

Asia: VN/7350/2019

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Lakiehdotus perustuu sille paikkansa pitävälle lähtökohdalle, että nykyinen yhteistoimintalaki on koettu irtisanomislaki, jonka muut kuin työvoiman vähentämistä koskevat säännökset ovat saaneet käytännössä vain vähän merkitystä. Lakiehdotuksen tavoitteet, vuorovaikutuksen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantaminen, ovat perusteltuja.

Lakiehdotuksessa on huomioitu sen tavoitteet. Erityisesti säännönmukaisesti käytävä vuoropuhelu, työyhteisön kehittämissuunnitelma ja henkilöstön edustajan aloiteoikeus ovat parannuksia nykyiseen yhteistoimintalakiin. Muuten lakiehdotus ei tuo suurempia muutoksia vaan aidon yhteistoiminnan toteutuminen jää edelleen työnantajan suhtautumisen ja aktiivisuuden varaan. Lakiehdotuksen kirjoitustapa ja systematiikka on kevyempi ja selkeämpi kuin nykyisessä yhteistoimintalaissa. Lakiehdotus antaa tässä mielessä aiempaa paremmat raamit henkilöstön ja työnantajan väliselle vuorovaikutukselle. Lakiehdotuksen avoimen sääntelytavan vuoksi yhteistoiminta-asiamiehen toiminnalla lienee merkityksensä siinä, miten uusi laki omaksutaan työpaikoilla. Yhteistoiminta-asiamiehen riittäviin resursseihin on siten kiinnitettävä huomiota.

Olemme katsoneet perustelluksi esittää muutoksia lakiehdotuksen kolmeen lainkohtaan koskien työsuojeluvaltuutettua henkilöstön edustajana (5 §), työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattavia asioita (9 §) sekä hyvityksen käyttöalaa ja sen suuruuden määrittämisen kriteerejä (44 §).

Esityksen yleisperustelut

Huomionne esityksen yleisperusteluista

-

Esityksen vaikutukset

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista yrityksiin

-

Huomionne vaikutuksista työelämään ja palkansaajiin

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

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

-

Yleisiä huomioita säännöksistä

Yleiset huomionne säännöksistä

-

1 luku - Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Ks. 5 §.

2 § Soveltamisala, ml. hallintoedustuksen soveltamisala

-

3 § Poikkeukset soveltamisalasta

-

4 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

-

5 § Henkilöstön edustaminen

Lakiehdotuksen perusteluissa on annettu ansaitusti huomiota sille, miten työnantajan ja henkilöstön vuoropuhelulla voidaan parantaa, edistää ja ylläpitää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin parantaminen myös mainitaan lakiehdotuksen tarkoituksena (1 §), vuoropuhelun kohteena (8 §) sekä työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattavana asiana (9 §). Nykyisessä yhteistoimintalaissa ei mainita työhyvinvointia. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat asia, jossa henkilöstö on paras asiantuntija.

Yllä olevan perusteella olisi ollut aiheellista pohtia työsuojeluvaltuutetun roolia henkilöstön edustajana. Voidaan nimittäin vähintään väittää, että työsuojeluvaltuutettu on henkilöstön edustajista luontevin työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Näin on erityisesti sellaisilla toimialoilla, joiden työn vaarat eivät niinkään liity fyysiseen työympäristöön vaan yleiseen jaksamiseen ja viihtyvyyteen työssä. Näissä asioissa työsuojeluvaltuutetulla voisi olla paljonkin annettavaa.

