

25.2.2022

UUSI YHTEISTOIMINTALAKI

Uusi yhteistoimintalaki (1333/2021, HE 159/2021) tuli voimaan 1.1.2022.

Uusi yhteistoimintalaki jakautuu perusrakenteeltaan kolmeen eri kokonaisuuteen:

- 1) jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä,
- 2) muutosneuvottelut,
- 3) henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa.

Jatkuva vuoropuhelu on lain keskeisin uudistus. Sen tarkoituksena on, että työpaikalla käydään säännönmukaista vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä henkilöstön työtä, työoloja ja asemaa koskevista asioista.

Muutosneuvotteluilla tarkoitetaan työvoiman vähentämistä tai esimerkiksi työtehtävien tai työskentelypaikan olennaisia muutoksia koskevia neuvotteluita. Ne säilyvät hyvin pitkälti samanlaisina kuin ne olivat vanhan lain aikana. Työvoiman vähentämisneuvotteluihin liittyvät edelleen vähimmäisneuvotteluajat ja neuvotteluvuorokausen rikkomisesta voidaan tuomita maksettavaksi hyvitys.

Henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa eli ns. hallintoedustusta koskevia säännöksiä ei ollut lainkaan vanhassa yhteistoimintalain laissa. Hallintoedustuksesta säädettiin kuitenkin ennen omassa erillisessä laissaan, ja nämä säännökset siirrettiin uuteen yhteistoimintalakiin tekemättä niihin juurikaan muutoksia.

1 Soveltamisala

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin ja yhteisöihin, joissa säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrä on vähintään 20. Huomioitava on, että kun aiemman lain aikana tietyt säännökset koskivat vain yrityksiä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä oli vähintään 30, niin uuteen yhteistoimintalakiin tällaista korkeampaa rajaa ei enää sisälly.

Henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi yrityksissä, joissa säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrä on vähintään 150.

Yhteistoimintalain soveltamisala on hyvin laaja ja lähtökohtaisesti kaikki taloudellinen toiminta tulee lain soveltamisalan piiriin. Näin ollen laki koskee yritysten lisäksi esimerkiksi aatteellisia yhdistyksiä ja säätiöitä.

25.2.2022

Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa.

Lakia sovelletaan yhtiökohtaisesti. Näin ollen konserneissa ja muissa yritysryhmissä yhteistoimintalain soveltaminen määräytyy kunkin yhtiön palveluksessa olevan henkilöstön mukaan eikä koko konsernin työntekijämäärän mukaan. Yrityksen yksittäisen toimipisteen työntekijämäärällä ei sen sijaan ole merkitystä. Lakia sovelletaan myös sellaisiin ulkomaisten yhtiöiden sivuliikkeisiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintalain piiriin kuulumisen kannalta ratkaisevaa on yrityksen säännöllinen työntekijämäärä. Tällä on pyritty välttämään sitä, että satunnaiset tai kausivaihteluihin liittyvät muutokset työntekijämäärässä heijastuisivat välittömästi yhteistoimintalain soveltamiseen yrityksessä. Työntekijämäärään lasketaan sekä toistaiseksi voimassa olevat työntekijät että määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.

Poikkeuksellisen lyhyen aikaa yrityksen palveluksessa työskentelevät, esimerkiksi tietyn ruuhkahuipun tai toiminnan kausiluonteisuudesta johtuvan kysyntäpiikin vuoksi palkatut määräaikaiset työntekijät eivät vaikuta yrityksen säännölliseen työntekijämäärään ja tämän vuoksi heitä ei lasketa mukaan työntekijämäärään. Eräänlaisena nyrkkisääntönä voidaan esittää, että mikäli yrityksessä on normaalisti yli kuuden kuukauden ajan vuodesta vähintään 20 työntekijää, niin tällöin se kuuluu yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin.

Määräaikaisten työntekijöiden kohdalla työnantajan on lisäksi syytä huomioida, että jos määräaikainen työntekijä sijaistaa vakinaista työntekijää, heidät lasketaan vain yhdeksi eikä kahdeksi työntekijäksi, koska kyse on ainoastaan yhdestä työpaikasta.

Osa-aikaiset työntekijät luetaan työntekijämäärään heidän työajastaan riippumatta. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että jos osalla työntekijöistä työskentely on hyvin lyhytaikaista tai muuten vähäistä, useampi työntekijä voidaan laskea yhdeksi työntekijäksi (KKO 2017:86).

Lain soveltamisrajan täyttymistä harkittaessa otetaan huomioon vain yritykseen työsuhteessa olevat työntekijät. Näin ollen vuokratyöntekijöitä ja alihankkijan palveluksessa olevia työntekijöitä ei lasketa mukaan työntekijämäärään, vaikka he työskentelisivät pitkiäkin ajanjaksoja samoissa työtehtävissä kuin yrityksen oma henkilöstö.

25.2.2022

Työntekijämäärään ei lasketa osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajia, koska he eivät ole työsuhteessa. Sama koskee yrittäjiä sekä hallituksen ja hallintoneuvoston jäseniä.

2 Yhteistoiminnan osapuolet

2.1 Lähtökohtana neuvotteluiden käyminen edustuksellisesti

Yhteistoimintalaissa perusajatuksena on se, että yhteistoimintaneuvottelut käydään työnantajan edustajan ja henkilöstön edustajan välillä. Neuvottelutaso on riippuvainen käsiteltävän asian laajuudesta.

Jos käsiteltävä asia koskee yksittäistä työntekijää, neuvottelu käydään lähtökohtaisesti kyseisen työntekijän ja työnantajan edustajan välillä. Yksittäisellä työntekijällä on kuitenkin aina halutessaan oikeus vaatia asian käsittelyä henkilöstön edustajan kanssa.

