

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on toteuttaa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

Voimassa oleva yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki täyttää pääosin direktiivin säännökset. Direktiivin johdosta on kuitenkin tarpeen lisätä yhteistoiminnasta yrityksissä

annetun lain 5 §:ää säännös pykälässä tarkoitettujen henkilöstön edustajan irtisanomis-suojasta ja poistaa työmarkkinajärjestöjen sopimisoikeus lain soveltamisalasta.

Lisäksi ehdotetaan lisättäväksi lain 11 §:n 2 momenttiin säännös liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta liikkeen luovutuksen ajankohdasta tai suunnitellusta ajankohdasta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005.

**YLEISPERUSTELUT**

**1. Johdanto**

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (2002/14/EY, jäljempänä *yhteistoimintamenettelydirektiivi*) hyväksyttiin 11 päivänä maaliskuuta 2002. Jäsenvaltioiden on toteutettava direktiivin säännökset viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005.

Direktiivi on annettu perustamissopimuksen 137 artiklan 2 kohdan nojalla. 137 artiklan 1 kohdan nojalla yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa muun muassa aloilla, jotka koskevat tiedottamista työntekijöille ja työntekijöiden kuulemistaan. 137 artiklan 2 kohdan mukaan neuvosto voi 1 kohdan tarkoituksessa antaa direktiivein säännökset vähimmäisvaatimuksista määränemmistöllä perustamissopimuksen 251 artiklassa tarkoitettua menettelyä noudattaen kuultuaan talous- ja sosiaalikomiteaa ja alueiden komiteaa.

**2. Nykytila**

**2.1. Yhteistoimintamenettelydirektiivin pääasiallinen sisältö**

*Tavoitteet ja päämäärät, määritelmät ja soveltamisala*

Direktiivin tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan luoda yleiset puitteet vähimmäisvaatimuksista työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluiksi yhteisön jäsenvaltioissa sijaitsevilla yrityksillä ja toimipaikoilla. Yksityiskohtaiset säännöt tiedottamisesta ja kuulemisesta määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti.

Direktiivin 2 artiklassa on määritelty yritys, toimipaikka, työnantaja, työntekijä ja työntekijöiden edustaja sekä tiedottaminen ja kuuleminen. Yrityksellä tarkoitetaan voittoa tavoittelevaa tai tavoittelematonta, taloudellista

toimintaa harjoittavaa julkista tai yksityistä yritystä. Työnantaja, työntekijä ja henkilöstön edustaja saadaan määritellä kansallisesti. Tiedottamisella tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä. Kuulemisella tarkoitetaan näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä.

Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan direktiiviä on sovellettava jäsenvaltion valinnan mukaan joko yrityksissä, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää tai toimipaikoissa, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää. Jäsenvaltioiden on määriteltävä myös laskentatapa, jonka perusteella määräytyy yksittäisessä yrityksessä tai toimipaikassa työssä olevien työntekijöiden määrä.

Direktiivin 3 artiklan 2 kohdan mukaan voidaan antaa erityissäännöksiä sellaisista yrityksistä, joiden toiminnan päämäärä on poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka niiden päämäärä koskee tiedottamista ja mielipiteen ilmaisua. Erityissäännöksiä voidaan antaa vain, jos kansallisessa lainsäädännössä on ollut tällaisia säännöksiä jo direktiivin tullessa voimaan.

Lisäksi 3 artiklan 3 kohdan mukaan direktiivistä saadaan poiketa erityissäännöksin, joita sovelletaan aavalla merellä liikennöivien alusten miehistöihin.

#### *Yksityiskohtaiset säännöt tiedottamisesta ja kuulemisesta*

Direktiivin 4 artiklan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät (a) tiedottamisen yrityksen toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta, (b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina, sekä (c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimus-

suhteita.

Artiklan mukaan tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisinä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen.

Kuulemisen on tapahduttava käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla sekä varmistaen, että ajankoh- ta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset. Lisäksi kuulemisen on tapahduttava työnantajan asiasta antamien tietojen ja sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajilla on oikeus ja myös siten, että työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämänsä lausuntoon perusteltu vastaus. Kuulemisen tarkoituksena on saada aikaan sopimus kuulemisen kohteena olevasta asiasta.

