakia tulisi tarkentaa.

2 luku. Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

Tässä luvussa säädettäisiin kansallisesta yhteistoiminnasta yritysryhmissä pitkälti samalla tavalla kuin mitä on säädetty voimassa olevassa yhteistoimintalaissa. Ehdotetut säännökset olisivat kuitenkin voimassa olevia säännöksiä yksityiskohtaisemmat.

7 §. Yritysryhmä ja yritys. Pykälän 1 momentin mukaan säännökset koskisivat sellaista suomalaista yritysryhmää, jonka Suomessa työskentelevien työsuhteisten työntekijöiden määrä on vähintään 500. Yritysryhmäyhteistoimintaa koskevat velvoitteet tulisivat noudatettavaksi kaikissa niissä Suomessa toimivissa yritysryhmään kuuluvissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää Suomessa. Työntekijämäärän laskemisesta säädettäisiin 5 §:ssä. Henkilöstön katsottaisiin työskentelevän Suomessa, jos työtä ei tehdä yksinomaan Suomen rajojen ulkopuolella, minkä vuoksi muun muassa Suomesta ulkomaille lähetetyt työntekijät luettaisiin työntekijöiden määrään.

Suomalaisella yrityksellä tarkoitettaisiin Suomessa rekisteröityä ja toimivaa 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa käyttävää yritystä ja sen määräysvallassa olevia, niin ikään Suomessa rekisteröityjä yrityksiä riippumatta siitä, ovatko niiden omistajat suomalaisia tai ulkomaalaisia. Pykälässä tarkoitettuna suomalaisena yrityksenä pidettäisiin myös sellaista yritysryhmää, jossa määräysvaltaa käyttävällä yrityksellä on määräysvallassaan yksi tai useampi yritys, johon on sovellettava jonkun muun valtion lainsäädäntöä. Myös merenkulun yritykset kuuluisivat ehdotettujen säännösten soveltamisen piiriin.

Yritysryhmän muodostaisi useimmiten osakeyhtiölaissa (624/2006) ja kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu yhteisö. Jos osakeyhtiöllä on edellä mainitun kirjanpitolain säännöksessä tarkoitettu määräysvalta toisessa kotimaisessa tai ulkomaisessa yhteisössä tai säätiössä, osakeyhtiö on emoyhtiö ja määräysvallassa on tytäryhtiö. Emoyhtiö tytäryhtiöineen muodostaa konsernin. Myös pankki- ja vakuutusyhtiölainsäädännössä ja osuuskuntalaissa (1488/2001) tarkoitettut konsernit katsottaisiin tässä laissa tarkoitetuiksi yritysryhmiksi.

Yritysryhmänä pidettäisiin kuitenkin myös muita yrityskokonaisuuksia kuin laeissa määriteltyjä konserneja, jos yritysten välillä tosiasiallisesti vallitsee konserniin verrattava määräämissuhde, josta ehdotetaan säädettäväksi 4 §:ssä.

Pykälän 2 momentissa täsmennettäisiin 2 luvun säännösten soveltamista tilanteissa, joissa yritysryhmässä on yksi tai useampi yritysryhmä. Ehdotuksen mukaan säännöksiä sovellettaisiin vain ylimmässä yritysryhmässä. Näin ollen sellaisessakin yritysryhmässä, johon kuuluu yksi tai useampi alayritysryhmä, olisi vain yksi yksikkö, joka katsotaan tässä laissa tarkoitetuksi ylimmäksi yritykseksi. Tämän ylimmän yritysryhmän johdon ja työntekijöiden edustajien kesken voitaisiin kuitenkin sopia yhteistoiminnan järjestämisestä myös toisin.

Pykälän 3 momentin mukaan 2 luvun säännöksiä sovellettaisiin myös sellaiseen yritykseen, joka koostuu hallinnollisesti itsenäisistä, eri paikkakunnilla sijaitsevista toimintayksiköistä. Hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden tulee toimia Suomessa. Vastaavasti hallinnollisesti itsenäiseen toimintayksikköön sovellettaisiin, mitä yritysryhmän yrityksestä säädetään. Siten 1 momentissa ehdotetut soveltamisalasäännökset ja 2 momentissa ehdotettu yhden ylimmän yritysryhmän säännös koskisivat myös tässä momentissa tarkoitettuja yrityksiä.

Kysymykseen tulisivat lähinnä sellaiset monitoimipaikkayritykset, jotka harjoittavat liiketoimintaa eri paikkakunnilla sijaitsevien, hallinnollisesti laajan itsenäisyyden omaavien toimintayksiköiden välityksellä.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan yritysryhmää koskevan yhteistoiminnan sovelta-

misalaa rajattavaksi sellaisen yrityksen tai toimintayksikön osalta, jolla ei ole yritysryhmän varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan tai palvelutoimintaan liittyvää kiinteätä yhteyttä ja jota ei voida pitää merkittävänä koko yritysryhmän henkilöstön kannalta. Tällaisia yrityksiä ovat esimerkiksi kiinteistö- tai sijoitusyritykset tai muita aputoimintoja ylläpitävät yritykset. Sen sijaan esimerkiksi teollisuustuotantoon ja palvelutoimintoihin liittyvät varsinaiset hallintopalvelut, kuten toimistotyöt, olisivat yritysryhmäyhteistoiminnan piirissä.

8 §. *Sopimus yhteistoiminnasta.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi tässä luvussa tarkoitettun yritysryhmäyhteistoimintaa koskevan sopimisjärjestelyn ensisijaisuudesta. Ehdotuksen mukaan yhteistoiminnasta saadaan sopia yritysryhmän johdon ja henkilöstön välillä 9—12 §:ssä säädetyin estämättä. Yritysryhmän johdolla tarkoitetaan yritysryhmän ylimmän yrityksen ylintä johtoa.

Yhteistoiminnan sisällöstä ja menettelyta-voista voitaisiin sopia vapaasti. Yhteistoimintaa koskevassa sopimuksessa voi siten tulla käsitellyiksi kaikki yritysryhmäyhteistoiminnan kannalta tarpeelliset järjestelyt kuten tiedottamisvelvollisuus, neuvottelumenetely ja henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen toteutuminen. Yhteistoiminnan käsitteeseen sisältyy myös henkilöstön edustajien keskinäinen tietojen vaihto ja neuvonpito niihin mahdollisesti liittyvine kokous- ja matkajärjestelyineen. Tämän vuoksi sekä henkilöstön edustajien keskinäisestä yhteistyöstä ja yritysryhmän johdon kanssa toteutettavasta yhteistoiminnasta aiheutuvat ansiomenetykset ja muut kustannukset tulisivat myös ensisijaisesti korvattaviksi niin kuin niistä mahdollisesti sovitaan.

Myös yhteistoimintaan osallistuvien työntekijöiden edustajien määrästä voitaisiin sopia. Määrää koskeva sopimisoikeus sisältäisi myös oikeuden sopia työntekijöiden edustajien jakautumisesta henkilöstöryhmittäin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kuitenkin vähimmäisvaatimus henkilöstön edustajien määrästä neuvoteltaessa tässä pykälässä tarkoitettusta sopimuksesta. Yritysryhmän tai yrityksen kullakin henkilöstöryhmällä olisi oikeus valita keskuudestaan yksi edustaja neuvotteluryhmään. Lisäksi henkilöstöryh-

mät saisivat valita neuvotteluryhmään enintään kolme lisäjäsentä. Henkilöstöryhmillä olisi oikeus ennen edustajien valintaa sopia keskenään näistä lisäjäsenistä. Samalla olisi sovittava, mitkä henkilöstöryhmät ovat oikeutetut valitsemaan lisäjäseniä.

Tässä laissa tarkoitettu henkilöstöryhmä määräytyisi samoin perustein kuin yhteistoimintalaissa. Käsitettä on kuvattu mainitun lain 8 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Pykälän 3 *momentissa* ehdotetaan, että yhteistoimintaa koskeva sopimus olisi tehtävä kirjallisesti. Tästä vaatimuksesta ei voisi sopia toisin. Sopimus voitaisiin tehdä määräjäksi tai toistaiseksi voimassa olevana.

Jotta sopimuksen kehittäminen voisi tulla aika ajoin uudelleen harkittavaksi, toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voisi irtisanoa. Irtisanomisoikeus olisi yritysryhmän johdolla ja kunkin henkilöstöryhmän sopimukseen osallisella edustajalla tai myöhemmin hänen sijaansa valitulla edustajalla. Jos henkilöstöryhmällä olisi useampi edustaja, tulisi tätä henkilöstöryhmää edustavien edustajien olla kuitenkin yksimielisiä, ennen kuin sopimus voitaisiin sanoa irti. Sopimuksella voitaisiin rajoittaa henkilöstöryhmien irtisanomisoikeutta. Sopimuksessa voitaisiin esimerkiksi sopia siitä, että irtisanomiseen tarvitaan useamman kuin yhden henkilöstöryhmän edustajat. Irtisanomisaika olisi myös sopimuksenvarainen. Jollei siitä olisi sovittu, se olisi kahdeksan kuukautta.

Pykälän 4 *momentissa* säädettäisiin siitä, että lain toissijaiset säännökset yritysryhmäyhteistoiminnasta tulisivat noudatettaviksi, jos yhteistoimintaa koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa.

9 §. *Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yritysryhmässä ja yrityksessä.* Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin siitä, että luvun toissijaiset säännökset yhteistoiminnan järjestämisestä tulisivat sovellettaviksi, jos asiasta ei ole sovittu. Yhteistoiminta olisi siten järjestettävä ehdotetun 10—12 §:n mukaan. Momentin mukaan sopimus yritysryhmäyhteistoiminnasta voitaisiin kuitenkin tehdä milloin tahansa, vaikka toissijaisia säännöksiä olisi ollut velvollisuus noudattaa sopimuksen puuttuessa. Siten sopimusperusteiseen yhteistoimintaan voitaisiin siirtyä aina niin sovittaessa.

Pykälän 2 *momentissa* ehdotetaan, että toissijaisia säännöksiä olisi sovellettava tietyn ajan kuluttua tilanteessa, jossa lain soveltamisedellytykset täyttyvät työntekijämäärän lisääntyneenä. Säännöksiä olisi sovellettava vasta 12 kuukauden kuluttua ehdotetussa 8 §:ssä tarkoitettujen sopimusneuvottelujen aloittamisesta. Kokonaisuena ei kuitenkaan saisi olla 24 kuukautta pitempi lain soveltamisedellytysten täyttymisestä. Tässäkin tilanteessa yhteistoiminnasta sopiminen olisi mahdollista myös koko 24 kuukauden ajan.

10 §. *Työntekijöiden edustajat.* Pykälän mukaan yritysryhmän kunkin suomalaisen yrityksen työntekijöillä olisi oikeus valita keskuudestaan yritysryhmän johdon ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa varten yksi edustaja. Säännöksen tavoitteena on turvata, että jokaisesta yrityksestä ainakin yksi työntekijöiden edustaja osallistuisi yhteistoimintaan.

Tämän luvun säännöksiä sovellettaisiin myös yritykseen, joka koostuu hallinnollisesti itsenäisistä toimintayksiköistä siten, kuin ehdotetussa 7 §:n 3 *momentissa* on säädetty. Yrityksen alueelliseen tai toiminnalliseen kokonaisuuteen kuuluvien toimintayksiköiden työntekijöillä olisi myös oikeus valita edustajansa yhteistoimintaa varten. Jos yrityksellä on useita toimipaikkoja, olisi riittävää, että henkilö edustaa tiettyyn alueelliseen tai toiminnalliseen kokonaisuuteen kuuluvien toimipaikkojen työntekijöitä.

Lisäksi ehdotetaan, että työntekijöiden edustajat tulisi valita myös siten, että yritysryhmän tai 7 §:n 3 *momentissa* tarkoitettun yrityksen kaikilla henkilöstöryhmillä on ainakin yksi edustaja. Näin turvataan se, että jokaisella henkilöstöryhmällä olisi myös edustaja yhteistoiminnassa.

11 §. *Yhteistoimintamenettelyssä tiedotettavat ja käsiteltävät asiat.* Yritysryhmäyhteistoiminnan keskeinen osa on se tiedottamisvelvollisuus, joka yritysryhmän johdolla on työntekijöiden edustajille. Tavoitteena on, että tiedottamisella ja sitä seuraavalla tiedotettavien asioiden yhteisellä käsittelyllä lisätäisiin yritysryhmän ja sen yritysten sekä henkilöstön välistä vuorovaikutusta yhtä yritysryhmään kuuluvaa yritystä koskevia asioita laajemmin.

Pykälän 1 *momentin* 1 *kohdan* mukaan yh-

teistoimintaa varten valituille työntekijöiden edustajille olisi annettava tilikausittain yhtenäinen selvitys yritysryhmän taloudellisesta tilasta konsernitilinpäätöksineen. Jos yritysryhmän ei lain mukaan tulisi laatia konsernitilinpäätöstä, olisi työntekijöiden edustajille annettava käytettävissä oleva vastaava selvitys.

Momentin 2 kohdan mukaan työntekijöiden edustajille olisi annettava tilikausittain tiedot yritysryhmän tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä sekä arvio todennäköisistä työntekijöiden määrän ja heidän ammattitaito- ja osaamisvaatimuksien muutoksista henkilöstöryhmittäin. Tiedot tulisi antaa muun muassa henkilöstön määrän lisäämistä tai vähentämistä koskevista suunnitelmista sekä tarpeista kehittää ja lisätä yritysryhmän henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa, jotta henkilöstö voisi varautua muutoksiin.

Momentin 3 kohdan tiedotettavaan asioihin kuuluisivat yritysryhmän johdon harkitsemat ratkaisut yritysryhmään kuuluvan yrityksen toiminnan olennaisesta laajentamisesta, supistamisesta tai lopettamisesta.