Lakiehdotuksen perusteella työsuojeluvaltuutetulle jäisi kuitenkin vain suppeampi rooli työnantajan ja henkilöstön välisessä vuoropuhelussa. Lakiehdotuksen 5 §:n mukaan luottamusmies tai luottamusvaltuutettu olisi pääasiallinen henkilöstön edustaja ja työsuojeluvaltuutettu vain, mikäli käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti. Työhyvinvointi on laaja ja osin päällekkäinen käsite turvallisuuden ja terveyden kanssa, ja sen alaan voi lukeutua asioita, joissa osassa työsuojeluvaltuutettu on luonteva edustaja ja osassa ei. Tästä huolimatta olisi perusteltua huomioida työsuojeluvaltuutetun oikeus edustaa henkilöstöä myös nimenomaan työhyvinvointia koskevilla asioilla, mikäli ne eivät tule käsitellyksi työsuojelun yhteistoiminnassa. Perusteltua olisi siten vähintään mainita lakiehdotuksen 5 §:ssä tai lakiehdotuksen perusteluissa työsuojeluvaltuutetun oikeus olla henkilöstön edustajana myös työhyvinvointia koskevilla asioilla.

2 luku - Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 § Velvollisuus käydä vuoropuhelua

-

7 § Vuoropuhelun toteuttaminen

-

8 § Vuoropuhelun kohteet

-

9 § Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Yhtenä työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattavista asioista tulisi olla tapa, jolla työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua toteutetaan yrityksessä. Suunnitelmasta tulisi ilmetä, toteutetaanko vuoropuhelu lakiehdotuksen 7 §:n vähimmäisvaatimuksen mukaisella tavalla tai vaihtoehtoisesti taikka sen rinnalla muulla sovitulla tavalla.

Toteuttamistavan kirjaamista voidaan perustella selkeyttämällä ja tiedontarpeella, jotta työnantajan ja henkilöstön välillä on yhteisymmärrys vuoropuhelun toteuttamistavasta, ja että jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus saada lähtökohtaisesti luotettavana pidettävä tieto siitä, miten vuoropuhelu on järjestetty työpaikalla. Toteuttamistavasta voi olla epäselvyyttä ja erilaisia näkemyksiä esimerkiksi isojen yritysten kohdalla, joissa työskentelee useita eri ammattiliittoihin järjestäytyneitä työntekijöitä eri henkilöstöryhmistä. Osa työpaikan vuoropuhelua on myös sen pohtiminen, mikä on toimivin tapa toteuttaa vuoropuhelua. Vuoropuhelun toteuttamistavoissa voi tapahtua muutoksia, ja ne olisivat tällöin syytä kirjata kehittämissuunnitelmaan.

Työyhteisön kehittämissuunnitelman käytännön painoarvoa edistäisi myös sitä koskeva tiedottamis- tai nähtävänäpitovelvollisuus henkilöstölle.

10 § Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

-

11 § Säännöllisesti annettavat tiedot

-

12 § Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

-

13 § Aloite vuoropuhelun käymiseksi

-

14 - 15 §:t Vuoropuhelun kirjaaminen ja tiedottaminen

-

3 luku - Muutosneuvottelut

16 § Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

-

17 § Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

-

18 § Muutosneuvotteluiden osapuolet

-

19 § Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

-

20 § Muutosneuvotteluiden sisältö

-

21 § Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

-

22 § Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

-

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

-

24 - 25 §: Neuvotteluiden kirjaaminen ja työnantajan selvitys

-

4 luku - Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

Huomiot 26 - 28 §:stä ja niiden säännöskohtaisista perusteluista

-

5 luku - Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 § Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

-

30 § Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

-

31 § Lakiin perustuva henkilöstön edustus

-

32 § Henkilöstön edustajan kelpoisuus ja eroaminen

-

33 § Henkilöstön edustajien vaalit

-

34 § Henkilöstön edustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

-

6 luku - Erinäiset säännökset

35 § Vapautus työstä ja korvaukset

-

36 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

-

37 § Irtisanomissuoja

-

38 - 39 §:t Sopimisoikeus ja suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

-

40 § Salassapito

-

41 § Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

-

42 § Työneuvoston lausunto

-

43 § Valvonta

-

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

Hyvityksen käyttöala

Lakiehdotuksen 44 §:stä on jätetty pois työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen, vaikka olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen on lisätty osaksi muutosneuvotteluiden perusteita (16 §). Ratkaisua voi pitää perusteettomana ja epä johdonmukaisena.

Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen edellyttää irtisanomisperustetta ja se rinnastuu siten työsopimuksen irtisanomiseen. Hyvityksen käyttöalaan kuuluvassa osa-aikaistamisessa on myös asiallisesti kyse työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta. On siten erikoista, että lakiehdotuksen mukaan hyvitys

koskisi osa-aikaistamista, muttei työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista. Käyttöalan rajausta muodostaa olennaisen oikeusturvaongelman työntekijälle muutosneuvotteluiden laiminlyönnin varalta. Hyvityksen käyttöalaan tulisi lukea nimenomaisesti myös työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Hyvityksen suuruuden määrittämiskriteerit

Rikkomuksen laatu ja laajuus, joilla on tarkoitus korvata voimassa olevaan lakiin sisältyvä maininta rikkomuksen asteesta, ovat perusteltuja kriteerejä määrittäessä hyvityksen suuruutta. Kyseisiä käsitteitä käytetään myös esimerkiksi yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa määrittäessä näiden lakien perusteella tuomittavien hyvitysten suuruutta. On huomattava, että käsitteet mahdollistavat laajasti erilaisten, niin alentavien kuin korottavien seikkojen huomioon ottamisen. Työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat täydentävät vielä edellä mainittuja kriteerejä.

Sen sijaan uusista kriteereistä rikkomuksen moitittavuutta voidaan pitää kyseenalaisena ja tarpeettomana, sillä se on huonosti yhteensovitettavissa siviilioikeudellisen hyvitysseuraamuksen kanssa. Moitittavuus tai moitearvostelu kuuluu perinteisesti rikosoikeuden syyllisyyskäsitteeseen eikä sitä tunneta muiden työoikeudellisten hyvitysten tai korvausten suuruuden määrittämiskriteerinä. Yhteistoimintalain rikkomukset ovat käytännössä harvoin sen luonteisia, että ne ilmentäisivät erityistä moitittavuutta (tahallisuutta, vilpillisyyttä, tietoinen vahingoittamistarkoitus etc.) työnantajan toiminnassa.

Uusista kriteereistä työnantajan pyrkimys korjata menettelynsä on sinänsä perusteltu. Vastaavanlainen peruste on myös yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa määrittäessä näiden lakien perusteella tuomittavien hyvitysten suuruutta. On tosin huomattava, että näiden lakien kohdalla lieventämisperuste koskee rikkojan pyrkimystä estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset. Yhteistoimintalain kohdalla työnantajan pyrkimys korjata pelkästään menettelynsä sopii lieventämiskriteerinä huonosti siihen tosiasiaan, että muutosneuvotteluissa on kyse kertaluonteisesta lyhyen ajan tapahtumien kulusta, jossa tapahtuneita laiminlyöntejä ei yleensä voida myöhemmin tehokkaasti korjata. Kyse on siitä, että työnantajan pyrkimys korjata oma menettelynsä tuo tosiasiasa harvoin minkäänlaista hyvitystä työntekijälle, joka on irtisanottu, lomautettu tai osa-aikaistettu lainvastaisen muutosneuvottelun jälkeen.

Pyrkimys korjata menettelynsä lieventämiskriteerinä on myös omiaan vaarantamaan velvollisuuden noudattaa muuttoneuvotteluiden menettelysäännöksiä, mikäli tällaisen korjaamispyrkimyksen katsotaan säännöstasolla alentavan hyvityksen määrää. On myös huomattava, että yllä mainitut muut kriteerit mahdollistavat työnantajan

korjaamispyrkimysten huomioon ottamisen. Lakiehdotuksen mukaan hyvitys voidaan myös jättää tuomitsematta, mikäli laiminlyönti on vähäinen.

46 §: Rangaistussäännökset

-

47 §: Uhkasakko

-

7 luku - Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

-

Liitelait

Huomionne esityksen liitelaista nro 2 - 34 ja niiden perusteluista

-

Aalto Tuomas
Suomen Journalistiliitto ry