Mikäli käsiteltävä asia koskee useita työntekijöitä, joita kuitenkin edustaa sama henkilöstön edustaja, käydään yhteistoimintaneuvottelut kyseisen henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä. Jos käsiteltävä asia koskee useiden eri henkilöstön edustajien edustamia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan edustajan sekä kaikkien kyseisiä työntekijöitä edustavien henkilöstöedustajien kanssa.

Mikäli henkilöstön edustajaa ei ole lainkaan valittu, neuvottelut tulee käydä kaikkien niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Huomioitavaa on, että ns. neuvottelutasojen poissulkevuuden periaate johtaa siihen, että jos useita henkilöitä koskevasta asiasta on jo neuvoteltu työnantajan edustajan ja henkilöstön edustajan välillä, ei työnantajalla ole enää velvollisuutta neuvotella asiasta erikseen esimerkiksi yksittäisen työntekijän kanssa, vaikka hän sitä pyytäisi.

Uusi yhteistoimintalaki ei sisällä säännöksiä yhteistoimintaneuvottelukunnasta, mutta työnantajalla on edelleen mahdollisuus jatkaa tällaisen elimen toimintaa tai sopia vastaavasta toiminnasta.

2.2 Ketkä toimivat edustajina?

Henkilöstön edustajana toimii pääsääntöisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Tällaisena edustajana voi olla myös työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos enemmistö tietyn henkilöstöryhmän työntekijöistä ovat sellaisia, joita luottamusmies ei edusta, tämän järjestäytymättömän enemmistön

25.2.2022

enemmistö voi halutessaan valita oman edustajansa yhteistoimintaneuvotteluun. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu lainkaan, on mahdollista valita yhteistoimintaedustaja, joka edustaa työntekijöitä kahden vuoden toimikauden ajan yhteistoiminta-asioissa. Eräs vaihtoehto on myös se, että valitaan tiettyä, tapauskohtaista asiaa kohden ns. ad hoc -edustaja.

Työnantaja päättää itse omasta edustajastaan. Olennaista on se, että tällä henkilöllä on riittävät valtuudet neuvoteltavana olevassa asiassa, mutta ei kuitenkaan ole välttämätöntä, että hänellä on valtuudet päättää asiasta.

3 Vuoropuhelu

3.1 Uuden yhteistoimintalain merkittävien uudistusten

Työnantajan ja henkilöstön välistä säännönmukaista vuoropuhelua koskevat säännökset ovat uuden lain merkittävien uudistusten. Työnantajan tulee käydä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Kun aiempi laki sisälsi varsin pitkän listan asioita, joista oli käytävä yhteistoimintaneuvottelut, niin uudessa laissa tämä sääntelytapa on korvattu esittämällä vuoropuhelun kohteena olevat asiat laissa varsin laajasti. Tarkoituksena on jättää työpaikkatasolle harkittavaksi, mitkä asiat koetaan kulloinkin tärkeiksi ja tarpeellisiksi vuoropuhelun käymisen osalta.

Osa laissa mainituista vuoropuhelun kohteista on sellaisia, joista työnantajalla on velvollisuus käydä vuoropuhelua tietyin väliajoin. Osa vastaavasti on sellaisia, joista käydään vuoropuhelua vain, jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin haluaa. Laki jättää runsaasti liikkumavaraa sen suhteen, minkälaisia käytännön järjestelyitä ja puitteita työpaikalla vuoropuhelun käymiseksi luodaan.

3.2 Vuoropuhelun kohde

Laissa on säädetty vuoropuhelun kohteista seuraavalla tavalla:

Vuoropuhelua on käytävä

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;

25.2.2022

- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä;
- 6) tietyistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

Teemat on määritelty lauealla ja yleisellä tasolla, koska niiden tarkoituksena on mukautua mahdollisimman hyvin erilaisten työpaikkojen tarpeisiin. Työnantaja ja henkilöstö voivat kohdistaa vuoropuhelun tarkemmin koskemaan asianomaisen työpaikan kannalta keskeisiä kysymyksiä.

Yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymät ja taloudellinen tilanne. Kyseisessä kohdassa tarkoitetaan käytännössä sitä, että työnantaja selvittää henkilöstön edustajalle yrityksen taloudellista tilannetta. Koska yhteistoimintalain soveltamisala on laaja ja kattaa kokoluokkansa puolesta hyvin erilaisia yrityksiä ja esimerkiksi aatteellisia yhdistyksiä, taloudellisen tilanteen selvittäminen voi tapahtua työpaikoilla eri tavoin. Vuoropuhelua voidaan käydä mm. tuotannon, kilpailuympäristön, palvelutoiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä. Vuoropuhelu kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta avaa mahdollisuuden käsitellä myös sellaisia kehityskulkuja, jotka toteutuessaan aiheuttaisivat työnantajalle tarpeen käynnistää muutosneuvottelut.

Työpaikalla sovellettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet. Tässä kohdassa tarkoitetaan vuoropuhelun käymistä esimerkiksi työpaikan työaikakäytännöistä, työpaikan järjestysohjeista, työterveyshuollosta, vuosiloman antamista koskevista periaatteista, sairauspoissaoloista tai etätyökäytännöistä.

Työvoiman käyttötavat sekä henkilöstön rakenne. Kyseisessä kohdassa vuoropuhelu voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja selvittää, missä määrin se käyttää määräaikaista, osa-aikaista tai ulkopuolista työvoimaa. Käsiteltävät kysymykset voivat liittyä myös esimerkiksi työpaikan ikärakenteeseen.

Henkilöstön osaamistarpeet ja osaamisen kehittäminen. Lain esitöissä on todettu kyseisen kohdan osalta, että se edellyttäisi, että työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkisivät ennakoimaan ja kartoittamaan osaamistarpeita sekä arvioimaan, minkälaisilla toimilla osaamista olisi mahdollista kehittää ja ylläpitää. Säännös ei kuitenkaan aseta työnantajalle velvoitetta järjestää tai hankkia koulutusta, vaan työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käsiteltävä osaamiseen liittyviä kysymyksiä säännönmukaisesti.