Lisäksi yritysryhmän johdon olisi annettava työntekijöiden edustajille momentin 4 kohdan mukaan tiedot johdossa suunnitelluista sellaisista ratkaisuista, jotka koskevat yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintaa, jos niillä on vaikutusta työntekijöiden asemaan.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi rajaus veloitteeseen antaa 1 momentissa tarkoitettuja tietoja muusta kuin Suomessa toimivasta yrityksestä. Tiedot olisi annettava vain 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua kehitysnäkymistä. Silloinkin edellytyksenä olisi, että tiedoilla on olennaista merkitystä myös yritysryhmän Suomessa työskentelevien työntekijöiden asemaan. Tämän lisäksi esimerkiksi konsernitilinpäätöksestä tai vastaavasta voi käydä jo ilmi tällaisia tietoja.

12 §. Yhteistoimintamenettely. Yritysryhmäyhteistoiminnan tavoitteen toteutumisen kannalta on tärkeää, että asioista tiedottavalla yritysryhmän edustajalla on riittävä yhteys konsernin johtoon, jolloin tiedottamisen oikeellisuuskkin voidaan turvata. Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että tiedottamisvelvollisuus kuuluisi yritysryhmän joh-

dolle tai johdon erikseen nimeämälle, tiedotettavaan asioihin perehtyneelle henkilölle. Esimerkiksi yritysryhmään kuuluvan yrityksen johto voitaisiin valtuuttaa tähän tehtävään.

Momentin mukaan tiedot tulee antaa siten, että työntekijöiden edustajilla on tilaisuus keskustella annetuista tiedoista sekä yritysryhmän johdon kanssa että keskenään. Lain edellyttämä vuorovaikutus voidaan toteuttaa otamalla huomioon eri tilanteet ja yritysten tarpeet, vaikka yritysryhmää koskevan perustiedon tulisi olla kaikille sama. Tiedot voidaan antaa esimerkiksi yhteisessä tilaisuudessa, johon osallistuvat työntekijöiden edustajat kaikista yritysryhmään kuuluvista yrityksistä. Tiedot voidaan antaa myös toimialoitain tai muutoin yritysryhmän kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla, kuten toiminnallisiin tai alueellisiin kokonaisuuksiin järjestettävissä tilaisuuksissa. Näissäkin tilanteissa on huolehdittava siitä, että työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus keskustella paitsi yritysryhmän johdon kanssa niin myös keskenään koko yritysryhmän tasolla. Tämä edellyttää, että yhteisesti arvioidaan, millaisia tietojen vaihdon ja neuvonpitojen muotoja kulloinkin tarvitaan.

Pykälän 2 momentin mukaan 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitettujen muutostilanteiden harkintaa koskevat tiedot olisi annettava vain niiden työntekijöiden edustajille, joita asia koskee. Jos tieto koskee vain yhtä henkilöstöryhmää, on riittävää, että tieto annetaan näiden työntekijöiden edustajalle. Sen sijaan edellä tarkoitettu lainkohdan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen tietojen on aina annettava kaikille työntekijöiden edustajille.

Lisäksi 2 momentissa ehdotetaan, että tiedot annetaan henkilöstöryhmän edustajalle siten, että yrityksessä voidaan toteuttaa normaali yhteistoimintalain edellyttämä yhteistoimintamenettely. Kysymys on yhteistoimintaa säätelevien lakien keskinäisestä suhteesta. Yritysryhmässä harkittavana olevasta ratkaisusta annetaan tiedot yritysryhmäyhteistoiminnassa, mutta yksittäisessä yrityksessä käytävien yhteistoimintaneuvottelujen kohteena ovat ne vaikutukset, joilla yritysryhmäyhteistoiminnan kohteena olevilla ratkaisuilla arvioidaan olevan esimerkiksi tytäryhtiössä tai yrityksen toimintayksikössä.

Näihin neuvotteluihin on sovellettava erikseen muun muassa yhteistoimintalaissa säädettyjä neuvottelumenettelyjä ennen päätöksentekoa.

3 luku. **Yhteistoiminta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä**

Tässä luvussa säädettäisiin yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksissä voimassa olevia yhteistoimintalain säännöksiä yksityiskohtaisemmin. Säännösten soveltaminen edellyttäisi aina rajat ylittävää yritystoimintaa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa. Ehdotetussa 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa käyttävän yrityksen tulisi olla Suomessa. Säännökset vastaisivat yritysneuvostodirektiiviä.

Lisäksi on otettava huomioon henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnissa (SCE) annetun lain 35 §, jonka mukaan, jos eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta olisi tämän luvun soveltamisalaan kuuluva yhteisönlaajuinen yritys tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys, ei tämän luvun säännöksiä sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä tai eurooppaosuuskunnassa tai niiden tytäryhtiöissä.

13 §. Yhteisönlaajuinen yritysryhmä ja yritys. Jotta tämän luvun säännökset tulisivat sovellettaviksi, on ensin määriteltävä tässä laissa tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritys tai yritysryhmä. Pykälän *1 momentin* mukaan tämän luvun säännöksiä sovellettaisiin yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueeseen kuuluvissa valtioissa, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa ja joilla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa.

Lisäksi pykälän *1 kohdan* mukaan edellytettäisiin, että yhteisönlaajuisen yritysryhmän vähintään 1 000 työntekijästä on kahdessa Euroopan talousalueen valtiossa sijaitsevassa yritysryhmän yrityksessä kummassakin vähintään 150 työntekijää.

Vastaava 150 työntekijän edellytys koskisi pykälän 2 kohdan mukaan yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköjä. Tällöinkin 150

työntekijän määrän olisi täyttyttävä vähintään kahdessa valtiossa erikseen, vaikka työntekijät voisivat olla useiden yritykseen kuuluvien toimintayksiköiden palveluksessa kysymyksessä olevassa valtiossa.

14 §. EY:n sulautuma-asetuksesta johtuvat poikkeukset. Yritysneuvostodirektiivin 3 artiklan 4 kohdan mukaan yritys ei ole määräysvaltaa käyttävä yritys sellaiseen muuhun yritykseen nähden, jossa sillä on osuus, kun on kyse yrityskeskittymien valvonnasta 21 päivänä joulukuuta 1989 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 4064/89 3 artiklan 5 kohdan a tai c alakohdassa tarkoitettua yhtiöstä. Tämä asetus on laadittu uudelleen ja sitä vastaa 20 päivänä tammikuuta 2004 annettu neuvoston asetus (EY) N:o 139/2004 yrityskeskittymien valvonnasta, jäljempänä *EY:n sulautuma-asetus*. Yritysneuvostodirektiivissä tarkoitettut säännökset ovat edelleen tämän asetuksen 3 artiklan 5 kohdan a ja c alakohdassa.

Tämän vuoksi ehdotetaan, että tässä luvussa tarkoitettuna määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä ei pidettäisi sellaista yritystä, jota tarkoitetaan EY:n sulautuma-asetuksen mainituissa kohdissa.

EY:n sulautuma-asetuksen 3 artiklan 5 kohdan a alakohdan mukaan yrityskeskittymää ei katsota syntyvän, jos luottolaitoksilla tai muilla rahoituslaitoksilla tai vakuutusyhtiöillä, joiden tavanomaiseen toimintaan kuuluvat arvopaperitoimet ja arvopaperikauppa niiden omaan lukuun tai muiden lukuun, on väliaikaisesti yrityksen arvopapereita, jotka ne ovat hankkineet edelleenmyyntiä varten, eivätkä ne käytä arvopapereihin liittyvää äänioikeutta määrätäksään yrityksen kilpailukäyttäytymisestä tai ne käyttävät tätä äänioikeutta ainoastaan valmistellakseen yrityksen tai sen osan, yrityksen kaikkien tai joidenkin varojen taikka kyseisten arvopapereiden tai niiden osan myyntiä ja myynti tapahtuu vuoden kuluessa arvopapereiden hankinnasta; komissio voi pyynnöstä pidentää mainittua määräaikaa, jos laitokset tai yhtiöt voivat osoittaa, että myynti ei ollut kohtuudella mahdollinen määräajan kuluessa.

Edellä tarkoitettua asetuksen 3 artiklan 5 kohdan c alakohdan mukaan yrityskeskittymää ei myöskään katsota syntyvän, jos yhtiömuodoltaan tietynlaisten yhtiöiden tilin-

päätöksistä perustamissopimuksen 54 artiklan 3 kohdan g alakohdan nojalla 25 päivänä heinäkuuta 1978 annetun neljännen neuvoston direktiivin N:o 78/660/ETY, 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitetut hallintayhtiöt toteuttavat 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetut toimet ja omistukseen kuuluvaa äänioikeutta käytetään, erityisesti asetettaessa niiden yritysten johto- ja valvontaelinten jäseniä, joissa ne ovat omistajia, vain näiden sijoitusten täyden arvon säilyttämiseksi eikä määräämään suoraan tai välillisesti yritysten kilpailukäyttäytymisestä.

15 §. Selvitysmenettelyn vaikutus määräysvaltaan. Pykälässä ehdotetaan yritysneuvostodirektiivin 3 artiklan 5 kohdan mukaisesti, että ehdotetussa 4 §:ssä tarkoitettua määräävää vaikutusvaltaa ei olisi pelkästään sen perusteella, että pesänhoitaja, selvittäjä tai selvitysmies hoitaa konkurssilaisissa (120/2004), yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993), osakeyhtiölaissa tai muussa vastaavassa lainsäädännössä säädettyjä tehtäviä. Tällaisessa tilanteessa ei siten tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa tarvitsisi toteuttaa.

16 §. Määräysvalta ja lainvalinta. Pykälän mukaan määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltäessä sovellettaisiin kyseiseen yritykseen muutoinkin sovellettavan Euroopan talousalueen jäsenvaltion lainsäädäntöä.

Pykälässä olisi säännös siltä varalta, että yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ei sovellettaisi Euroopan talousalueella sijaitsevan valtion lainsäädäntöä. Siinä tilanteessa määräytyisi määräävä asema sen lainsäädännön mukaan, jossa yrityksen osoittama edustaja sijaitsee.

Jos yritys ei olisi osoittanut Euroopan talousalueella sijaitsevaa edustajaa, määräävä asema määräytyisi Euroopan talousalueen sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaan, jossa on yritysryhmään kuuluva työntekijämäärältään suurin yritys.

17 §. Keskushallinto. Pykälän 1 momentin mukaan tämän luvun säännöksiä sovellettaisiin vain, kun yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai sen määräysvaltaa käyttävä yritys on rekisteröity Suomessa. Tämä edellyttäisi jäljempänä ehdotettuja poikkeuksia lukuun ottamatta, että yrityksen keskushallinto on Suomessa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan soveltamisalaa laajennettavaksi ehdotetun 16 §:n periaatteita noudattaen. Tämän luvun säännöksiä sovellettaisiin myös, jos yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella ja tämä keskushallinto on osoittanut, että määräysvalta on Suomessa sijaitsevalla yhteisönlaajuisen yrityksen määräysvallassa olevalla yrityksellä.

Pykälän 3 momentissa täsmennettäisiin myös lain valintaa koskevaa säännöstä. Jos Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevan yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto ei ole osoittanut, mikä sen määräysvallassa olevista Euroopan talousalueella sijaitsevista yrityksistä vastaa tässä luvussa säädettyistä velvoitteista, suomalainen määräysvallassa oleva yritys on niistä vastuussa, jos sen työntekijämäärä on suurempi kuin Euroopan talousalueella sijaitsevien, talousalueen ulkopuolella sijaitsevan yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän määräysvallassa olevien muiden yritysten tai toimintayksiköiden työntekijämäärä.

18 §. Valmistelevat toimenpiteet. Pykälän 1 momentin mukaan yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän 17 §:ssä tarkoitettun keskushallinnon tulisi toimia yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa aloitteellisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöön ottamiseksi. Säännöksen tarkoitus on ohjeistaa yritysneuvoston perustamisprosessin käynnistämistä sopimusperusteisessa yhteistoiminnassa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että yritysryhmän keskushallinnon tulisi selvittää työntekijöiden edustajille määräysvallassaan olevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijämäärät. Näin henkilöstön edustajilla on helpompi asettaa esimerkiksi neuvotteluryhmän perustamista varten kokoonpanotavoitteita eri yritysten ja toimipaikkojen ja henkilöstöryhmien kesken. Samalla he saavat selville säännösten soveltamisen piiriin kuuluvat yritykset.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on ratkaisuisaan (C-440, Kühne & Nagel ja C-349, ADS Anker) katsonut, että velvollisuus toimittaa momentissa tarkoitettut tiedot henkilöstön edustajille kuuluu keskushallintona

pidettävälle johdolle silloin, kun yritysryhmän keskushallinto ei sijaitse missään jäsenvaltiossa. Edellä tarkoitetuista tuomioistuinten ratkaisuksista käy lisäksi ilmi, että jos jäsenvaltion ulkopuolella sijaitseva keskushallinto ei anna keskushallintona pidettävälle johdolle tässä momentissa tarkoitettuja tietoja, keskushallintona pidettävän johdon on pyydettävä tietoja yritysryhmän niiltä jäsenyrityksiltä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa, ja jäsenyrityksillä on velvollisuus toimittaa sanotut tiedot keskushallintona pidettävälle johdolle. Myös tästä velvollisuudesta säädetäisiin selvyyden vuoksi laissa.

Tämän vuoksi ehdotetaan, että velvoite koskisi myös Suomessa toimivaa keskushallintona pidettävää johtoa. Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitseva keskushallinto ei 17 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettua suomalaisen yrityksen tai toimintayksikön pyynnöstä huolimatta toimita sille tietoja yritysryhmän tai yrityksen työntekijämääristä, olisi suomalaisen yrityksen tai yritysryhmän hankittava nämä tiedot Euroopan talousalueella sijaitsevilta yritysryhmän yrityksiltä tai yrityksen toimintayksiköiltä.

Vastaavasti pykälän 4 momentin mukaan Suomessa sijaitsevan määräysvallassa olevan yrityksen tai toimintayksikön olisi annettava tiedot työntekijöidensä määrästä Euroopan talousalueella sijaitsevalle yhteisönlaajuisen yritysryhmän yritykselle tai yrityksen toimintayksikölle, jos tämä pyytää tietoja 3 momentissa tarkoitettua kaltaisessa tilanteessa.