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

Tiedottamista ja kuulemistä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä laatiessaan tai toteuttaessaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien on toimittava yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen sekä otettava huomioon sekä yrityksen tai toimipaikan että työntekijöiden edut.

#### *Luottamukselliset tiedot*

Direktiivin 6 artiklan mukaan työntekijöiden edustajat ja heitä mahdollisesti avustavat asiantuntijat eivät saa yrityksen oikeutetun edun niin edellyttäessä ilmaista heille nimenomaisesti luottamuksellisina annettuja tietoja työntekijöille eivätkä kolmansille osapuolille. Luottamuksellisina annettujen tietojen ilmaisemisen kieltö koskee työntekijöiden edustajia ja heitä avustavia asiantuntijoita riippu-

matta heidän olinpaikastaan ja heidän toimikautensa päättymisestä. Työntekijöiden edustajille tai heitä avustaville asiantuntijoille voidaan kuitenkin antaa lupa ilmaista luottamuksellista tietoa sellaisille työntekijöille tai kolmansille osapuolille, jotka ovat velvollisia käsittelemään niitä luottamuksellisina.

Kansallisessa lainsäädännössä voidaan myös säätää, että työnantajalta ei erityistapauksissa edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Direktiivin 6 artiklassa edellytetään säädettäväksi myös menettelyistä, joilla 6 artiklan säännöksiin perustuvien kansallisten säännösten rikkominen voidaan saada käsittelyyn tuomioistuimessa tai hallinnollisessa menettelyssä.

#### *Työntekijöiden edustajien suoja*

Direktiivin 7 artiklan mukaan työntekijöiden edustajien on saatava tehtäviään hoitaessaan riittävä suoja ja takeet voidakseen suoritaa heille kuuluvat direktiivissä tarkoitetut tehtävät asianmukaisesti.

#### *Toimenpiteet direktiivin noudattamiseksi ja suhde muihin direktiiveihin*

Direktiivin 8 artiklassa säädetään jäsenvaltioiden velvollisuudesta säätää aiheellisista toimenpiteistä siltä varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata direktiiviin perustuvaa kansallista lakia tai sen nojalla tehtyjä, direktiivin 5 artiklassa tarkoitettuja sopimuksia. Näillä toimenpiteillä tarkoitetaan sekä säännöksiä tehokkaasta valvonnasta että säännöksiä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista.

Direktiivin 9 artiklassa säädetään direktiivin suhteesta muihin yhteisön ja jäsenvaltioiden säännöksiin. Direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 98/59 EY (direktiivi työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä) 2 artiklassa sekä direktiivin 2001/23/EY (direktiivi työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoi-

minnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä) 7 artiklassa tarkoitettujen erityisten tiedotus- ja kuulemismenettelyjen soveltamista eikä direktiivien 94/45/EY (direktiivi eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä) ja 97/74/EY (direktiivillä direktiivi 94/45/EY ulotettu koskemaan Yhdistynyttä kuningaskuntaa) mukaisesti annettujen säännösten soveltamista. Edellä luetellut direktiivit on saatettu voimaan kansallisessa lainsäädännössämme niissä mainittujen määräaikaisten puitteissa.

Lisäksi 9 artiklassa on säädetty, että direktiivin kansallinen toteuttaminen ei saa direktiivin soveltamisalalla olla perusteena heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa.

#### **2.2. Suomen lainsäädännön ja yhteistoimintamenettelydirektiivin keskinäisen vastaavuus**

Suomen lainsäädännössä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan säädetään 1 päivänä heinäkuuta 1979 voimaan tullessa yhteistoiminnasta yrityksissä annettussa laissa (725/1978, jäljempänä *yhteistoimintalaki*). Yhteistoimintalain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on lisätä työpaikan henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämiseksi sekä työnantajan ja henkilöstön välisen samoin kuin henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamiseksi. Yhteistoimintalain tarkoituksen ja periaatteiden on näin ollen katsottava vastaavan yhteistoimintamenettelydirektiivin 1 artiklassa tarkoitettuja tavoitteita ja periaatteita.