25.2.2022

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen. Työpaikalla on käytävä vuoropuhelua työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämistä koskevista kysymyksistä siltä osin kuin niitä ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla. Työntekijöiden työhyvinvointia koskevia kysymyksiä käsitellään myös työsuojelun valvontalain, työturvallisuuslain sekä työterveyshuoltolain nojalla ja on tärkeää huomioida, että yhteistoimintalain mukainen vuoropuheluelvoite on luonteeltaan näitä lakeja täydentävä. Mahdollisia vuoropuhelun teemoja tämän kohdan nojalla voivat olla erilaiset työviihtyvyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät (esimerkiksi vuorovaikutus työyhteisössä, tiedonkulku, johtaminen) sekä esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät asiat.

Muusta lainsäädännöstä johtuvat asiat. Myös eräissä muissa laeissa, kuten laissa yksityisyyden suojasta työelämässä ja henkilöstörahaistoissa, on säädetty velvollisuudesta käydä yhteistoimintalain mukaista vuoropuhelua tietyistä asioista. Tällaisia asioita ovat mm. henkilötietojen kerääminen, huumausainetestit, kameravalvonta, sähköpostin käyttö sekä henkilöstörahaistolain perustaminen ja henkilöstörahaistoeria kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä.

3.3 Miten ja kuinka usein vuoropuhelua on käytävä?

Vuoropuhelua käydään työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Tällainen kokous on järjestettävä vähintään kerran neljännesvuodessa. Mikäli yrityksessä työskentelee alle 30 työntekijää, kokouksia on järjestettävä vähintään kaksi kertaa vuodessa. Jos työpaikalla ei ole valittu henkilöstön edustajaa, riittää yhden yhteisen henkilöstötilaisuuden järjestäminen vuodessa.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat sopia myös siitä, että kokouksia järjestetään vähemmän tai että niitä sijoitetaan lain pääsääntöön nähden poikkeavalla tavalla. Ei ole kuitenkaan mahdollista sopia siten, ettei vuoropuhelukokousta järjestettäisi lainkaan, vaan vähintään yksi vuosittainen kokous on järjestettävä aina.

Työnantaja vastaa kokouksen käytännön järjestelyistä, kuten kokoustilojen järjestämisestä, yleisistä etukäteisvalmisteluista ja kokousagendan laatimisesta.

On luonnollista, että eri työpaikkojen välillä on varsin merkittävääkin vaihtelua siltä osin, mikä asiakokonaisuus kulloinkin koetaan tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Tästä syystä vuoropuhelua koskeva säännös ei tarkoita sitä, että työnantajalla olisi velvoite järjestää vuoropuhelua jokaisesta asiakokonaisuudesta samassa laajuudessa tai yhtä usein. Lain esitöissä on todettu, että on mahdollista painottaa tiettyjä kokonai-

25.2.2022

suuksia tarpeiden mukaan ja jättää jokin toinen kokonaisuus harvemmalle käsittelylle. Kuitenkin on huomioitava, että kutakin asiakokonaisuutta on käsiteltävä kohtuullisin väliajoin työnantajan ja henkilöstön välillä. Asian käsittelynä pidetään myös sitä, että yhteisesti todetaan, että erityisiä, tiettyä asiakokonaisuutta koskevia huomioita ei ole.

Henkilöstön edustajalla on aloiteoikeus saada asioita kokousagendalle. Tällöin asia on lähtökohtaisesti otettava käsiteltäväksi seuraavaan vuoropuhelukokoukseen, ellei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä johtuen katsota tarpeelliseksi ottaa asiat käsiteltäväksi vasta tätä myöhemmässä kokouksessa. Aloite on tehtävä viimeistään kaksi viikkoa ennen kokousta. Työnantajalla ei ole velvoitetta järjestää ylimääräistä kokousta, vaan käytännössä henkilöstön edustajan aloiteoikeuden tarkoittama aihe otetaan seuraavan säännönmukaisen kokouksen agendalle.

Olenainen asia uudessa laissa on se, että työnantajalla on mahdollisuus tehdä päätöksiä jatkuvan vuoropuhelun piiriin kuuluvista asioista ilman, että päätöstä ennen olisi käyty aiheesta vuoropuhelua. Tämä muutos johtuu keskeisesti siitä, että vuoropuhelun kohteeksi voidaan ottaa varsin laajasti erilaisia asioita joko työnantajan tai henkilöstön edustajan aloitteesta. Jos kyseessä on sellainen asia, josta työnantajan mielestä on tarpeen käydä vuoropuhelua, on luonnollisesti tarkoituksenmukaista käydä ensin vuoropuhelua ja vasta sen jälkeen tehdä päätös asiassa.

3.4 Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on annettava viimeistään viikkoa ennen kokousta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset, kohtuullisin toimenpitein annettavissa olevat tiedot, jollei toisin sovita. Työnantajan on lähtökohtaisesti toimitettava vuoropuhelun edellyttämät tiedot oma-aloitteisesti. Mikäli henkilöstön edustaja tietojen toimittamisen jälkeen katsoo, että jokin vuoropuhelun käymisen kannalta merkityksellinen tieto puuttuu, on hänellä mahdollisuus esittää työnantajalle vielä tarkentavia kysymyksiä tai pyytää tarpeellista lisätietoa.

Toimitettavan tiedon osalta on huomioitava, että sen tulee olla kohtuullisin toimenpitein annettavissa. Mikäli tietyn tiedon antaminen vaatii merkittävää työmäärää kuten useiden osatietojen selvittämistä eri lähteistä, on tieto tällöin annettava vain siinä tapauksessa, että se katsotaan yleisesti kohtuulliseksi ottaen huomioon sen merkitys käsiteltävän asian kannalta. Työnantajan on tietopyyntöjä harkitessaan otettava huomioon myös tietosuojaa koskeva sääntely ja esimerkiksi liikesalaisuus- ja salassapitonäkökohdat.