19 §. Työntekijöiden neuvotteluryhmän perustaminen. Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai kuulemis- ja tiedottamismenettelyn käyttöönottamiseksi perustetaan neuvotteluryhmä. Työntekijöiden on valittava tai nimettävä edustajansa neuvotteluryhmään.

Pykälän 1 kohdan mukaan edustajat olisi nimettävä, kun yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto ehdottaa asiaa koskevia neuvotteluja.

Pykälän 2 kohdan mukaan neuvotteluryhmä koottaisiin myös, kun yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdesta yrityksestä tai toimintayksikös-

tä pyytää tällaisten neuvottelujen aloittamista kirjallisesti. Lisäedellytyksenä olisi, että yritykset tai toimintayksiköt sijaitsevat vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa.

20 §. Neuvotteluryhmän kokoonpano. Pykälän mukaan työntekijät valitsisivat neuvotteluryhmään edustajakseen yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yrityksellä tai yritysryhmällä on yritys tai toimintayksikkö.

Tämän lisäksi työntekijät valitsisivat neuvotteluryhmään momentin 1 kohdan mukaan yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta enintään 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän kaikista työntekijöistä. Momentin 2 kohdan mukaan valittaisiin kaksi jäsentä jokaisesta sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia kaikista yrityksen tai yritysryhmän työntekijöistä. Kolme jäsentä voitaisiin valita momentin 3 kohdan mukaan sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän kaikista työntekijöistä.

21 §. Neuvotteluryhmän jäsenmäärä ja jäsenten valinta. Työntekijöiden neuvotteluryhmässä olisi pykälän 1 momentin mukaan vähintään kolme ja enintään 18 jäsentä, ellei 20 §:n 1 virkkeen soveltaminen johda suurempaan jäsenmäärään. Tällainen tilanne voi syntyä, jos yritysryhmä on laaja ja sillä on tämän lain soveltamisalan piiriin kuuluvia yrityksiä yli 18 Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa.

Pykälän 2 momentin mukaan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsisivat edustajansa työntekijöiden neuvotteluryhmään sopimalla tai vaalilla.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:n mukaan työsuojeluvaltuutettu on valittava työpaikalle, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Näin ollen työpai-

koille on yleensä valittu työsuojeluvaltuutettu tai -valtuutetut. Tämän vuoksi ehdotetaan, että jos työntekijät eivät voi sopia edustajiensa valintamenettelystä, tulisi yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Lisäksi ehdotuksen mukaan yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai -yksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla olisi oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään vaaliin riippumatta siitä, edustavatko vaalin järjestävät työsuojeluvaltuutetut heitä tai mihin henkilöstöryhmään he kuuluvat.

Pykälän 3 momentin mukaan muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten ja toimintayksikköjen työntekijöiden edustajat valittaisiin työntekijöiden neuvotteluryhmään noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että tiedot työntekijöiden neuvotteluryhmään valituista edustajista on neuvotteluryhmän ilmoitettava sekä yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinnolle että yritysten tai toimintayksiköiden paikallisjohdoille. Tarkoituksena on varmistaa, että kunkin työntekijöiden edustajan oma työnantaja tietää valituksi tulleesta edustajasta.

22 §. *Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä.* Pykälän 1 momentissa korostettaisiin, että sopimusperusteista eurooppalaista yritysneuvostoa tai sitä vastaavaa menettelyä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemistaan koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän tulisi neuvotella asiasta yhteistoiminnan hengessä.

Pykälän 2 momentin mukaan keskushallinto kutsuisi työntekijöiden neuvotteluryhmän kokoukseen, jossa aloitettaisiin 1 momentissa tarkoitettut sopimusneuvottelut. Tätä varten keskushallinnon olisi myös ilmoitettava neuvottelukutsusta yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän muiden yritysten tai toimintayksiköiden johdoille.

23 §. *Vastuu neuvotteluryhmän kustannuksista.* Pykälän mukaan keskushallinto vastaisi kohtuullisista kustannuksista, jotka aiheutuvat työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen-

ten valinnasta ja neuvotteluryhmän käymistä sopimusneuvotteluista, joiden tarkoituksena on saada aikaan joko eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva sopimus tai sopimus sitä vastaavasta menettelystä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan. Sopimusneuvottelujen kohtuullisiin kustannuksiin sisältyisi myös neuvotteluryhmän keskinäinen valmistautuminen varsinaisiin neuvotteluihin. Ehdotuksen mukaan keskushallinto vastaisi myös neuvotteluryhmän edellä tarkoitetuissa neuvotteluissa käyttämistä asiantuntijoista aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista. Oikeudesta käyttää asiantuntijoita säädettäisiin 35 §:ssä

24 §. *Neuvotteluryhmän pidättäytyminen sopimusneuvotteluista.* Tässä luvussa tarkoitettun yhteistoiminnan toteuttamisesta voisi viime kädessä päättää työntekijöiden neuvotteluryhmä. Pykälän 1 momentin mukaan neuvotteluryhmä saisi vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää, että 22 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja ei aloiteta tai että jo aloitetut neuvottelut keskeytetään.

Jotta neuvottelut voitaisiin käynnistää uudelleen, saataisiin neuvotteluryhmä kutsua kokoon aikaisintaan kahden vuoden kuluttua päätöksestä. Tämä koskisi myös työntekijöiden itsensä tai heidän edustajiensa pyytämiä neuvotteluja. Neuvottelujen uudelleen käynnistämisestä voitaisiin kuitenkin sopia keskushallinnon kanssa toisin joko neuvotteluista pidättäytymistä koskevan päätöksenteon yhteydessä tai myöhemmin.

Työntekijöiden neuvotteluryhmän määrän enemmistöä edellyttävällä päätöksellä pidättäytyä neuvotteluista seuraisi pykälän 2 momentin mukaan se, että tällaisessa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä ei myöskään tulisi sovellettavaksi jäljempänä ehdotetut toissijaiset, lakiperusteista yhteistoimintaa koskevat säännökset.

25 §. *Yhteistoimintasopimuksesta päättäminen neuvotteluryhmässä.* Työntekijöiden neuvotteluryhmä voisi pykälän mukaan tehdä keskushallinnon kanssa sopimuksen eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevasta menettelystä. Sopimuksia voitaisiin tehdä yhden sijasta useampia. Sopimus tai sopimukset voitaisiin tehdä, jos enemmän kuin puolet työntekijöiden neuvot-

teluryhmän jäsenistä kannattaa sitä. Siten sopimus voisi syntyä yksinkertaisella enemmistöllä.

26 §. *Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.* Pykälän 1 momentin mukaan sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta olisi tehtävä kirjallisesti. Jotta sopimusta voitaisiin pitää eurooppalaisena yritysneuvostona, siinä tulisi määrätä sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset ja toimintayksiköt, yritysneuvoston kokoonpano ja sen toimikausi, yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottamisen ja näkemysten vaihdon menettelytavat, yritysneuvoston kokoontumispaikka tai -paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kestoaika tai kestoajat, yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut voimavarat sekä sopimuksen voimassaoloaika. Sopimuksessa tulisi lisäksi sopia menettelytavoista, joita noudatetaan sopimusta muutettaessa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä toimeenpantujen muutosten johdosta tai uudistettaessa sopimusta muusta syystä. Edellä tarkoitettu luettelo sovittavista asioista olisi kuitenkin suuntaa antava, sillä myös muusta voitaisiin sopia.

Pykälän 2 momentin mukaan keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä voisivat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisen sijasta sopia muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä. Tällainenkin sopimus tai sopimukset olisi tehtävä kirjallisesti. Sopimuksessa olisi määrättävä vähintään ne asiat, joista työntekijöiden edustajilla olisi oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi. Tällaisia asioita olisivat erityisesti yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmää koskevat rajat ylittävät eli ylikansalliset asiat, joilla on huomattava vaikutus työntekijöiden asemaan. Sopimuksessa olisi määrättävä myös yksityiskohteisesti siitä, miten työntekijöiden edustajilla on oikeus kokoontua keskenään keskustelemaan saamistaan tiedoista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin sopimusperusteisen yhteistoiminnan vaikutuksista tässä luvussa tarkoitettuun lakiperusteiseen yhteistoimintaan. Jos keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän kesken tehdään sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta työntekijöille tiedottamis- ja heidän kuulemismenettelystä, sopimus syr-

jäyttäisi tässä luvussa tarkoitetut säännökset (27—37 §) yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä. Siten lakiperusteista yhteistoimintaa koskevat säännökset olisivat toissijaisia. Syrjäyttämisestä voitaisiin kuitenkin sopia myös toisin.

27 §. *Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä.* Pykälän 1 momentin mukaan yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä olisi sovellettava tämän luvun 28—37 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta erikseen tässä momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

Momentin 1 kohdan mukaan säännökset tulisivat sovellettaviksi, kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä.

Momentin 2 kohdan mukaan säännöksiä olisi sovellettava, jos keskushallinto ei ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijät tai heidän edustajansa ovat pyytäneet neuvottelujen käynnistämistä ehdotetun 19 §:n 2 kohdan mukaisesti.

Säännöksiä olisi sovellettava momentin 3 kohdan mukaan, jos keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä eivät ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- tai kuulemismenettelystä kolmen vuoden kuluessa siitä, kun keskushallinto on ehdottanut tai työntekijöiden neuvotteluryhmä on pyytänyt neuvottelujen aloittamista ehdotetun 19 §:n mukaisesti. Säännökset eivät kuitenkaan tulisi sovellettaviksi, jos työntekijöiden neuvotteluryhmä on päätöksellään päättänyt sopimusneuvotteluista siten, kuin ehdotetussa 24 §:ssä on säädetty.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin velvoitteiden toteuttamistasosta, jos yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä on yksi tai useampi yritysryhmä, jota olisi työntekijämäärien perusteella pidettävä 13 §:ssä tarkoitettuna yhteisönlaajuisena yrityksenä tai yritysryhmänä. Tällöin eurooppalainen yritysneuvosto olisi perustettava vain ylintä määräysvaltaa käyttävän yrityksen tasolle, jollei asiasta ole sovittu toisin 26 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa. Säännöksen tarkoituksena on lähinnä se, että sellaisessakin yritysryhmässä, jossa

on sisäisiä tai päällekkäisiä yritysryhmiä, olisi vain yksi yksikkö, johon olisi perustettava yritysneuvosto.

28 §. *Eurooppalainen yritysneuvosto ja sen kokoonpano.* Pykälän 1 momentin mukaan eurooppalainen yritysneuvosto olisi yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden keskuudestaan valitsema yhteistoimintaelin, jossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijät valitsisivat neuvotteluryhmään edustajakseen yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yrityksellä tai yritysryhmällä on yritys tai toimintayksikkö. Tämän lisäksi työntekijät valitsisivat neuvotteluryhmään momentin 1 kohdan mukaan yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta enintään 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän kaikista työntekijöistä. Momentin 2 kohdan mukaan valittaisiin kaksi jäsentä jokaisesta sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia kaikista työntekijöistä. Kolme jäsentä valittaisiin momentin 3 kohdan mukaan sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän kaikista työntekijöistä.

29 §. *Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten valinta.* Pykälän 1 momentin mukaan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevan yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden työntekijät valitsisivat keskuudestaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon heitä edustavat jäsenet. Valinta voisi tapahtua joko sopimalla tai vaalilla.

Jos henkilöstö ei pääse sopimukseen edustajiensa valintamenettelystä, yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai -yksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä tulisi järjestää vaali tai muu valintamenettely. Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten vaaliin olisi yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla oikeus osallistua. Menettely olisi sama kuin valittaessa jäseniä työntekijöiden

neuvotteluryhmään.

Pykälän 2 momentin mukaan muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten ja yritysryhmien yritysten ja toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valittaisiin eurooppalaiseen yritysneuvostoon noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

30 §. *Ilmoitus eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta.* Pykälän mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston olisi ilmoitettava kokoonpanostaan ja sen mahdollisista muutoksista yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle tai tämän osoittamalle yritysryhmän tai yrityksen muulle asianmukaiselle johdolle.

31 §. *Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta.* Pykälän 1 momentin mukaan eurooppalainen yritysneuvosto vahvistaisi itselleen työjärjestyksen.

Pykälän 2 momentin mukaan eurooppalainen yritysneuvosto voisi valita keskuudestaan työvaliokunnan, jossa olisi enintään kolme jäsentä.

32 §. *Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi.* Pykälässä korostettaisiin eurooppalaisessa yritysneuvostossa saatavien tietojen ja niiden käsittelyn ylikansallisuutta. Tämän vuoksi yritysneuvostolla olisi oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi vain sellaisista asioista, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritysryhmiä tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yrityksen toimintayksikköä. Lisäksi edellytettäisiin, että ne sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa. Vastaavasti 17 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettussa yhteisönlaajuisessa yrityksessä ja yritysryhmässä käsiteltäisiin vain asioita, jotka koskevat joko kaikkia Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä tai toimintayksiköitä tai vähintään kahta yritystä tai toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa. Siten lakiperusteinen yhteistoiminta koskisi vain Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä.

33 §. *Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat.* Pykälän 1 momentin mukaan eurooppalaisella yritysneuvostolla olisi oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnon edustajien kanssa. Tarkoituksena olisi, että yritysneuvoston edustajat

saisivat tietoja ja että heillä olisi mahdollisuus näkemysten vaihtoon ja vuoropuheluun johdon kanssa yritysryhmän tai yrityksen liiketoiminnan tulevaisuuden näkymistä. Ennen varsinaista kokousta keskushallinnon olisi annettava yritysneuvoston jäsenille selvitys kokouksessa käsiteltävistä asioista. Selvitys olisi annettava kirjallisena.

Keskushallinnon olisi myös tiedotettava pykälän 2 momentin mukaan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muiden yritysten tai toimiyksiköiden johdolle 1 momentissa tarkoitettusta kokouksesta. Tarkoituksena on, että työntekijöiden edustajan tarve päästä kokoukseen tulee myös hänen varsinaisen työnantajansa tai esimiehensä tietoon.