Yhteistoimintalakia sovelletaan lain 2 §:n mukaan yrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. 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 sovelle-

taan silloinkin, kun valtio, kunta tai muu julkinen yhteisö omistaa yhtiön kaikki osakkeet. Oikeuskäytännössä on yhteistoimintalain soveltamisalasäännöstä tulkittu siten, että lakia on sovellettava esimerkiksi sellaisiin säätiöihin, jotka harjoittavat yritystoimintaa tuottamalla erilaisia palveluja riippumatta siitä, onko tavoitteena taloudellinen voitto (työneuvoston päätökset 1138—83, 1306—94 ja 1319—95).

Lain soveltamisalan ulkopuolella jäävät poliittiset, uskonnolliset ja muut vastaavat aatteelliset järjestöt, jotka myös direktiivin mukaan on mahdollista jättää ulkopuolelle, jos direktiivin voimaan tullessa kansallisessa lainsäädännössä on jo ollut tällaisia säännöksiä.

Työnantajan, työntekijän ja työntekijöiden edustajien määritelmät ovat vakiintuneet kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Vaikka yhteistoimintalain säännökset sen tavoitteista, periaatteista sekä eri tapauksissa noudatettavista yhteistoimintamenettelyistä poikkeavat kirjoitustavaltaan direktiivin 2 artiklassa säädetyistä tiedottamista ja kuulemista koskevista määritelmistä, yhteistoimintalaki vastaa kuitenkin näiltä osin direktiiviä.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Direktiivin 3 artiklan mukaan se voidaan toteuttaa siten, että jäsenvaltioiden kansallisia säännöksiä ja määräyksiä sovelletaan yrityksissä, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Voimassa olevat kansalliset säännökset ja määräykset vastaavat direktiivissä edellytettyä soveltamisalaedellytystä.

Direktiivin 3 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä kansallisen lain soveltamisedellytykseksi säädetyin, työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan lain soveltamispiiriin kuuluvat yritykset, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Lakitekstin sanamuodosta käy ilmi, että työntekijämäärää laskettaessa toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa taikka 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 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.

Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että kansallisessa lainsäädännössämme on määritelty työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa sekä yhteistoimintamenettely direktiivissä että neuvoston direktiivissä 97/81/EY ja direktiivissä 1999/70/EY edellytetyn mukaisesti. Direktiivillä 97/81/EY on saatettu voimaan eurooppatason työmarkkinajärjestöjen välinen osa-aikatyötä koskeva puitesopimus ja direktiivillä 99/70/EY määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Molempien sopimusten osapuolina olivat Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskus (CEEP).

Yhteistoimintalakia on sovellettu alun pitäen merimieslaissa (423/1978) tarkoitetuissa työsuhteissa, vaikka alus, jonka lukuun työntekijät tekevät työtä, liikennöisikin direktiivin 3 artiklan 3 kohdassa tarkoitettulla aavalla merellä.

Yhteistoimintalain 6 §:ssä on säädetty yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat. Lain 6 a § koskee neuvotteluelvoitteen toteamista liikkeen luovutuksen yhteydessä. Lain 6 b §:ssä edellytetään, että yrityksessä vahvistetaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, joista tulee käydä ilmi myös

sellaiset asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä, samoin kuin henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset. Lain 7 §:ssä on säännökset yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluvelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä ja 8 a §:ssä neuvottelujen tuloksen ja osapuolten kannanottojen kirjaamisesta. Säännökset ulkopuolisen työvoiman käytön suunnittelusta ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta tiedottamisesta ovat lain 9 §:ssä. Lisäksi lain 11 §:ssä on säädetty yleisestä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta ja erityissäännöksin liikkeen luovutukseen liittyvistä tiedottamisvelvoitteista.

Edellä mainituilla säännöksillä on toteutettu direktiivin 4 artiklan 1 ja 2 kohdan tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt, vaikka yhteistoimintalain säännösten rakenne, jäsentelyt ja kirjoitustapa poikkeavat direktiivin säännöksistä. Lisäksi yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaa on toteutettava muissakin kuin direktiivin tarkoittamissa asioissa.