25.2.2022

Yhteistoimintalain mukaan työnantajalla on velvoite antaa tietyt tiedot säännöllisesti henkilöstön edustajalle joko vuoropuhelun yhteydessä tai muutoin. Kyseinen velvoite on hyvin samankaltainen aiemman yhteistoimintalain vastaavaan velvoitteeseen nähden.

Työnantajan on annettava henkilöstön edustajalle kaksi kertaa vuodessa

- 1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin;
- 2) tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määristä sekä
- 3) yrityksen tai yhteisön taloudellista tilaa koskeva yhtenäinen selvitys, josta ilmenevät tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Työnantajan on annettava vähintään kerran vuodessa, jollei toisin sovi ta

- 1) tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja; pyydettyäessä tiedot on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;
- 2) ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) piiriin;
- 3) tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava.

Lain mukaisesti kerran vuodessa annettavien tietojen osalta voidaan paikallisesti sopia myös siten, että tietoja annetaan tätä harvemmin, mutta kahdesti vuodessa annettavien tietojen osalta toisin sopiminen ei ole mahdollista.

3.5 Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työyhteisön kehittämissuunnitelma on uusi asia yhteistoimintalaissa ja se vastaa pitkälti aiemman lain aikaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja ylläpidetään osana vuoropuhelun kohdetta koskevia 3-5 kohtia. Olennaista on se, että laki ei edellytä, että työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tulisi tiettyin, määrätyin aikavälein päivittää, vaan ideana on, että kyseessä on dynaaminen asiakirja, jonka sisältö muuttuu ajan kuluessa ja että sitä tarkastellaan ja päivitetään esimerkiksi vuoropuhelukokousten yhteydessä.

25.2.2022

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on lain mukaan kirjattava:

- 1) nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin;
- 2) päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön hyvinvointia;
- 3) toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu;
- 4) seurantamenettelyt.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet sekä tarvittavat tuotannollis-taloudellisista irtisanomisista johtuvat muutokset muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Laki sisältää myös listan eräistä kysymyksistä, joihin on *tarpeen mukaan* kiinnitettävä huomiota työyhteisön kehittämissuunnitelmassa:

- 1) teknologisen kehityksen, investointien ja muiden yrityksen tai yhteisön toiminnassa tapahtuvien muutosten vaikutukset työyhteisössä;
- 2) eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeet ja erityisesti tarpeet ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta;
- 3) työyhteisön johtaminen.

Edellä mainitut teemat ovat ymmärrettävästikin sellaisia, että niiden painoarvo eri työpaikoilla vaihtelee voimakkaasti riippuen esimerkiksi työpaikan ikärakenteesta. Tästä syystä esimerkiksi kohdassa 2) mainitut tarpeet ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä voivat toisella työpaikalla olla hyvinkin merkittävä kysymys, kun taas toisella työpaikalla aihetta ei välttämättä koeta ajankohtaiseksi. Sama koskee vaikkapa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Suunnitelman laatimisen kannalta on siis olennaista, että työpaikalla luodaan sellainen suunnitelma, joka on juuri kyseisen yrityksen tarpeista lähtöisin ja käsittelee yritykselle merkittäviä kysymyksiä. Työyhteisön kehittämissuunnitelma voi siten muodostua sisältönsä puolesta hyvin erilaiseksi eri työpaikkojen välillä.

4 Muutosneuvottelut

4.1 Aiemman yhteistoimintalain 6 ja 8 luvut koottu saman luvun alle

Uudessa laissa eräs keskeinen muutos on se, että saman luvun alle on tuotu aiemman lain mukaiset 6 ja 8 luvut. Nykyisin näitä molempia yhteistoimintaneuvotteluita kutsutaan *muutosneuvotteluiksi*. Tästä yhteisestä yläkäsitteestä huolimatta on pidettävä erillään kaksi edelleen

25.2.2022

sisältönsä puolesta varsin erilaista neuvottelumenettelyä riippuen siitä, ovatko kyseessä työnjohtovaltaan kuuluvat muutokset vai työvoiman vähentämiseen ja irtisanomiseen kuuluvat muutokset.

Itse muutosneuvotteluiden sisältö vastaa suurelta osin aiemman lain mukaista menettelyä. Yhteistoimintaneuvotteluiden seuraamusjärjestelmä on myös pitkälti entisellään.

4.2 Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat muutokset

Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvilla muutoksilla tarkoitetaan sellaisia muutoksia, joista työnantaja voi päättää yksipuolisesti ilman, että muutokseen tarvittaisiin työntekijän suostumus tai irtisanomisperuste. Tällaisistakin työnantajan päätöksistä on siis käytävä muutosneuvottelut ennen päätöksen tekemistä, jos ne koskevat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä. Vanhasta laista poiketen luettelossa ei ole enää erikseen mainittu työntekijän siirtoa työtehtävistä toisiin, sillä tämä käytännössä usein tarkoittaa työntekijän työtehtävien muuttamista olennaisesti.

Laissa puhutaan *olennaisesta* muutoksesta. Tältä osin on syytä tarkentaa, että olennaisella muutoksella viitataan siis sellaisiin muutoksiin, jotka sinänsä työnantajalla on oikeus tehdä yksipuolisesti työnjohtovaltansa nojalla, mutta joiden voidaan katsoa olevan vähintäänkin tavanomaista suurempia. Tätä voisi luonnehtia siten, että kyse ei ole tavanomaisesta, päivittäistason työnjohdollisesta määräyksestä vaan tätä suuremmasta muutoksesta. Jos kyse ei ole olennaisesta muutoksesta, ei muutosneuvotteluita tarvitse käydä.