Lakiperusteisessa säännöllisessä kokouksessa olisi käsiteltävä pykälän 3 momentin mukaan erityisesti seuraavia asioita: yritysryhmän tai yrityksen rakenne, yritysryhmän tai yrityksen talous ja rahoitustilanne, yritysryhmän tai yrityksen toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymät, työllistämistilanne ja sen kehitysnäkymät, investointiohjelma tai -ohjelmat, merkittävät organisaatiomuutokset, uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönotto, tuotannon siirrot, sulautumiset sekä yritysten tai toimintayksiköiden taikka niiden merkittävien osien tuotannon supistukset tai lakkauttamiset. Lisäksi kokouksessa olisi käsiteltävä sellaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet tapahtuvat irtisanomiset, jotka katsotaan kunkin maan kansallisessa lainsäädännössä joukkovähentämisdirektiivin mukaisiksi. Suomessa tämän direktiivin mukaisiin toimenpiteisiin kuuluvat tilanteet, joissa työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Näiden tilanteiden kansallisesta käsittelystä yhteistoimintamenettelyssä säädettäisiin yhteistoimintalain 8 luvussa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten oikeudesta kokoontua keskenään ennen säännöllistä kokousta, jotta he voivat valmistautua yhdessä kokoukseen.

34 §. Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa. Pykälässä säädettäisiin kokouksista, joita on järjestettävä säännöllisten kokousten lisäksi. Pykälän 1 momentin mukaan keskushallinnon olisi esitettävä muunakin aikana eurooppalaisen yritysneuvoston

työvaliokunnalle selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan. Tällaisia seikkoja olisivat erityisesti toiminnan uudelleensijoittamiset, yrityksen tai toimintayksikön lopettaminen ja taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvat 33 §:n 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomiset. Tällainen selvitys olisi annettava näkemysten vaihdon ja vuoropuhelun kannalta oikea-aikaisesti ennen päätöksentekoa. Tämä tarkoittaisi sitä, että selvitys olisi annettava yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa kunkin asian valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohton, jolla on päätösvalta 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa, velvollisuudesta järjestää 1 momentissa tarkoitetuista asioista ylimääräinen kokous. Kokous olisi järjestettävä vain, jos työvaliokunta sitä pyytää saamansa 1 momentissa tarkoitettun selvityksen johdosta. Kokouksessa olisi ensinnäkin tiedotettava työvaliokunnan jäsenille 1 momentissa tarkoitetuista asioista. Sen lisäksi työvaliokunnalle tulisi varata mahdollisuus vaihtaa näkemyksiä sanotuista asioista johdon kanssa. Edellä tarkoitettuun kokoukseen voisivat osallistua eurooppalaisen yritysneuvoston työvaliokunnan jäsenten lisäksi ne yritysneuvoston muut jäsenet, joiden edustamia työntekijöitä 1 momentissa tarkoitettut asiat välittömästi koskevat.

Ylimääräinen kokous olisi järjestettävä pykälän 3 momentin mukaan mahdollisimman pian pyynnön esittämisestä. Keskushallinnon tai 2 momentissa tarkoitettun muun johdon olisi laadittava kokousta varten myös käsiteltäviä asioita koskeva kertomus, josta työvaliokunnalla olisi oikeus antaa lausunto. Tällainen lausunto olisi annettava joko kokouksen loppuessa tai viimeistään kohtuullisessa määräajassa kokouksen päättymisestä. Määräajasta olisi silloin hyvä sopia kokouksen lopussa.

Ylimääräiseen kokoukseen valmistautumista tai edellä tarkoitettun lausunnon valmistelusta varten työvaliokunnan jäsenillä ja tarvittaessa 2 momentissa tarkoitetuilla yritysneuvoston muilla jäsenillä olisi pykälän 4 momentin mukaan myös oikeus kokoontua

keskenään, jolloin keskushallinto tai muu johto ei olisi paikalla.

Pykälän 5 *momentin* mukaan pykälän 1—4 momenttia sovellettaisiin eurooppalaiseen yritysneuvostoon kokonaisuudessaan, jos yritysneuvosto ei olisi valinnut keskuudestaan työvaliokuntaa.

35 §. *Oikeus käyttää asiantuntijoita.* Pykälän mukaan eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla olisi oikeus käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan edellä 33 ja 34 §:ssä tarkoitettuihin säännöllisiin tai ylimääräisiin kokouksiin siinä määrin kuin se on tarpeellista.

36 §. *Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus.* Eurooppalaisen yritysneuvoston tarkoitus huomioon ottaen yritysneuvoston tai sen työvaliokunnan jäsenillä olisi velvollisuus huolehtia tiedon siirtämisestä edustamilleen työntekijöille. Tämän vuoksi pykälässä ehdotetaan, että yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenen tulisi tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tässä luvussa säädettävien tiedotus- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksista. Jos muita työntekijöiden edustajia ei ole valittu, asioista olisi tiedotettava suoraan työntekijöille.

Tiedottamisessa tulee kuitenkin ottaa huomioon salassapitovelvollisuutta koskevat säännökset, joista ehdotetaan säädettäväksi 43 §:ssä.

37 §. *Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista.* Pykälän 1 *momentin* mukaan keskushallinto olisi velvollinen huolehtimaan eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista. Keskushallinto vastaisi erityisesti kokousten järjestely- ja tulkkaus kustannuksista sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannuksista. Asiasta voitaisiin sopia myös toisin.

Pykälän 2 *momentin* mukaan keskushallinnon tulisi myös osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja aineelliset voimavarat. Tällaisia voivat olla muun muassa tilat ja muut tekniset valmiudet jäsenten keskinäistä kokoontumista varten, asiakirjo-

jen säilytyspaikat ja oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä tehtävien edellyttämässä laajuudessa.

Pykälän 3 *momentin* mukaan keskushallinto vastaisi eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan edellä 33 ja 34 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa käyttämän yhden asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista, ellei toisin sovittaisi.

38 §. *Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimisneuvotteluista.* Yhteistoimintamenettelyjen uudistamiseksi yritysneuvoston tulisi pykälän 1 *momentin* mukaan arvioida viimeistään neljän vuoden kuluttua perustamisestaan, olisiko keskushallinnon kanssa käynnistettävä neuvottelut 26 §:ssä tarkoitettua sopimuksesta. Näin yritysneuvostolla on mahdollisuus arvioida sopimusperusteisen yhteistoiminnan mahdollisuuksia lakiperusteisen sijaan.

Pykälän 2 *momentin* mukaan yritysneuvosto voisi päättää yksinkertaisella enemmistöllä, esittääkö se keskushallinnolle neuvotteluja. Jos neuvottelujen aloittamisesta päätetään, yritysneuvosto kävisi sanotut neuvottelut eikä niitä varten valittaisi erikseen työntekijöiden neuvotteluryhmää. Neuvotteluissa noudatettaisiin muutoin soveltuvin osin, mitä 22—26 §:ssä säädetään kustannuksista, yhteistoiminnan järjestämisestä, väliaikaisesta pidättäytymisestä sopimusneuvotteluista, sopimuksesta päättämisestä ja sopimuksesta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.

39 §. *Työntekijämäärän vähentymisen vaikutus.* Yritysten henkilöstön määrä ei ole vakio ja se voi lisääntyä tai vähentyä siten, että sillä on vaikutusta tämän luvun säännösten soveltamiseen.

Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän 1 *momentissa*, että vaikka yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä vähenisi 13 §:ssä tarkoitettua pienemmäksi, olisi Suomessa tehtyä 26 §:ssä tarkoitettua sopimusta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä sovellettava vielä kuuden kuukauden ajan siitä lukien, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä ei enää täyttäisi 13 §:ssä säädettyjä määriä. Jos yritysneuvostoa koskevassa sopimuksessa on asiasta sovittu, noudatettaisiin tätä sopimusta.

Pykälän 2 momentin mukaan ehdotuksen 19 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden neuvotteluryhmä ja 28 §:ssä tarkoitettu eurooppalainen yritysneuvosto säilyttäisivät vastaavasti asemansa ja tehtävänsä kuusi kuukautta siitä lukien, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä on vähentynyt pienemmäksi kuin mitä 13 §:ssä on ehdotettu.

4 luku. Erinäiset säännökset

Luvussa olisivat säännökset työntekijöiden edustajien oikeuksista, salassapitosäännöksistä, poikkeuksesta työnantajan tietojenantovelvollisuudesta, määräysvallassa olevan yrityksen tiedottamisvelvollisuudesta sekä lain valvonnasta ja sen rikkomisen seurauksista.

40 §. Työntekijöiden edustajien oikeudet. Pykälässä säädettäisiin sekä kansalliseen että kansainväliseen yritysryhmäyhteistoimintaan osallistuvien työntekijöiden edustajien oikeuksista irtisanomissuojaa lukuun ottamatta, josta säädettäisiin erikseen 41 §:ssä.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijöiden edustajilla olisi oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi riittävästi vapautusta työstään. Vapautus tarkoittaisi laissa tarkoitettuja tehtäviä varten annettavaa riittävää aikaa, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee kutakin tapaus- ta varten erikseen. Se tarkoittaisi nimenomaan vapautusta säännöllisistä työtehtävistä vapaan ajalta. Vapautus käsittäisi osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi oikeus työstä vapautukseen käsittäisi ajan, jonka työntekijöiden edustaja tarvitsee neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa on sekä työntekijöiden edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan aineistoon.

Vapaata olisi annettava myös yhteistoimintakoulutusta varten, jos koulutus liittyy tämän lain mukaisten tehtävien hoitamiseen. Koulutuksesta olisi kuitenkin sovittava erikseen työnantajan kanssa. Yhteistoimintakoulutusta koskevasta yhteistoimintamenettelystä säädettäisiin yhteistoimintalain 27 §:ssä.

Työnantajan olisi myös korvattava vapaan

ajalta aiheutuva ansionmenetyks. Tämä tarkoittaisi sitä palkkaa, jonka henkilö saisi sinä aikana, jos hän tekisi työtä. 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 ansiomenetyksen korvauksien laskennasta on sovittu sovellettavassa työehtosopimuksessa, jos siinä on sellaisia määräyksiä.

Muusta kuin edellä tarkoitusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta olisi työntekijöiden edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.

Pykälän 2 momentti koskisi korvauksia tilanteista, kun työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tässä laissa tarkoitettua yhteistoimintaa liittyvän tehtävän. Tällöin edellytettäisiin, että asiasta on erikseen ennakolta sovittu työnantajan kanssa. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei kuitenkaan luettaisi työajaksi. Työnantajan olisi maksettava työntekijöiden edustajalle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Korvaus laskettaisiin tässäkin tapauksessa noudattaen 1 momentissa kuvattuja palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä työntekijöiden edustaja olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana.

Varaedustajista ei laissa säädettäisi erikseen, mutta sellaisia voidaan sopia valittaviksi, jolloin myös heidän oikeuksistaan olisi sovittava erikseen.

41 §. Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja. Pykälän 1 momentin mukaan tässä laissa tarkoitettujen työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta olisi voimassa, mitä työ- sopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Työnantaja saisi irtisanoa työntekijöiden edustajan työntekijän henkilöön liittyvien syiden johdosta työ- sopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perustella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisa-

nomisperusteilla työntekijöiden edustajan saisi irtisanoa vain, jos työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön siten, kuin työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetään.

Säännös vastaisi voimassa olevaa säännöstä kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun työntekijöiden edustajan osalta, mutta laajentaisi irtisanomissuojan koskemaan myös työntekijöiden edustajia kansallisessa yhteistoiminnassa suomalaisessa yritysryhmässä.

Pykälän 2 momentin mukaan muussa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa valitun työntekijöiden edustajan irtisanomissuoja määräytyisi kunkin valtion kansallisen lain mukaan.

42 §. Sopimisoikeus. Suomalaisen 7 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen johto ja 8 tai 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat sekä 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ja tämän yrityksen suomalaiset työntekijöiden edustajat saisivat tämän luvun säännösten estämättä yhdessä sopia kirjallisesti kansallisen ja yhteisönlajuisen yhteistoimintamenettelyjen sisältöjen ja menettelyjen yhdistämisestä. Säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa kansallisen ja yhteisönlajuisen yritysryhmäyhteistoiminnan yhdistäminen, jos siitä sovitaan johdon sekä kansalliseen ja yhteisönlajuisen yritysryhmäyhteistyöhön tämän lain mukaisesti osallistuvien kaikkien työntekijöiden edustajien kanssa.

43 §. Salassapitovelvollisuus. Salassapitovelvollisuutta koskeva säännös olisi pitkälti saman sisältöinen kuin yhteistoimintalain 57 §:ssä ja sen yksityiskohtaisissa perusteissa ehdotetaan.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijän, joka on 8 §:ssä tai 20 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenen, sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan olisi pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tietoonsa saamat yritysryhmän tai yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia koskevat tiedot (1 kohta) ja tiedot yritysryhmän tai yrityksen taloudellisesta tilasta, yritysturvajärjestelyistä tai

vastaavista turvajärjestelyistä (2 ja 3 kohta). Salassapitovelvollisuus koskisi myös työntekijöiden edustajia avustavia, tässä laissa tarkoitettuja asiantuntijoita. Momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen tietojen osalta edellytettäisiin myös, että tietojen on oltava sellaisia, että niiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka näiden liike- tai sopimuskumppania.

Pykälän 2 momentti poikkeaisi kuitenkin yhteistoimintalain säännöksestä ja olisi tiukempi. Salassapitovelvollinen saisi käsitellä salassa pidettäviä tietoja vain muiden 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien ja heitä avustavien asiantuntijoiden kanssa, jos tietojen käsittely on yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta tarpeellista.

Yhteistoimintalain salassapitosäännöstä vastaavasti pykälän 3 momentissa säädettäisiin salassapitovelvollisuuden edellytyksistä. Momentin 1 kohdan mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin. Salassa pidettävien liike- ja ammattisalaisuuksien ulottuvuuden arvioiminen on usein vaikeaa ja erityisen vaikeaa se voi olla sellaiselle työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle, joka ei itse työskentele tehtävässä, jossa tällaisia asioita käsitellään. Yritys- ja liikesalaisuuksista on voitu säätää myös eri maissa toisistaan poikkeavasti. Tästä syystä yritysryhmän tai yrityksen johdon olisi osoitettava työntekijöille, mitkä tiedot se kulloinkin katsoo kuuluvan liike- ja ammattisalaisuuden suojan piiriin.

Momentin 2 kohdan mukaan salassapitovelvollisuuden edellytyksenä olisi, että yritysryhmän tai yrityksen johto on vastaavasti ilmoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot ovat salassa pidettäviä.

Vastaavasti momentin 3 kohdan mukaan edellytettäisiin, että 1 momentissa tarkoitettu työntekijä tai työntekijöiden edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta niille työntekijöille, työntekijöiden edustajille tai asiantuntijoille, joiden kanssa hänellä on 2 momentin mukaan oikeus käsitellä salassapi-

tovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja, ennen kuin salassapitovelvollisuus koskee heitä.

Salassapitovelvollisuus kestäisi pykälän 4 *momentin* mukaan koko sen ajan, kun salassapitovelvollisen työntekijän työsopimus on voimassa. Siten salassapitovelvollisuus jatkuisi vielä edustaja-aseman päätyttyä. Myös asiantuntijan salassapitovelvollisuus jatkuisi asiantuntijatehtävän päätyttyä. Säännös vastaisi yritysneuvostodirektiivin 8 artiklan 1 kohtaa.

44 §. Poikkeukset tietojenantovelvollisuudesta. Yritysneuvostodirektiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuilla edellytyksillä ja rajoituksilla sen alueelle sijoittuneen keskushallinnon ei edellytetä ilmoittavan tietoja, jotka ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisten perusteiden mukaan tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toimivuudelle.

Tämän vuoksi pykälässä ehdotetaan samoin kuin yhteistoimintalain 59 §:ssä, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa työntekijöille tai työntekijöiden edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Muilta osin säännöksen yksityiskohtaiset perustelut vastaisivat yhteistoimintalain 59 §:n perusteluita.

45 §. Määräysvaltaa käyttävän yrityksen tiedottamisvelvollisuus. Pykälän mukaan, jos yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys, 7 §:n 3 momentissa tarkoitettu yritys tai 13 §:n 2 kohdassa tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritys valmistelee sellaisia taloudellisia tai tuotannollisia päätöksiä, joiden johdosta sen määräysvallassa olevassa yrityksessä tai toimintayksikössä olisi todennäköisesti harkittava työntekijöiden irtisanomisia työntekijöiden joukkovähentämisdirektiivissä tarkoitettulla tavalla, olisi näiden yritysten annettava määräysvallassaan olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuksista tai niiden vaihtoehdoista siten, että myös määräysvallassa oleva yritys tai toimintayksikkö voi omalta osaltaan täyttää yhteistoimintavelvoitteen asianmukaisesti.

Säännös perustuu edellä mainitun direktiivin 2 artiklan 4 kohtaan.

46 §. Rangaistussäännökset. Pykälän 1 *momentin* mukaan keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä tämän lain 11, 12 §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa, 32—35 §:ssä, 39, 40 ja 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitettua sopimuksessa on sovittu, olisi tuomittava *yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Rangaistavia tekoja olisivat siten suomalaisessa yritysryhmässä tarkoitettua yhteistoiminnan osalta yhteistoimintamenettelyssä tiedotettavien ja käsiteltävien asioiden ja yhteistoimintamenettelyn noudattamatta jättäminen tai rikkomisen. Vastaavasti yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä tarkoitettua yhteistoiminnan osalta rangaistavia tekoja olisivat yritysryhmän ja yrityksen työntekijämäärien ilmoittamatta jättäminen, neuvotteluryhmän kokoon kutsumisen laiminlyönti ja lakiperusteisen yhteistoiminnan toteuttamisen laiminlyönti tai rikkomisen. Myös työntekijöiden edustajien oikeuksien laiminlyönti tai rikkomisen lukuun ottamatta työnantajan maksuvelvollisuutta ja lain nähtävänäpitoa koskevien säännösten rikkomisen olisivat rangaistavia.

Koska sopimusperusteisesta tässä laissa tarkoitettua yhteistoiminnasta on säädetty laissa ja koska sopimuksilla voidaan korvata lakiperusteisten säännösten noudattaminen, olisi tämän lain nojalla tuomittava myös 8 ja 26 §:ssä tarkoitettujen sopimusten noudattamisen laiminlyönti.

Pykälän 2 *momentissa* olisi informatiivinen säännös siitä, että rangaistus 41 §:ssä tarkoitettua yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden estämisestä valitsemasta edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin neuvottelu- tai yhteistoimintaelimiin, säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Pykälän 3 *momentin* mukaan rangaistus 43 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden

rikkomisesta tuomittaisiin rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muulla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Säännös vastaisi tältä osin yhteistoimintalakia.

47 §. Nähtävänäpito. Lain noudattamisen ja valvonnan kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Siksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin muun muassa työsopimuslain ja yhteistoimintalain tapaan säännös nähtävänäpidosta.

Työnantajan olisi pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla, jos se tulee sovellettavaksi. Työnantaja täyttäisi velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidon kannalta olisi myös riittävää, jos laki olisi saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin olisi kuitenkin edellytyksenä, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

48 §. Valvonta. Lain valvontaa koskeva säännös säilyisi asiasisällöltään voimassa olevan säännöksen mukaisena. Ehdotetun säännöksen mukaan työministeriö ja ne valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän työehtosopimuksen määräyksiä yrityksessä on noudatettava, valvoisivat tämän lain noudattamista.

Lain valvonta olisi siten edelleen kaksijaakoista. Viranomaisena lakia valvoisi työministeriö, jonka ohella valvontaan osallistuisivat valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt. Näillä järjestöillä ei kuitenkaan ole viranomaisten oikeuksia tai velvollisuuksia. Työministeriö voisi antaa ohjeita ja neuvoja lain soveltamisesta, mutta silläkään ei olisi oikeutta antaa sitovia tulkintaohjeita. Lain tulkinta olisi viime kädessä tuomioistuimen tehtävänä.

5 luku. **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

Lain 5 luvussa säädettäisiin lain voimaantulosta ja siirtymäsäännöksistä koskien lain voimaan tullessa voimassa olevia eurooppalaista yritysneuvostoa tai muuta tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevia sopimuksia,

jotka on tehty joko ennen eurooppalaista yritysneuvostoa koskevien säännösten voimaantuloa tai kumottavien säännösten voimassaoloaikana.

49 §. Voimaantulo. Pykälän 1 momentin mukaan lakiin ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Eräissä laeissa ja asetuksissa on viittaus-säännöksiä, joiden mukaan tiettyihin tilanteisiin on sovellettava yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Siltä osin jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoimintalain kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, olisi niiden sijasta sovellettava tätä lakia 2 momentin mukaan.

Siltä osin kuin eri laeissa on säännöksiä, joissa viitataan voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain yksittäisiin pykäliin, ehdotetaan viittaussäännökset muutettaviksi ehdotetun lain mukaisiksi.

50 §. Siirtymäsäännös. Vaikka sopimusvapautta ei nimenomaisesti turvata perustuslaissa, sitä turvataan välillisesti omaisuuden suojasta annetulla perustuslain 15 §:n säännöksellä. Asiaa on selvitetty tarkemmin ensimmäisen lakiehdotuksen siirtymäsäännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Tämän vuoksi ehdotetaan, että tämän lain säännöksiä ei sovellettaisi niihin tässä laissa tarkoitettuihin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitettu sopimus kansallisesta tai kansainvälisestä konserniyhteistyöstä tai ennen 22 päivää syyskuuta 1996 tehty koko henkilöstöä koskeva sopimus rajat ylittävstä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Viime mainittu perustuu yritysneuvostodirektiivin toteuttamiseen vuonna 1996.

Lisäksi ehdotetaan, että jollei muusta ole sovittu, niin ennen 22 päivää syyskuuta 1996 tehdyn koko henkilöstöä koskevan sopimuksen irtisanomisaika rajat ylittävstä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta olisi kuusi kuukautta, jonka jälkeen tulisivat noudatettaviksi tässä laissa säädetyt velvoitteet. Tältä osin säännös vastaisi voimassa olevaa lakia.

1.3. Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta

7 §. *Lausunnon antaminen.* Ehdotettuun pykälään tehtäisiin lain muutosten johdosta uudistettuja lakeja vastaavat säännösviittaukset.

8 §. *Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen.* Koska ehdotetun yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 66 §:n ja yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyryhmissä annetun lain 48 §:n mukaan lakeja valvoisi työministeriö, on tarpeen antaa lakeja valvovalle viranomaiselle myös oikeus pyytää työneuvostolta lausunto siitä, onko yritystä tai yritysryhmää pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan kyseessä olevaa lakia. Säännös vastaisi voimassa olevia menettelytapasäännöksiä, joiden mukaan työsuojelupiirien työsuojelutoimistot muun muassa työaika- ja vuosilomalakia valvovina viranomaisina voivat pyytää näiden lakien soveltamisesta lausuntoja.

1.4. Laki tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

80 §. *Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset.* Tuloverolain 80 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 kohta, jossa säädettäisiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §:n tarkoittamasta hyvityksestä. Säännös tulisi sovellettavaksi sekä tuomioistuimen päätöksellä maksettaviin hyvityksiin että hyvityksiin, joista on sovittu sopimuksella. Säännös koskisi ainoastaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §:n nojalla maksettavia korvauksia. Hyvityksen maksuperusteena olisi aina oltava yhteistoimintamenettelyssä tapahtunut laiminlyönti. Verovapaus ei siten miltään osin koskisi korvauksia, joita on maksettu esimerkiksi perusteettoman irtisanomisen johdosta.

1.5. Lakiehdotukset 5—14

Henkilöstörahastolaissa ja sen perustella annetussa asetuksessa, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa, valtion liikelaitoksista annetussa laissa (1185/2002), valtion virkamieslaissa (750/1994), opintovapaalaissa (273/1979, merimieslaissa (423/1978), julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) ja rikoslaissa (39/1889) on säännöksiä, joissa viitataan voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain pykälisiin tai mainitun lain sellaisiin säännöksiin, joita koskevista asioista on tarkoitus säätää uudessa yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyryhmissä annettavassa laissa yhteistoiminnasta yrityksissä annettavan uuden lain sijaan.

Tämän vuoksi ehdotetaan, että mainittuihin lakeihin sisältyvät viittaukset muutettaisiin ehdotettujen lakien mukaisiksi. Lakiehdotuksiin 5—13 ei ehdoteta tehtäväksi muita muutoksia. Kysymys on näiltä osin lakien teknisestä muuttamisesta.

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n 2 momentin mukaan tätä lakia ei sovelleta muun muassa Kansaneläkelaitokseen. Koska ehdotetun yhteistoimintalain mukaan lakia sovellettaisiin myös Kansaneläkelaitokseen, on lakien keskinäisestä suhteesta johtuen yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia muutettava siten, että siitä poistetaan säännös, jonka mukaan sitä ei sovelleta Kansaneläkelaitokseen. Tästä ehdotetaan säädettäväksi lakiehdotuksessa 14.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettyihin poikkeuksiin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Mitä 15 §:ssä, 17 §:n 3 ja 4 momentissa, 18, 19 §:ssä ja 27 §:n 1 momentin 2—4 koh-

dassa säädetään, sovelletaan vain yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.

3 §

Yritys

Tässä laissa tarkoitetaan yrityksellä yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole.

4 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 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 on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muu tunnustuksellinen yhteisö tai jos sen tarkoitus on

pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

5 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (/).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevista asioista säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttäen vuokra- tai alihankintatyötä, säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (/).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (497/1989).

6 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työ-

suojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

2 luku

Yhteistoiminnan osapuolet

7 §

Yleissäännös

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksen-saaja tai vastaanottava yritys voi jäljempänä säädettävällä tavalla olla osallisena yhteistoimintamenettelyssä.

8 §

Henkilöstöryhmien edustajat

Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstöryhmää edustaa myös työsuojeluvaltuutettu.

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 yhteistoimintavelvoitteen kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitettua yhteistoimintaedustajan samoin kuin kesken toimikauden eronneen tilalle valitun yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

9 §

Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa. Asia voidaan sopia käsiteltäväksi myös työnantajan ja kaikkien henkilöstöryhmien asianomaisten edustajien yhteisessä kokouksessa.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään tässä laissa tarkoitettua yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa.

Neuvottelukunnasta tehtävästä sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin neuvottelukunnassa käsiteltävät asiat, neuvottelukunnan kokoonpano ja neuvottelukunnan toimikau-

den pituus. Neuvottelukunnan henkilöstöjäsenien toimikausi on kaksi vuotta, jollei muusta toimikaudesta ole sovittu.

Sopimus neuvottelukunnasta voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muuta sovita.

3 luku

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

10 §

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta

Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmien edustajille:

1) arvopaperimarkkina- tai muun yrityksen tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava; ja

2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai 3 momentissa tarkoitettussa tapauksessa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

11 §

Palkkatiedot

Työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmitely on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) perusteella sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta.

12 §

Tiedot yrityksen työsuhteista

Työnantajan on annettava neljännesvuositain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

13 §

Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista

Työnantajan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Jos 1 momentissa tarkoitettua työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia yrityksessä, noudatetaan lisäksi mitä 6 ja 8 luvussa säädetään.

14 §

Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuun 10—13 §:ssä tarkoitettut tiedot tai selvitykset, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä on vastaava oikeus 8 §:n 4 momentissa tarkoitettussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

4 luku

Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

15 §

Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä:

1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä;

2) työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot; sekä

3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.

16 §

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otettava huomioon enna-

koitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;

3) arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin; sekä

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seuranta-menettelyt.

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin samoin kuin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

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

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitettujen, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

17 §

Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset ja jatkettu neuvottelumenettely

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Työnantajan harkitessa sopimusta 1 momentissa tarkoitettujen työvoiman käytöstä, sii-

tä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto-aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joi-na mainittua työvoimaa käytetään.

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

Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

18 §

Yrityksen sisäinen tiedottaminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt.