Työnjohtovaltaan kuuluvien muutosten osalta neuvottelut on aloitettava pääsääntöisesti ennen henkilöstövaikutuksesta päättämistä. Mikäli työnantajan liiketoimintapäätöksestä väistämättä seuraa henkilöstövaikutuksia eli olennainen muutos työntekijän työtehtäviin, työmenetelmiin, töiden järjestelyihin tai säännöllisen työajan järjestelyihin, neuvottelut on kuitenkin käytävä ennen liiketoimintapäätöksen tekemistä. Tässä on taustalla se ajatus, että mikäli neuvottelut tällaisessa tilanteessa aloitettaisiin vasta liiketoimintapäätöksen tekemisen jälkeen, ei neuvotteluilla olisi enää todellista käytännön merkitystä, koska niiden kohteena oleviin kysymyksiin ei voitaisi enää vaikuttaa neuvotteluissa.

Neuvottelut alkavat kirjallisen neuvotteluesityksen antamisella. Neuvotteluesityksessä on mainittava neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus käsiteltävistä asioista.

25.2.2022

Kun neuvotteluiden kohteena ovat työnjohtovaltaan kuuluvat muutokset, ei neuvotteluesityksen antamiselle ole säädetty tiettyä aikarajaa. Lain perusteluissa on kuitenkin todettu, että entisen yhteistoimintalain tapaan neuvotteluesitys olisi pyrittävä antamaan niin ajoissa kuin mahdollista.

Neuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Neuvottelujen luonne ja yksityiskohtaisuus voivat vaihdella toimenpiteen merkityksestä ja asian laajuudesta riippuen. Työnjohtovaltaan kuuluvia muutoksia koskevissa neuvotteluissa voidaan lähtökohtaisesti lähteä siitä näkemyksestä, että yhden kokouksen järjestäminen useissa tilanteissa riittää, mutta kokouksia voi tarvittaessa olla myös useampia.

Muutosneuvottelujen kohdistuessa työnantajan työnjohtovaltaan kuuluviin muutoksiin, ei neuvotteluilla ole laissa säädettyjä vähimmäisneuvotteluaikoja.

4.3 Työvoiman käytön vähentämistä koskevat muutosneuvottelut

Uudessa laissa työvoiman käytön vähentämistä koskevat muutosneuvottelut vastaavat aiemman lain 8 luvun säännöksiä. Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat työnantajan tuotannollis-taloudellisella perusteella harkitsema irtisanominen, lomauttaminen ja osaaikaistaminen.

Laissa säädetään lisäksi uutena omana kohtanaan työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta. Lisäys ei aiheuta muutosta voimassa olevaan oikeustilaan, mutta sen tarkoituksena on ollut ikään kuin alleviivata sitä lähtökohtaa, että työnantajan harkitessa työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista yksipuolisesti, on tätä ennen käytävä muutosneuvottelut vähentämisneuvotteluita koskevien säännösten mukaisesti.

On tärkeää havaita ero edellä kohdassa 4.2 selostetun työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvan olennaisen muutoksen ja tässä tarkoitetun työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisen välillä. Eron voi tiivistää siten, että jos työnantajan suunnittelema muutos ei edellytä työsopimuksen muuttamista vaan työsopimus on muotoiltu niin yleisluontoisesti, että esimerkiksi siirto toisiin työtehtäviin ei ole ristiriidassa työsopimuksen työtehtäviä koskevan ehdon kanssa, muutos kuuluu työnjohtovallan piiriin ja siihen sovelletaan kohdassa 4.2 selostettua menettelyä. Jos sen sijaan työnantajan suunnittelema muutos poikkeaa työsopimuksessa sovitusta, muutoksen toteuttaminen edellyttää irtisano-

25.2.2022

misperustetta ja neuvottelut on käytävä tässä kohdassa selostetun mukaisesti.

Neuvottelut on aloitettava lain mukaan siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijöiden irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamiseen. Neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja tekee päätöksen asiassa. Laissa on edelleen olemassa poikkeussääntö tiettyihin tilanteisiin, joissa yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle vahinkoa aiheuttavasta, erittäin painavasta ja ennalta arvaamattomasta syystä työnantajalla voi olla oikeus päättää tietystä asiasta ilman muutosneuvotteluiden käymistä.

Neuvotteluesitys muutosneuvotteluiden koskiessa työvoiman vähentämistä on ennallaan aikaisempaan lakiin nähden. Neuvotteluesityksestä tulee siten ilmetä ensinnäkin perustiedot eli muutosneuvotteluiden alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus käsiteltävistä asioista.

Tämän lisäksi neuvotteluesitystä koskee edelleen tietyt erityiset vaatimukset eli että siihen on sisällytettävä

- suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet,
- alustava arvio työnantajan harkitsemien toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä,
- selvitys periaatteista, joiden mukaisesti toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä
- arvio ajasta, jonka kuluessa harkittavat toimenpiteet pantaisiin toimeen.

Jos jokin edellä mainituista tiedoista ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, on se annettava viimeistään neuvottelujen alkaessa.

Neuvotteluesitys on annettava vähintään 5 kalenteripäivää ennen neuvotteluiden alkamista. Esimerkiksi jos neuvotteluesitys annetaan torstaina, voidaan neuvottelut aloittaa tiistaina. On syytä huomioida, että joissain työehtosopimuksissa on määräyksiä, joilla neuvotteluesityksen antamista koskevasta aikarajasta on voitu sopia poikkeavalla tavalla. Neuvotteluesitys on toimitettava myös TE-toimistolle.

Toimintasuunnitelmaa koskeva sääntely on laissa ennallaan. Mikäli kyseessä on vähintään 10 henkilön irtisanominen tuotannollis-taloudellisin perustein, on työnantajan tehtävä toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma annetaan neuvottelujen alussa ja sitä täydennetään tarvittaessa. Sen tulee sisältää neuvotteluiden suunniteltu aika-
taulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat sekä suunnitellut

25.2.2022

periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Työnantajan on toimittava yhteistyössä työ- ja elinkeinoveranomaisen kanssa.

Jos neuvotteluesitys koskee alle 10 työntekijän irtisanomista, ei työnantajalla ole velvoitetta toimintasuunnitelman laatimiseen, mutta sen on esitettävä muutosneuvotteluiden alkaessa toimintaperiaatteet, jotka koskevat työntekijöiden tukemista oma-aloitteisessa hakeutumisessa muuhun työhön tai koulutukseen irtisanomisajalla sekä työvoimapalveluihin osallistumista.

Neuvotteluiden sisältö on myös ennallaan aikaisempaan lakiin nähden. Muutosneuvotteluissa, jotka koskevat työvoiman käytön vähentämistä, on käsiteltävä siten toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi on käsiteltävä vaihtoehtoja henkilöpiirin rajoittamiseksi tai seurausten lieventämiseksi.

Uudessa laissa on uutuutena säännös, jonka mukaan neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Mikäli työnantaja ei pidä ehdotusta tai ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, hänen on neuvottelujen kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä. Mikäli henkilöstön edustaja haluaa tehdä kirjallisen ehdotuksen neuvotteluissa käsiteltäväksi, tulee tämä ehdotus tehdä hyvissä ajoin ennen kokousta, jotta työnantajalla on riittävä aika valmistautua ja perehtyä ehdotukseen.

Neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevat määräykset ovat ennallaan. Lyhyt 14 päivän neuvottelu-aika koskee siten seuraavia tilanteita:

- neuvottelut koskevat alle 10 henkilön irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen ehtomuutoksia tai
- neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi tai
- työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää tai
- työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena.

Muissa tilanteissa noudatetaan kuuden viikon neuvottelu-aikaa. Neuvotteluajan laskeminen alkaa neuvottelujen alkamisesta, joskin on syytä huomioda, että tietyissä työehtosopimusmääräyksissä voi olla poikkeuksia tältä osin (esimerkiksi 5 päivän neuvotteluesityksen antamisaajan sisällyttäminen neuvottelu-aikaan).

Työnantajan on lain mukaan pyynnöstä laadittava pöytäkirja neuvotteluista. Käytännössä kuitenkin kirjallisen pöytäkirjan laatiminen on aina suotavaa, esimerkiksi mahdollisiin erimielisyystilanteisiin varautu-

25.2.2022

miseksi. Pöytäkirjasta on käytävä ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, osallistujat, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet.

Työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen jälkeen arvio seuraavista asioista:

- 1) työnantajan harkitseman päätöksen sisältö;
- 2) irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain;
- 3) mahdollisten lomautusten kestoajat;
- 4) minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä.

5 Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutusta koskevat säännökset ovat laissa ennallaan. Lain mukaan liikkeen luovuttajalla ja luovutuksensaajalla on tiedottamisvelvollisuus niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee, seuraavista asioista:

- 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 tiedot hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Luovutuksensaajan on täytettävä tiedottamisvelvollisuutensa viimeistään viikon kuluttua luovutuksesta.

6 Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

6.1 Hallintoedustuslain pykälät osaksi yhteistoimintalakia

Uudessa laissa yksi keskeisiä muutoksia on se, että hallintoedustuslain säännökset on siirretty osaksi yhteistoimintalakia. Sisällön osalta säännökset vastaavat pitkälti vanhan lain mukaista oikeustilaa. Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150.

25.2.2022

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

6.2 Henkilöstön hallintoedustuksen toteuttaminen käytännössä

Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa joko sopimalla tai lakiin perustuvan järjestelyn mukaan. Huomioitavaa on, että hallintoedustus ei toteudu automaattisesti vaan edellyttää käytännössä henkilöstöltä tulevaa aloitetta sen toteuttamiseksi.

6.2.1 Sopiminen henkilöstön hallintoedustuksesta

Työnantaja ja henkilöstö voivat ensinnäkin sopia hallintoedustuksen järjestämisestä yrityksessä ja siitä, missä toimitilassa se toteutetaan. Tällainen toimielin voi olla esimerkiksi yrityksen hallintoneuvosto, hallitus, johtokunta tai johtoryhmä. Sopimus hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Jos kyse on konsernista, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa myös konsernikohtaisena jos työnantaja ja henkilöstön edustaja näin sopivat.

6.2.2 Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus

Jos asiasta ei sovita, noudatetaan hallintoedustuksen osalta laissa säädettyä mallia. Tällöin hallintoedustus on vähintään kahden henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavan henkilöstöryhmän vaatimuksesta toteutettava yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostossa, hallituksessa tai sellaisissa johtoryhmissä tai niitä vastaavissa toimitilissa, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Yhden henkilöstöryhmän vaatimusta voidaan pitää riittävänä, jos yrityksessä on vain tähän henkilöstöryhmään kuuluvia henkilöitä. Yritys osoittaa toimitilimen, jossa hallintoedustus toteutetaan.

Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa toimitilimen muiden jäsenten määrästä ja vähintään yksi tai enintään neljä.

Laissa on säädetty, että yrityksen täyttäessä hallintoedustusta koskevan soveltamisedellytyksen eli sen, että yrityksessä työskentelee vähintään 150 henkeä, on henkilöstön hallintoedustus toteutettava vuoden kuluttua edustusta koskevan vaatimuksen esittämisestä.

25.2.2022

6.3 Toimielimen laadullinen vaatimus

Yhteistoimintalaissa on uutena asiana toimielintä koskeva laadullinen vaatimus. Henkilöstön hallintoedustus on toteutettava sellaisessa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Tällä lisävaatimuksella pyritään siihen, että yritykseen ei perustettaisi sellaisia uusia toimielimiä tai entisten toimielinten laajennettuja kokoonpanoja, joissa ei tosiasiallisesti tehdä tärkeitä päätöksiä. Jos henkilöstön hallintoedustaja on valittu esimerkiksi laajennettuun johtoryhmään eikä hän pääse aidosti vaikuttamaan tehtäviin päätöksiin, ei kyseinen toimielin täytä lain asettamia toimielintä koskevia laadullisia vaatimuksia.