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsitteleminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten väli-

sen tasa-arvon edistämiseksi, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi;

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostu- muksensa perusteella antaa huumausainetes- tiä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) työntekijöihin kohdistuvan kameraval- vonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoi- tus, käyttöönotto ja näissä käytettävät mene- telmät;

4) sähköpostin ja tietoverkon käytön peri- aatteet;

5) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tar- koitetun henkilöstörahaston perustaminen ja voittopalkkiojärjestelmä sekä voittopalk- kiojärjestelmästä luopuminen ja henkilöstö- rahaston purkaminen.

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, tavoit- teet, periaatteet tai muu järjestely taikka täl- laisen muutos, käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edusta- jien kanssa, joita asia koskee.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstö- ryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstö- ryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useam- paan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muulla 9 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

21 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä tässä luvussa tar-

koitetussa asiassa aloite niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloitta- mista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoiminta- neuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdolli- suus käsitellä sitä myös keskenään ennen yh- teistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteis- toimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

22 §

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneu- vottelujen aloittamista annettava käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytet- tävissään olevat tiedot asianomaisille henki- löstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisi- jaisesti liittää 21 §:ssä tarkoitettuun työnanta- jan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erik- seen ennen yhteistoimintaneuvottelujen al- kamista ottaen kuitenkin huomioon mitä 21 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstö- ryhmien edustajien mahdollisuudesta pereh- tyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomai- set henkilöstöryhmien edustajat sovi toisin.

23 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yh- teistoimintamenettelyn aloittamista tässä luvussa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteis- toimintaneuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettusta asiasta noudattaen mitä 21 ja 22 §:ssä säädetään tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perus- teella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneu- votteluja tarpeellisina.

24 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

25 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun yhteistoimintavelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt, kuten tässä luvussa säädetään.

26 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asian laajakantoisuudesta riippuen joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

5 luku

Sopiminen ja henkilöstön päätökset

27 §

Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiakseen seuraavista asioista:

1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määrästä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan

tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;

2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

4) työsuhteasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;

5) työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoiton sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä

6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet.

28 §

Neuvottelut ja sopiminen

Työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille.

Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista.

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukin sopijapuolista saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, joll-

ei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

29 §

Sopimuksen sitovuus

Sopimus työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä sekä näiden muutoksista sitoo työnantajaa sekä niitä sopimuksen soveltamisalaa kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin työntekijän työsopimuksen osana, jollei työsuhteesta sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Tällainen sopimus ei kuitenkaan syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä.

Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla. Sopimus tulee voimaan kuukauden kuluttua tiedottamisesta, jollei muusta ole sovittu.

30 §

Henkilöstöryhmien edustajien päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, 4 kohdassa tarkoitettua työsuhdeasuntojen jakamisesta taikka 5 tai 6 kohdassa tarkoitettua asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

31 §

Työnantajan päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitettua aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista taikka 4 kohdassa tarkoitettua asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksi-

puolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

6 luku

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

32 §

Soveltamisala

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- ja laitehankinnoista;
- 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;
- 5) työn järjestelyistä; tai
- 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osaaikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

33 §

Käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitettuja toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

34 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin työnantaja päättää tässä luvussa tarkoitetun asian, on suunnitellun, 33 §:ssä tarkoitetun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen, jollei toisin sovita. Kullakin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut käydään asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken. Yhteistoimintaneuvottelut voidaan käydä myös muulla 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

35 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu suunnitelma yritystoiminnan muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa sekä henkilöstövaikutusten laajuus.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

36 §

Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää

35 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, kuitenkin niin, että asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla yhdessä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

37 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista tässä luvussa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitusta asiasta noudattaen mitä 35 ja 36 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

38 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt 34—36 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

39 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

40 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava tässä luvussa tarkoitetusta, yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin teke-

mästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tai -kohdista joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

7 luku

Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

41 §

Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien 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 tarkoitettut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, neuvotellaan niistä siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

42 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuhe- luun

Selvitettyään 41 §:n 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annetta-

va vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettut tiedot yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

43 §

Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

8 luku

Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

44 §

Soveltamisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista siten kuin työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentissa säädetään.

45 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvot-

telujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

46 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa yhteisessä kokouksessa.

Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

47 §

Työnantajan annettavat tiedot

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

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

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neu-

vottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä tarkoitettua tietoa asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

48 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

49 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

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

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työhaun ja

koulutuksen edistämiseksi.

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

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaan irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

50 §

Neuvotteluvuolteen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

51 §

Neuvotteluvuolteen täyttyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettun neuvotteluvuolteen, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettun neuvotte-

luveluolteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

52 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

53 §

Työnantajan selvitys

Täytettyään tässä luvussa tarkoitettun neuvotteluvuolteen, työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan.

9 luku

Erinäiset säännökset

54 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava

siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriaävät kannanotot.

Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

55 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 56 §:ssä säädetään.

56 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittavaa yhteistoimintakoulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyks. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovittun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työtajan palkkaa.

57 §

Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja 55 §:ssä tarkoitettujen asiantuntijan sekä 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

1) liike- ja ammattisalaisuutta 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 henkilöstöryhmän edustajaa ilmaisemasta 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 henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin;

2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) työntekijä ja henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

58 §

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

59 §

Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

60 §

Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitetussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

61 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnal-

liset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3—6 luvussa ja 8 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä säädetään 8 luvun 47 ja 48 §:ssä, 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 mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

62 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 45—51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika.

Jos 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.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oike-

us hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

63 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 62 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

64 §

Pakkokeinot

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuimien voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuun työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitettu henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, työministeriö voi henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia tuomioistuimelta 1 momentissa tarkoitettua päätöstä, jos on ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

65 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

66 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden te-

kemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava yrityksen työsuhteissa.

67 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 17, 20 tai 22 §:ssä, 28 §:n 1 tai 2 momentissa, 30, 31, 34, 36, 41, 43 tai 55 §:ssä, 56 §:n 1 momentissa tai 65 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 55 tai 56 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Määrättäessä rangaistusta 34, 36 ja 41 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä, huomioon ei oteta rangaistusta alentavana seikkana, että määräysvaltaa käyttävä yritys ei ole antanut määräysvallassa olevalle yritykselle yhteistoimintamenettelyn täyttämiseksi tarvittavia tietoja.

Rangaistus 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 57 §:ssä säädetyn salassapito-velvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

10 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

68 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annettu laki (725/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muihin kuin kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

69 §

Siirtymäsäännökset

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun

lain 14 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain 61 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Tämän lain säännöksiä sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, kuuden kuukauden kuluttua lain voimaantulosta, jollei yritys harkitse vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tämän lain 16 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudet on täytettävä kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

2.

Laki**yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään sekä suomalaisen että yhteisönlaajuisen yritysryhmän ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä, joilla varmistetaan näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöiden edustajien ja asianmukaisen yritysjohton välillä.

Lain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi yritysten ja yritysryhmien toiminnasta ja niiden kehitysnäkymistä sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä yritysryhmässä tai yrityksessä. Lain tarkoituksena on myös edistää yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden keskinäistä vuoro-vaikutusta.

2 §

Soveltamisala

Tämän lain 1, 2, 4 ja 5 luvun säännöksiä sovelletaan 7 §:ssä tarkoitettussa suomalaisessa yritysryhmässä sekä yrityksessä, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä toimintayksiköistä.

Tämän lain 1 ja 3—5 luvun säännöksiä sovelletaan 13 §:ssä tarkoitettussa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä sekä yhteisönlaajuisessa yrityksessä.

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (/).

4 §

Yritysryhmä ja määräysvaltaa käyttävä yritys

Tässä laissa tarkoitetaan yritysryhmällä ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä sen määräysvallassa olevat yritykset.

Määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä pidetään yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä omistuksen, rahoituksen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yrityksen yhtiöjärjestyksen tai sääntöjen perusteella taikka muulla vastaavalla tavalla.

Jollei toisin osoiteta, yrityksen katsotaan käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä:

1) kun se suoraan tai välillisesti voi nimitää enemmän kuin puolet yrityksen hallituksen tai tätä vastaavan toimielimen jäsenistä;

2) kun sillä on yrityksen osakkeisiin tai osuuksiin perustuvan äänioikeuden enemmistö; tai

3) kun se suoraan tai välillisesti omistaa enemmän kuin puolet yrityksen osakkeista tai osuuksista.

Jos yritysryhmän kahden tai useamman yrityksen voidaan katsoa käyttävän määräysvaltaa, on määräysvalta ensisijaisesti 2 momentin 1 kohdassa ja toissijaisesti 2 kohdassa tarkoitettulla yrityksellä, jollei osoiteta, että jokin yrityksistä muulla perusteella käyttää määräysvaltaa.

Määräysvallan määräytymiseen sovellettavasta laista yhteisönlajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä säädetään 16 §:ssä.

5 §

Työntekijämäärän laskeminen

Suomalaisessa yritysryhmässä ja yrityksessä 7 ja 13 §:ssä tarkoitetut työntekijämäärät lasketaan, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät mukaan lukien, yrityksessä kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana työskennelleiden keskiarvona.

6 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritysryhmää tai yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

2 luku

Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

7 §

Yritysryhmä ja yritys

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Sään-

nöksiä sovelletaan yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää.

Jos yritysryhmässä on yksi tai useampi yritysryhmä, sovelletaan tämän luvun säännöksiä vain ylimmässä yritysryhmässä, jolleivät viimeksi mainitun johto ja työntekijöiden edustajat sovi yhteistoiminnan järjestämistä toisin.

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan 1 momentissa tarkoitettujen työntekijämäärien täyttyessä myös sellaiseen suomalaiseen yritykseen, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä, eri paikkakunnilla Suomessa sijaitsevista toimintayksiköistä. Hallinnollisesti itsenäiseen toimintayksikköön sovelletaan, mitä yritysryhmän yrityksestä säädetään.

Jos yritysryhmään kuuluvan yrityksen taikka yrityksen toimintayksikön toimiala ei liity kiinteästi yritysryhmässä tai yrityksessä harjoitettuihin tuotanto- tai palvelutoimintoihin, eikä tämän yrityksen tai toimintayksikön toiminta ole merkittävää yritysryhmän taikka yrityksen työntekijöiden aseman kannalta, saadaan tällainen yritys jättää tässä luvussa säädetyn yhteistoiminnan ulkopuolelle.

8 §

Sopimus yhteistoiminnasta

Yritysryhmän tai yrityksen johto ja työntekijöiden edustajat saavat 9–12 §:ssä säädetyn estämättä sopia yhteistoiminnan sisällöstä ja menettelytavoista sekä työntekijöiden edustajien määrästä ja jakautumisesta henkilöstöryhmittäin.

Yritysryhmän taikka yrityksen kullakin henkilöstöryhmällä on oikeus valita keskuudestaan yksi edustaja työntekijöiden neuvotteluryhmään. Henkilöstöryhmät saavat ennen edustajien valintaa sopia keskenään, että työntekijöiden neuvotteluryhmään valitaan enintään kolme lisäjäsentä. Samalla on sovitava, mitkä henkilöstöryhmät ovat oikeutetut valitsemaan lisäjäseniä.

Sopimus yhteistoiminnasta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräjän tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voivat irtisanoa yritys-

ryhmän tai yrityksen johto ja kunkin henkilöstöryhmän sopimusperusteisessa yhteistoiminnassa tarkoitettu edustaja. Jos henkilöstöryhmällä on enemmän kuin yksi edustaja, tulee heidän olla yksimieliset sopimuksen irtisanomisesta. Sopimuksella yhteistoiminnasta voidaan rajoittaa henkilöstöryhmien edustajien oikeutta irtisanoa tämä sopimus. Irtisanomisaika on kahdeksan kuukautta, jollei muuta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta tehdyn sopimuksen laattua olemassa voimassa, on noudatettava mitä 9–12 §:ssä säädetään.

9 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yritysryhmässä ja yrityksessä

Yritysryhmässä ja yrityksessä, jossa ei ole tehty sopimusta johdon ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta, on sovellettava mitä 10–12 §:ssä säädetään. Sopimus yhteistoiminnasta yritysryhmässä tai yrityksessä saadaan kuitenkin tehdä milloin tahansa 10–12 §:ssä säädetyn estämättä.

Yritysryhmässä tai yrityksessä, joka työntekijämäärän lisääntyttä täyttää 7 §:ssä säädetty soveltamisedellytykset, toissijaisia säännöksiä on kuitenkin sovellettava vasta 12 kuukauden kuluttua 8 §:ssä tarkoitettujen sopimusneuvottelujen aloittamisesta, kuitenkin viimeistään 24 kuukauden kuluttua lain soveltamisedellytysten täyttymisestä, jollei yhteistoiminnasta ole sovittu sitä ennen.

10 §

Työntekijöiden edustajat

Yritysryhmän kunkin suomalaisen yrityksen työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yritysryhmän johdon ja työntekijöiden yhteistoimintaa varten yksi edustaja. Työntekijöiden edustajat tulee valita niin, että yritysryhmän kaikilla henkilöstöryhmillä on ainakin yksi edustaja.

11 §

Yhteistoimintamenettelyssä tiedotettavat ja käsiteltävät asiat

Yritysryhmän Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden edustajille on annettava:

1) tilikausittain yhtenäinen selvitys yritysryhmän taloudellisesta tilasta konsernitilinpäätöksineen tai, jos yritysryhmän ei lain mukaan tule laatia konsernitilinpäätöstä yritysryhmän käytettävissä oleva tätä vastaava selvitys;

2) tilikausittain tiedot yritysryhmän tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä sekä arvio todennäköisistä henkilöstön määrän sekä työntekijöiden ammattitaito- tai osaamisvaatimuksien muutoksista henkilöstöryhmittäin;

3) tiedot yritysryhmän johdon harkitsemista ratkaisuisista yritysryhmään kuuluvan yrityksen toiminnan olennaisesta laajentamisesta, supistamisesta tai lopettamisesta; sekä

4) tiedot yritysryhmän johdossa tehtävistä suunnitelluista ratkaisuisista, jotka työntekijöiden asemaan vaikuttaen muuttavat olennaisesti yritysryhmään kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintaa.