6.4 Henkilöstön hallintoedustajan valinnasta, asemasta ja oikeudesta koulutukseen

Jolleivät henkilöstöryhmät pysty sopimaan hallintoedustajien valinnasta, valitaan edustajat järjestämällä vaalit, joiden noudattamisessa sovelletaan työsuojeluvalltuutetun vaalia koskevaa työsuojelun valvontalain mukaista menettelyä.

Henkilöstön hallintoedustajaa koskevat lähtökohtaisesti samat oikeudet ja velvollisuudet kuin toimielimen muitakin jäseniä. Hän saa osallistua kokouksiin, käyttää puhevaltaa ja osallistua päätöksentekoon kuten muutkin jäsenet. Hän voi joutua myös vahingonkorvausvelvolliseksi tehtävässä aiheuttamastaan vahingosta. Laissa on määritelty kuitenkin tiettyjä asioita, joiden käsittelyyn hallintoedustaja ei voi osallistua: yrityksen johdon valinta ja erottaminen, johdon sopimusehdot, henkilöstön työsuhteen ehdot sekä työtaistelutoimenpiteet.

Henkilöstön hallintoedustajan on oltava työsuhteessa yritykseen. Hallintoedustajana ei voi toimia henkilö, joka on julistettu vajaavaltaiseksi tai on asetettu konkurssiin tai liiketoimintakieltoon. Jos toimielimen jäsenyyden kelpoisuudesta on olemassa erityisiä sääntöjä, koskevat nämä kelpoisuusvaatimukset myös henkilöstön hallintoedustajaa.

Laissa uutena asiana on henkilöstön hallintoedustajan oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallintoedustajan tehtävän hoitamiseksi. Koulutuksen sisältöä tai laajuutta ei ole laissa täsmällisesti selostettu, mutta lain esitöiden mukaan se voi olla esimerkiksi yritystalouteen tai -hallintoon liittyvää. Työnantajalle ei voida katsoa lainkohdan nojalla syntyvän velvoitetta laajamittaisen koulutuksen tarjoamiseen vaan kyseessä on tulkittava olevan kohtuullinen koulutus, jonka avulla hallintoedustajalla on esimerkiksi paremmat edellytykset ymmärtää yrityksen taloudellisia tietoja.

25.2.2022

7 Seuraamukset

7.1 Seuraamusjärjestelmä pitkälti ennallaan

Uudessa yhteistoimintalaissa lain rikkomista koskeva seuraamusjärjestelmä on pitkälti ennallaan. Lakia valvova viranomainen on yhteistoiminta-asiamies. Laissa on määräykset hyvityksestä, joka voi tulla kyseeseen ainoastaan muutosneuvotteluiden säännösten rikkomista koskevissa tilanteissa. Lisäksi on olemassa rikoslain puolelle sijoittuva rangaistussäännös, joka voi tulla kyseeseen muista lain rikkomistilanteista. Jos yritys ei täytä velvoitteitaan toteuttaa hallintoedustus, yhteistoiminta-asiamies voi asettaa määräajan hallintoedustuksen toteuttamiseksi ja uhkasakon velvoitteen tehosteeksi.

7.2 Hyvitys

Mikäli työnantaja irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsuhteen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista irtisanomisperusteella koskevien muutosneuvotteluiden yhteydessä laiminlyö muutosneuvotteluita koskevia menettelysääntöjä (17 § - 23 §), voi työnantaja joutua korvausvastuuseen ja maksamaan hyvitystä työntekijälle. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, että työnantaja laiminlyö tiettyjä menettelyyn liittyviä määräaikoja tai tekee päätöksen ennen neuvottelujen käymistä.

Hyvityksen enimmäismäärä on 35.000 euroa työntekijää kohden. Laki ei edellytä, että työntekijälle tulisi olla aiheutunut minkäänlaista aineellista vahinkoa. Korvausvelvollisuus voi syntyä tahallisen laiminlyönnin mutta myös huolimattomuudesta johtuneen rikkomuksen vuoksi.

Hyvityksen määräämiseen ei vaikuta se, onko työnantajalla ollut laillinen peruste irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijä tai muuttaa tämän työsuhteen olennaista ehtoa yksipuolisesti.

Hyvityksen määrään vaikuttavia tekijöitä ovat rikkomuksen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Myös sillä seikalla, onko työnantaja huolimattomuudesta vai tahallisesti rikkonut velvoitteitaan, voi olla vaikutusta hyvityksen määrään.

Rikkomuksen moitittavuuden arviointi on uusi asia yhteistoimintalaissa. Tämän tarkoituksena on se, että voidaan entistä paremmin kiinnittää

25.2.2022

huomiota siihen, missä määrin objektiivisesti arvioiden työnantajan menettelyä voidaan pitää moitittavana. Jos työnantajan virheellisen toiminnan taustalla on esimerkiksi tekijöitä, joiden perusteella kyseessä voidaan katsoa olevan tulkinnanvarainen tai epäselvä tilanne, voi tämä vaikuttaa työnantajan toiminnan moitittavuusarvioinnissa lieventävänä seikkana.

Uusi asia on myös se, että hyvityksen määrää harkittaessa voidaan kiinnittää huomiota työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonteeseen. Työntekijän kokeman loukkauksen voidaan arvioida olevan suurempi tilanteessa, jossa hänet on irtisanottu kuin silloin, kun hänen työsuhteensa jatkuisi.

Hyvityksen asteikon yläpäättä ei tule lain esitöiden mukaan käyttää pienten ja keskisuurten yritysten kohdalla.

Työntekijän on nostettava hyvitystä koskeva kanne kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus hyvitykseen on syntynyt. Jos työntekijän työsuhde on päättynyt, kanneaika on kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä.