Yritysryhmään kuuluvasta, muualla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä on konsernitilinpäätöksestä tai vastaavasta ilmi käyvien tietojen lisäksi annettava vain sellaiset 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettut tiedot, joilla on olennainen merkitys yritysryhmän Suomessa työskentelevien työntekijöiden asemaan.

12 §

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitettut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuoro-vaikutus 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.

3 luku

Yhteistoiminta yhteisönlaajuisessa yritysyhtymässä ja yrityksessä

13 §

Yhteisönlaajuinen yritysryhmä ja yritys

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittavissa yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä, joilla on Euroopan talousalueella yhteensä vähintään 1 000 työntekijää, kun:

1) yhteisönlaajuisen yritysryhmän vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa sijaitsevassa yrityksessä on kummassakin erikseen vähintään 150 työntekijää; tai

2) yhteisönlaajuisella yrityksellä on vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää.

14 §

EY:n sulautuma-asetuksesta johtuvat poikkeukset

Yritystä, jota tarkoitetaan yrityskeskittymien valvonnasta annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 139/2004 3 artiklan 5 kohdan a ja c alakohdassa, ei pidetä määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä.

15 §

Selvitysmenettelyn vaikutus määräysvaltaan

Pesänhoitajan, selvittäjän tai selvitysmiehen, joka hoitaa konkurssilaissa (120/2004), yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993), osakeyhtiölaissa (624/2006) tai

vastaavassa lainsäädännössä säädettyjä tehtäviään, ei pelkästään tämän perusteella katsota käyttävän 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa.

16 §

Määräysvalta ja lainvalinta

Määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltäessä sovellettava laki on yritysryhmän kunkin yrityksen sovellettava Euroopan talousalueen jäsenvaltion laki. Jos yritykseen ei kuitenkaan sovelleta jäsenvaltion lakia, määräysvallan määrittelemiseen sovellettava laki on sen jäsenvaltion laki, jossa yrityksen osoittama edustaja tai, jos sellaista ei ole, yritysryhmän työntekijämäärältään suurin yritys sijaitsee.

17 §

Keskushallinto

Tässä luvussa säädetty velvoitteet ovat yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävällä, Suomessa rekisteröidyllä yrityksellä tai Suomessa rekisteröidyllä yhteisönlaajuisella yrityksellä (*keskushallinto*).

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella, ovat tässä luvussa säädetty velvoitteet Suomessa sijaitsevalla yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevalla yrityksellä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköllä, jos yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto on niin osoittanut.

Jos Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto ei ole osoittanut, mikä sen määräysvallassa olevista Euroopan talousalueella olevista yrityksistä tai toimintayksiköistä vastaa tässä luvussa säädettyistä velvoitteista, on niistä vastuussa suomalainen määräysvallassa oleva yritys tai toimintayksikkö, jos se on työntekijämäärältään suurin yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueella sijaitsevista määräysvallassa olevista yrityksistä tai toimintayksiköistä.

18 §

Valmistelevat toimenpiteet

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitetun keskushallinnon tulee yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa toimia aloitteellisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamiseksi käyttöön.

Keskushallinnon tulee ilmoittaa työntekijöiden edustajille määräysvallassaan olevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijämäärät.

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitseva keskushallinto ei 17 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitetun suomalaisen yrityksen tai toimintayksikön pyynnöstä huolimatta toimita sille tietoja yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärästä, tulee tämän hankkia nämä tiedot Euroopan talousalueella sijaitsevilta yritysryhmän yrityksiltä tai yrityksen toimintayksiköiltä.

Suomessa sijaitsevan määräysvallassa olevan yrityksen ja toimintayksikön on annettava tieto työntekijöidensä määrästä Euroopan talousalueella sijaitsevalle yhteisönlaajuisen yritysryhmän yritykselle tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikölle, jos tämä pyytää tietoja 3 momentissa tarkoitetun kaltaisessa tapauksessa.

19 §

Työntekijöiden neuvotteluryhmän perustaminen

Työntekijöiden tulee valita neuvotteluryhmä:

1) kun yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ehdottaa neuvotteluja eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamisesta käyttöön; tai

2) kun yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdesta yrityksestä tai toimintayksiköstä, jotka sijaitsevat vähintään kahdessa Euroopan talous-

alueen jäsenvaltiossa, pyytävät tällaisten neuvottelujen aloittamista.

20 §

Neuvotteluryhmän kokoonpano

Työntekijät valitsevat neuvotteluryhmäänsä yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö. Näiden jäsenten lisäksi työntekijät valitsevat neuvotteluryhmään:

1) yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

21 §

Neuvotteluryhmän jäsenmäärä ja jäsenten valinta

Työntekijöiden neuvotteluryhmässä on vähintään kolme ja enintään 18 jäsentä, jolle 20 §:n 1 virkkeen soveltaminen johda suurempaan jäsenmäärään.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat edustajansa neuvotteluryhmään sopimalla tai vaalilla. Jos työntekijät eivät sovi edustajiensa valintamenettelystä, tulee yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla työntekijöillä on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään vaaliin.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muissa Euroopan talousalueen jäsenval-

tioissa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee ilmoittaa kokoonpanonsa sekä yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle että yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

22 §

Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä

Keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee neuvotella yhteistoiminnan hengessä tavoitteenaan sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sitä vastaavasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.

Keskushallinto kutsuu työntekijöiden neuvotteluryhmän kokoukseen, jossa aloitetaan 1 momentissa tarkoitetut sopimusneuvottelut. Keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta yhteisönlaajuisen yritysryhmän muiden yritysten johdolle tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

23 §

Vastuu neuvotteluryhmän kustannuksista

Keskushallinto vastaa työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenten valinnasta, neuvotteluryhmän käymistä 22 §:ssä tarkoitetuista sopimusneuvotteluista sekä neuvotteluryhmän näissä neuvotteluissa käyttämistä asian- tuntujoista aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista.

24 §

Neuvotteluryhmän pidättäytyminen sopimusneuvotteluista

Työntekijöiden neuvotteluryhmä saa vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta 22 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja tai keskeyttää jo aloitetut neuvottelut. Neuvottelujen käynnistämiseksi uudelleen työntekijöiden neuvotteluryhmä saa-

daan kutsua koolle aikaisintaan kahden vuoden kuluttua päätöksestä, jolleivät keskushallinto ja neuvotteluryhmä ole sopineet tai sovitä lyhyemmästä määräajasta.

Jos työntekijöiden neuvotteluryhmän on päättänyt 1 momentin mukaisesti luopua neuvotteluista, yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä ei sovelleta 27—37 §:n toissijaisia säännöksiä yhteistoimintamenettelystä.

25 §

Yhteistoimintasopimuksesta päättäminen neuvotteluryhmässä

Työntekijöiden neuvotteluryhmä voi tehdä keskushallinnon kanssa sopimuksen yhdestä tai useammasta eurooppalaisesta yritysneuvostosta taikka yhdestä tai useammasta muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä, jos enemmän kuin puolet neuvotteluryhmän jäsenistä kannattaa sitä.

26 §

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, jollei muusta sovita, määrätä:

- 1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset tai toimintayksiköt;
- 2) yritysneuvoston kokoonpano ja sen toimikausi;
- 3) yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottamisen ja keskinäisen näkemystenvaihdon menettelytavat;
- 4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai -paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kesto-aika;
- 5) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat; sekä
- 6) sopimuksen voimassaoloaika ja menettelytavat, joita noudatetaan sopimusta muutettaessa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä toimeenpantujen muutosten johdosta tai uudistettaessa sopimusta muusta syystä.

Keskushallinto ja työntekijöiden neuvotte-

luryhmä voivat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisen sijasta sopia kirjallisesti yhdestä tai useammasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä. Sopimuksessa on määrättävä asiat, joista työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi. Tällaisia ovat erityisesti yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen ylikansalliset asiat, joilla on huomattava vaikutus työntekijöiden asemaan. Sopimuksessa on määrättävä myös yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan työntekijöiden edustajilla on oikeus kokoontua keskustelemaan saamistaan tiedoista.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27—37 §:ssä tarkoitetut toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

27 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä on sovellettava 28—37 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta:

1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä;

2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa 19 §:n 2 kohdassa tarkoitetusta työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä; tai

3) jolleivät keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitetusta yhteistoiminnasta kolmen vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitetusta päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

Jos yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä on yhtä useampi määräysvaltaa käyttävä yritys, perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto vain ylintä määräysvaltaa käyttävän yrityksen tasolle, jollei 26 §:ssä tarkoitetusta sopimuksesta johdu muuta.

28 §

Eurooppalainen yritysneuvosto ja sen kokoonpano

Eurooppalainen yritysneuvosto on yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden keskuudestaan valitsema yhteistoimintaelin, jossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä.

Yritysneuvostoon on valittava vähintään yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö. Näiden jäsenten lisäksi valitaan:

1) yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

29 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten valinta

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat keskuudestaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon heitä edustavat jäsenet sopimalla tai vaalilla. Jos henkilöstö ei sovi edustajiensa valintamenettelystä, tulee yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestää yhdessä yritysneuvoston jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten vaaliin.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityk-

sen muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

30 §

Ilmoitus eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta

Yritysneuvoston on ilmoitettava kokoonpanostaan ja sen mahdollisista muutoksista yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle tai tämän osoittamalle yritysryhmän tai yrityksen muulle asianmukaiselle johdolle.

31 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta

Yritysneuvosto vahvistaa itselleen työjärjestyksen.

Yritysneuvosto voi valita keskuudestaan enintään kolmijäsenisen työvaliokunnan, jos yritysneuvoston jäsenmäärä tätä edellyttää.

32 §

Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi sellaisista asioista, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa. Vastaavasti 17 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuissa yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä käsitellään vain asioita, jotka koskevat joko kaikkia Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä tai toimintayksiköitä tai vähintään kahta yritystä tai toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa.

33 §

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen suomalaisen keskushallinnon edustajien kanssa saadakseen tietoja ja tulla kuulluksi yritysryhmän tai yrityksen liiketoimista ja tulevaisuuden näkymistä. Keskushallinnon on ennen kokousta annettava kirjallinen selvitys kokouksessa käsiteltävistä asioista.

Keskushallinnon on tiedotettava kokouksesta yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muiden yritysten tai toimintayksiköiden johdolle.

Säännöllisissä kokouksissa on käsiteltävä erityisesti seuraavat asiat:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen rakenne;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen talous- ja rahoitustilanne;
- 3) yritysryhmän tai yrityksen toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymät;
- 4) työllistämistilanne ja sen kehitysnäkymät;
- 5) investointiohjelma tai -ohjelmat;
- 6) merkittävät organisaatiomuutokset;
- 7) uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönotto;
- 8) tuotannon siirrot;
- 9) sulautumiset;
- 10) yritysten tai toimintayksiköiden taikka niiden merkittävien osien tuotannon supistaminen tai lakkauttaminen; ja
- 11) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä (98/59/EY) tarkoitettujen työntekijöiden vähentämiset sen mukaisesti kuin yhteisönlaajuisen yritysryhmään kuuluvan kunkin yrityksen tai yrityksen kunkin toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään.

Ennen säännöllistä kokousta eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus kokoontua keskenään.

34 §

Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa

Keskushallinnon on esitettävä näkemysten vaihdon kannalta oikea-aikaisesti työvaliokunnalle selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan, erityisesti toiminnan uudelleensijoittamisesta, yrityksen tai toimintayksikön lopettamisesta ja 33 §:n 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetuista irtisanomisista.

Työvaliokunnan pyynnöstä keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohton, jolla on päätösvalta käsiteltävissä asioissa, tulee järjestää kokous, jossa se tiedottaa 1 momentissa tarkoitetuista asioista ja vaihtaa näistä näkemyksiä työvaliokunnan kanssa. Niilläkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä, jotka eivät kuulu työvaliokuntaan, mutta joiden edustamia työntekijöitä 1 momentissa tarkoitettut asiat koskevat välittömästi, on oikeus osallistua kokoukseen.

Ylimääräinen kokous on järjestettävä mahdollisimman pian selvityksen antamisen jälkeen. Kokousta varten yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 2 momentissa tarkoitettu johto laatii kertomuksen, josta työvaliokunta voi antaa lausunnon kokouksen päättyessä tai kohtuullisessa määräajassa kokouksen päättymisestä.

Työvaliokunnalla, tarvittaessa täydennettynä 2 momentissa tarkoitettulla tavalla, on oikeus kokoontua yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen johdon olematta läsnä.

Mitä edellä säädetään työvaliokunnasta, koskee eurooppalaista yritysneuvostoa, jos se ei ole valinnut keskuudestaan työvaliokuntaa.

35 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus, siinä määrin kuin se on tarpeen, käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan 33 ja 34 §:ssä tarkoitettuihin kokouksiin.

36 §

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

Eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen työvaliokunnan jäsenten tulee tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille edellä tässä luvussa tarkoitettujen tiedotus- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitettutusta salassapitovelvollisuudesta johdu muuta.

37 §

Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista

Keskushallinto vastaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat ainakin kokousten järjestely- ja tulkkaukustannukset sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannukset, jollei muusta ole sovittu.

Keskushallinnon tulee osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat.

Keskushallinto vastaa yhden eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan 33 ja 34 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa käyttämän asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista, jollei toisin sovita.

38 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimusneuvotteluista

Yritysneuvosto arvioi viimeistään neljän vuoden kuluttua perustamisestaan, olisiko keskushallinnon kanssa käynnistettävä neuvottelut 26 §:ssä tarkoitettusta sopimuksesta.

Jos yritysneuvosto päättää yksinkertaisella enemmistöllä esittää keskushallinnolle neuvotteluja, yritysneuvosto käy neuvottelut työntekijöiden neuvotteluryhmän sijasta.

Neuvotteluissa noudatetaan muutoin soveltuvin osin mitä 22—26 §:ssä säädetään.

39 §

Työntekijämäärän vähentymisen vaikutus

Vaikka yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä vähenee 13 §:ssä säädettyä pienemmäksi, on Suomessa tehtyä 26 §:ssä tarkoitettua sopimusta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä sovellettava vielä kuuden kuukauden ajan siitä, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä ei enää täytä 13 §:ssä säädettyjä määriä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

Vastaavasti 19 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden neuvotteluryhmä ja 28 §:ssä tarkoitettu eurooppalainen yritysneuvosto säilyttävät asemansa ja tehtävänsä kuusi kuukautta siitä, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä on vähentynyt pienemmäksi kuin 13 §:ssä säädetään.

4 luku

Erinäiset säännökset

40 §

Työntekijöiden edustajien oikeudet

Tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi samoin kuin erikseen sovittavaa yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovitava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä.

Jos työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käyetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

41 §

Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja

Tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

Muussa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa valitun työntekijöiden edustajan irtisanomissuoja määräytyy kyseisen valtion kansallisen lain mukaan.

42 §

Sopimisoikeus

Suomalaisen 7 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen johto ja 8 tai 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat sekä 13 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ja tämän yrityksen suomalaiset työntekijöiden edustajat saavat edellä säädetyn estämättä yhdessä sopia kirjallisesti kansallisen ja yhteisönlaajuisen yhteistoimintamenettelyn sisällön ja menettelyn yhdistämisestä.

43 §

Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, joka on 8 tai 20 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen, ja yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan sekä työntekijöiden edustajia avustavan, tässä laissa tarkoitetun asiantuntijan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania; sekä
- 3) yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahin-

goittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä salassapitovelvollista ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille mainitussa momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin;

2) yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, että 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen tietojen salassa pidettävyys; ja

3) 1 momentissa tarkoitettu salassapitovelvollinen on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan salassapitovelvollisuus asiantuntija-tehtävän päättymisen jälkeen.

44 §

Poikkeukset tietojenantovelvollisuudesta

Yritysryhmän johdolla ja keskushallinnolla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille ja heidän edustajilleen sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle.

45 §

Määräysvaltaa käyttävän yrityksen tiedottamisvelvollisuus

Yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävän yrityksen taikka 7 §:n 3 momentissa tai 13 §:n 2 kohdassa tarkoitettujen yhteisönlaajuisen yrityksen valmistellessa taloudellisia tai tuotannollisia päätöksiä, joiden johdosta sen

määräysvallassa olevassa yrityksessä tai toimintayksikössä olisi todennäköisesti harkittava työvoiman käytön vähentämistä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä tarkoitettulla tavalla, tulee sen antaa määräysvallassaan olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuksista ja niiden vaihtoehdoista siten, että viimeksi mainittu yritys tai toimintayksikkö voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa asianmukaisesti.

46 §

Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettujen yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11 tai 12 §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa, 32—35 §:ssä, 39, 40 tai 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Rangaistus 41 §:ssä tarkoitettujen yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden estämisestä valitsemasta edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin neuvottelu- tai yhteistoimintaelimiin säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Rangaistus 43 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

47 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

48 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista ja soveltamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

5 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

49 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

50 §

Siirtymäsäännös

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta niihin tässä laissa tarkoitettuihin yrityksiin ja yritysyhdistelmiin, joissa on tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) tarkoitettu sopimus kansallisesta tai kansainvälisestä konserniyhteistyöstä tai ennen 22 päivää syyskuuta 1996 tehty koko henkilöstöä koskeva sopimus rajat ylittävstä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Jollei muusta ole sovittu, viimeksi tarkoitettujen sopimusten irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jonka jälkeen tulevat noudatettaviksi tässä laissa säädetyt velvoitteet.

3.

Laki**työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 19 päivänä toukokuuta 2004 annetun lain (400/2004) 7 §:n 1 momentti ja 8 § seuraavasti:

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (605/1996), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002), nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) ja kotitaloustyöntekijäin työsuhteesta annetun lain (951/1977) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (/).

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

- 1) tuomioistuinin;
- 2) työsuojelupiirin työsuojelutoimisto;
- 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) työministeriö siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

4.

Laki**tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1389/1995, ja
lisätään 80 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 1389/1995 ja laissa 896/2001, uusi 8 kohta seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

7) luonnonsuojelulain (71/23) 9 §:ssä tarkoitetun suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus taloudellisista menetyksistä, joita hänelle aiheutuu rauhoittamis-

päätöksen mukaisista alueen käyttöoikeuksien rajoituksista;

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

5.

Laki**henkilöstörahaslain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahaslain (814/1989) 6 §, sellaisena kuin se on laissa 344/1999, seuraavasti:

6 §

Järjestelmästä neuvottelu

Henkilöstörahaslain perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaslain perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) tai yhteistoiminnasta val-

tion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai viraston ja sanotuissa laeissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

6.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 4 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 724/1997, seuraavasti:

4 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa kokouksessa tai 2 momentissa tarkoitetussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden

mainitun lain 8 §:ssä tarkoitetun sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa mitä mainitun lain 54 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

7.

Laki**henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 35 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (758/2004) 35 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 663/2006, seuraavasti:

35 §

Kansainvälinen konserniyhteistyö

Jos eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta olisi yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (/) 3 luvun säännösten soveltamisalaan kuuluva yhteisönlaajuinen yritys tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys, sanotun lain säännöksiä ei sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskun-

nassa tai näiden tytäryhtiössä.

Jos kuitenkin erityinen neuvotteluryhmä päättää 13 §:n 1 momentin mukaisesti olla aloittamatta neuvotteluja henkilöstöedustuksen järjestämisestä tai lopettaa kyseiset neuvottelut, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain yhteisönlaajuisista yritysryhmää koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 200 .

8.

Laki**valtion liikelaitoksista annetun lain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista 20 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1185/2002) 12 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

12 §

Henkilöstön osallistuminen

Liikelaitokseen voidaan soveltaa, sen mu-

kaan kuin liikelaitos siitä päättää, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (/). Konserniyhteistyössä liikelaitoskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoimin-

nasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yri-
tysryhmissä annetussa laissa (/) sääde-
tään.

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoi-
minnasta yrityksissä annettua lakia, voi tehdä

mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuk-
sen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

9.

Laki

merimieslain 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 24 §:n 2 momentti,
sellaisena kuin se on laissa 1440/1992, seuraavasti:

24 §

Lomauttaminen

sesta. Lomautusoikeutta voidaan laajentaa
työehtosopimuksella.

_____ Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä
muutenkin voidaan työntekijän tai työnanta-
jan aloitteesta sopia työntekijän lomauttami-

_____ Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

10.

Laki**valtion virkamieslain 36 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 36 §:n 3 momentti seuraavasti:

36 §

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitok-

_____ sissa annetun lain 9 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 ja 2 momentissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .

11.

Laki**opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 § seuraavasti:

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 (/) 6 luvussa säädetään neuvottelumenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .

12.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 458/2005, seuraavasti:

5 a luku

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

7 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

13.

Laki**rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena
 kuin se on laissa 72/2001, seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien louk-
kaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman
 laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtoso-
 pimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo,
 muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmie-
 hen, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun
 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työ-
 suojelevaltuutetun, henkilöstön edustuksesta

yritysten hallinnossa annetussa laissa
 (725/1990) tai yhteistoiminnasta suomalaissa
 ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa
 laissa (/) tarkoitetun henkilöstön tai työn-
 tekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta
 yrityksissä annetun lain (/) 8 §:ssä tarkoi-
 tetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hän-
 nen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomit-
 tava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava,
työntekijöiden edustajan oikeuksien louk-
kaamisesta sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 200 .

14.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/1988) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 720/2000, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

kunnan oikeusasiamiehen kanslioissa, valtion talouden tarkastusvirastossa eikä Suomen Pankissa. Tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä.

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan presidentin, valtiontilintarkastajain ja edus-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

Helsingissä 3 päivänä marraskuuta 2006

Tasavallan Presidentti**TARJA HALONEN**Ministeri *Tuula Haatainen*

3.

Laki**työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 19 päivänä toukokuuta 2004 annetun lain (400/2004) 7 §:n 1 momentti ja 8 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (605/1996), vuosilomalain (272/1973), työturvallisuuslain (738/2002), nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) ja kotitaloustyöntekijän työ-suhteesta annetun lain (951/1977) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/1978).

Ehdotus

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (605/1996), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002), nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain (951/1977) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyryhmissä annettua lakia (/).

8 §

Lausunnonpyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:
1) tuomioistuin;
2) työsuojelupiirin työsuojelutoimisto;
3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;
4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:
1) tuomioistuin;
2) työsuojelupiirin työsuojelutoimisto;
3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;
4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

- 5) kirkon sopimusvaltuuskunta;
- 6) kunnallinen työmarkkinalaitos; *tai*
- 7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus *taikka* Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

- 5) kirkon sopimusvaltuuskunta;
- 6) kunnallinen työmarkkinalaitos;
- 7) Ahvenmaan maakunnan hallitus *tai* Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; *taikka*

8) *työministeriö siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

4.

Laki**tuloverolain 80 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1389/1995, ja
lisätään 80 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 1389/1995 ja laissa 896/2001, uusi 8 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

7) luonnonsuojelulain (71/23) 9 §:ssä tarkoitetun suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus taloudellisista menetyksistä, joita hänelle aiheutuu rauhoittamispäätöksen mukaisista alueen käyttöoikeuksien rajoituksista.

Ehdotus

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

7) luonnonsuojelulain (71/23) 9 §:ssä tarkoitetun suojelualueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus taloudellisista menetyksistä, joita hänelle aiheutuu rauhoittamispäätöksen mukaisista alueen käyttöoikeuksien rajoituksista;

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osaaikaistetulle työntekijälle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

5.

Laki**henkilöstörahastolain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 6 §, sellaisena kuin se on laissa 344/1999, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

6 §

Järjestelmästä neuvottelu

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai viraston ja sanotuissa laeissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

Ehdotus

6 §

Järjestelmästä neuvottelu

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai viraston ja sanotuissa laeissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

6.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 4 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 724/1997, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 §:n 4 momentin mukaisessa kokouksessa taikka mainitun lain 4 §:ssä tarkoitettussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 3 §:ssä tarkoitettujen sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa, mitä mainitun lain 8 a §:ssä säädetään.

Ehdotus

4 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 9 §:n 1 momentissa tarkoitettussa kokouksessa tai 2 momentissa tarkoitettussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 8 §:ssä tarkoitettujen sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa mitä mainitun lain 54 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

7.

Laki**henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 35 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (758/2004) 35 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 663/2006, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

35 §

Kansainvälinen konserniyhteistyö

Jos eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta olisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien säännösten soveltamisalaan kuuluva yhteisönlaajuinen yritys tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys, sanotun lain säännöksiä ei sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskunnassa tai näiden tytäryhtiössä.

Jos kuitenkin erityinen neuvotteluryhmä päättää 13 §:n 1 momentin mukaisesti olla aloittamatta neuvotteluja henkilöstöedustuksen järjestämisestä tai lopettaa kyseiset neuvottelut, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi.

Ehdotus

35 §

Kansainvälinen konserniyhteistyö

Jos eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta olisi yhteistoiminnasta *suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä* annetun lain (/) 3 luvun säännösten soveltamisalaan kuuluva yhteisönlaajuinen yritys tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys, sanotun lain säännöksiä ei sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskunnassa tai näiden tytäryhtiössä.

Jos kuitenkin erityinen neuvotteluryhmä päättää 13 §:n 1 momentin mukaisesti olla aloittamatta neuvotteluja henkilöstöedustuksen järjestämisestä tai lopettaa kyseiset neuvottelut, yhteistoiminnasta *suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä* annetun lain yhteisönlaajuisista yritysryhmää koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

8.

Laki**valtion liikelaitoksista annetun lain 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista 20 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1185/2002)
 12 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

12 §

Henkilöstön osallistuminen

Henkilöstön osallistuminen

Liikelaitokseen voidaan soveltaa, sen mukaan kuin liikelaitos siitä päättää, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/1978). Konserniyhteistyössä liikelaitoskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä viimeksi mainitun lain 11 c—11 e §:ssä, 13 §:n 1 momentissa, 14 §:n 1 momentissa, 15 §:ssä ja 16 §:n 1 momentissa säädetään.

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, voi tehdä mainitun lain 14 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Liikelaitokseen voidaan soveltaa, sen mukaan kuin liikelaitos siitä päättää, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (/). Konserniyhteistyössä liikelaitoskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä *yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (/)* säädetään.

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, voi tehdä mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 200 .*

9.

Laki**merimieslain 24 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 24 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1440/1992, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

24 §

Lomauttaminen

 Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopia työntekijän lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

Ehdotus

24 §

Lomauttaminen

 Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopia työntekijän lomauttamisesta. Lomautusoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella.

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 200 .

10.

Laki**valtion virkamieslain 36 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 36 §:n 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

36 §

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 ja 2 momentissa säädetään.

36 §

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 ja 2 momentissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 . _____

11.

Laki**opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 annetussa laissa (725/78) on neuvottelumenettelystä säädetty.

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 (/) 6 luvussa säädetään* neuvottelumenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 200 .

12.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 458/2005, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 a luku

5 a luku

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

7 §

7 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 d §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

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

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 200 .*

13.

Laki**rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena
 kuin se on laissa 72/2001, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

47 luku

47 luku

Työrikoksista**Työrikoksista**

4 §

4 §

Työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen

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, työsuojausvaltuutetun tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

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, työsuojausvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990) *tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetussa laissa (/)* tarkoitetun henkilöstön *tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/)* 8 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 200 . _____

14.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/1988) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 720/2000, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Soveltamisala

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan presidentin, valtiontilintarkastajain ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslioissa, valtiontalouden tarkastusvirastossa eikä Suomen Pankissa ja kansaneläkelaitoksessa. Tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä.

Ehdotus

2 §

Soveltamisala

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan presidentin, valtiontilintarkastajain ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslioissa, valtion talouden tarkastusvirastossa eikä Suomen Pankissa. Tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä
kuuta 200 .