7.3 Rangaistussäännös

Lain seuraamusjärjestelmä rakentuu siviilioikeudelliselle hyvitykselle sekä rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Rikosoikeudellinen seuraamus voi tulla kyseeseen muiden kuin hyvitykseen johtavien rikkomusten osalta.

Työnantaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon, jos työnantaja laiminlyö noudattaa yhteistoimintalain jatkuvan vuoropuhelun yhteydessä yhteistoiminta-asiamiehen kehotuksesta huolimatta, rikkoo muutosneuvotteluihin liittyviä velvoitteita muutoin kuin siten, että rikkomus kuuluu hyvityksen piiriin tai jättää noudattamatta eräitä muita velvollisuuksia.

8 Erinäisiä säännöksiä

8.1 Yhteistoimintalain loppupuolen säännökset ennallaan

Lain loppuosassa on säännöksiä henkilöstön edustajan vapautuksesta työstä sekä korvauksesta, henkilöstön edustajien oikeudesta käyttää asiantuntijaa, vuoropuhelua ja muutosneuvotteluita koskevasta salassapidosta sekä valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia toisin tietyistä yhteistoimintalain säännöksistä.

25.2.2022

Nämä säännökset ovat käytännössä ennallaan uudessa yhteistoimintalaissa.

8.2 Henkilöstön edustajan vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään yhteistoimintalaissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi eli käytännössä osallistuakseen vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita koskeviin kokouksiin. Lisäksi henkilöstön edustajalla on oikeus saada vapautusta neuvotteluihin valmistautumista varten, mikä tarkoittaa esimerkiksi edustajien keskinäistä valmistautumista neuvotteluihin sekä perehtymistä neuvotteluesitykseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan aiheistoon. Henkilöstön edustajalla on myös oikeus saada vapautusta yhteistoimintakoulutusta varten.

Työnantajan on korvattava vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys. Mikäli henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yhteistoimintalain mukaisten tehtäviensä hoitamiseen, työnantajan on suoritettava hänelle korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

Myös henkilöstön hallintoedustajalla on oikeus saada vapautusta työstään laissa säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi sekä koulutusta varten. Jos henkilöstön hallintoedustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen, työnantajan tulee maksaa hänelle osallistumisesta aiheutuvat kulut sekä kokouspalkkiot.

8.3 Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstöryhmien edustajilla on tietyissä tilanteissa oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksen sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmisteleivassa toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä. Edustajilla on oikeus kuulla asiantuntijoita ja saada heiltä tietoja edustajien valmistautuessa yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista.

Asiantuntijoiden käyttöoikeus ei koske yrityksen ulkopuolisia asiantuntijoita.

8.4 Irtisanomissuoja

25.2.2022

Henkilöstön edustajana toimiva luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja (huom. ei kuitenkaan ns. ad hoc - yhteistoimintaedustaja) on lain nojalla korotetun irtisanomissuojan piirissä. Tällaisen henkilön työsuhteen irtisanomiseen liittyy lisäedellytyksiä. Henkilöstä johtuvalla perusteella irtisanominen edellyttää, että henkilöstön edustajan edustamien työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksensa. Tuotannollis-taloudellisella perusteella irtisanominen edellyttää, että henkilöstön edustajan tekemän työn tulee olla päättynyt kokonaan ja että työnantaja ei voi järjestää hänelle muuta työtä.

Myös henkilöstön hallintoedustaja on säännöksen tarkoittaman korotetun irtisanomissuojan piirissä.

8.5 Valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten sopimisoikeus sekä lain suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Yhteistoimintalaissa on säädetty, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on mahdollisuus sopimuksin poiketa yhteistoimintalain tietyistä vuoropuhelua sekä muutosneuvotteluita koskevista säännöksistä.

Työehtosopimuksessa voi olla määräys neuvottelujärjestyksestä. Ei ole tarkoituksenmukaista, että samaa asiaa tulisi käsitellä sekä yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa että työehtosopimuksen tarkoittamassa neuvottelujärjestyksessä. Tästä syystä vuoropuhelua tai muutosneuvotteluita ei yhteistoimintalain mukaan aloiteta tai ne keskeytetään, jos työnantaja tai henkilöstön edustaja vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

8.6 Salassapito

Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan sekä asiantuntijana toimineen henkilön on pidettävä salassa vuoropuhelun sekä muutosneuvottelujen yhteydessä saamansa liikesalaisuutta, työnantajan taloudellista asemaa, yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania, jos työnantaja on ilmoittanut ne pidettäväksi salassa.

Salassapitovelvollinen saa käsitellä kuitenkin salassa pidettäviä tietoja muiden työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, jos se on aiheellista näiden työntekijöiden aseman kannalta. Salassapitovelvollisen on kuitenkin ilmoitettava salassapitovelvollisuudesta näille henki-

25.2.2022

löille. Tällöin myös näillä henkilöillä ja heidän edustajillaan on velvollisuus pitää salassa heidän kanssaan käsitellyt tiedot.

Salassapitovelvoite koskee myös yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevia tietoja, jollei se, jonka suojaksi salassapitovelvoitteesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen. Tästä salassapitovelvollisuudesta työnantajan ei tarvitse erikseen ilmoittaa.

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen. Salassapitovelvollisuus kestää koko työsuhteen voimassaoloajan.

Salassapitoa koskevia säännöksiä sovelletaan myös henkilöstön hallintoedustajaan tämän toimiessa yrityksen toimielimessä, ellei kyseisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstön edustajalle sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Säännös tulee sovellettavaksi lähinnä tilanteissa, joissa tietojen vuotaminen voisi vakavalla tavalla vaarantaa esimerkiksi pörs-siyhtiön sellaisten tietojen suojaa, joka kuuluu lakisääteisten salassapitosäännösten piiriin.