Direktiivin 4 artiklan 3 kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyssä tarpeelliset tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisällöisinä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat perehtyä riittävästi asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen. Yhteistoimintalain 7 a §:n mukaan neuvotteluesitys on, jollei toisin sovi, annettava direktiivissä tarkoitetuissa yhteistoiminta-asioissa vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen aloittamista, ja viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista, jos työnantajan suunnittelemat toimenpiteet johtaisivat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Neuvotteluesitykseen on liitettävä yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu asiaan käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Yhteistoimintalain perusteluissa on korostettu, että yhteistoimintamenettelyn asiallisen hoitamisen kannalta on tärkeää, että henkilöstöllä on selvä kuva käsiteltävien asioiden taustalla olevista tekijöistä. Lisäksi yhteistoimintalain 7 §:n 2 momentissa ja 7 a §:ssä on erityissäännökset tietojen antamisvelvolli-

suudesta ja ajankohdasta, kun yhteistoimintamenettely johtuu liikkeen luovutuksesta tai kun työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai heidän osa-aikaistamista. Yhteistoimintalain 8 §:ssä säädetään myös varsinainen neuvotteluihin käytettävästä vähimmäiskestoajasta.

Yhteistoimintalain edellä tarkoitettujen säännösten on katsottava täyttävän tietojen antamisen ajankohdan ja tavan sekä niiden sisällön asianmukaisuusvaatimuksen sekä turvaavan työntekijöille asiaan perehtymismahdollisuuden ja valmistautumisen tarvittaessa kuulemiseen.

Direktiivin 4 artiklan 4 kohdan b alakohdan mukaan kuulemisen on tapahduttava käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla. Yhteistoimintalaissa ei ole vastaavaa säännöstä. Arvioitaessa yhteistoimintalain vastaavuutta, on otettava huomioon yhteistoimintalain tavoitteet yhteistoiminnan järjestämisestä yritysten normaalin organisaation mukaisesti samoin kuin voimassa olevan lain säännökset yhteistoimintaasioiden käsittelemisestä yrityksen organisaation ja päätöksenteon kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tasolla. Siten yhteistoimintalaki vastaa direktiivin säännöksiä.

Direktiivin 4 artiklan 4 kohdan d alakohdan mukaan työnantajan tulee järjestää työntekijöiden kuuleminen niin, että heidän edustajillaan on mahdollisuus tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämänsä lausuntoon perusteltu vastaus työnantajalta. Yhteistoimintalaissa edellytetään työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisiä neuvotteluja. Yleisessä kielenkäytössä neuvotteluilla tarkoitetaan eri osapuolten näkemystenvaihtoa niistä menettelyistä tai muista ratkaisuista, joilla tavoiteltu tulos voidaan saavuttaa. Yhteistoimintalain 7 §:n 1 momentissa edellytetään, että työnantajan on neuvoteltava ennen asian ratkaisemista aikomansa toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Lain 8 a §:ssä säädetään lisäksi, että yhteistoimintaneuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot on kirjattava pyynnöstä pöytäkirjaan. Mainituilla säännöksillä turvataan työntekijöiden edustajien oikeus saada työnantajalta esittämiinsä kannanottoihin, direktiivissä tarkoitettu perusteltu vastaus.

Direktiivin 4 artiklan 4 kohdan e alakohdan mukaan kuulemisen tarkoituksena on saada aikaan sopimus työnantajan johtamisvaltuuksiin kuuluvissa asioissa. Tämä tavoite on lausuttu myös jo hallituksen esityksen perusteissa laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä (s. 10).

Direktiivin 5 artiklan perusteella kansallisella lailla voidaan säätää työmarkkinaosapuolille, mukaan lukien yrityksen ja toimipaikan taso, oikeudesta poiketa keskinäisillä sopimuksillaan säännöksistä, joilla on toteutettu direktiivin 4 artiklan säännökset. Yhteistoimintalain 14 §:n nojalla työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä laissa säädetään sen soveltamisalasta, yhteistoiminnan osapuolista, yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, neuvotteluvaihteen toteamisesta liikkeen luovutuksen yhteydessä, henkilöstö- ja koulutus suunnitelmista, yhteistoimintamenettelystä, neuvotteluvaihteen sisällöstä, sen täyttymisestä ja kirjaamisesta, työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, konserniyhteistyöstä sekä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja heille maksettavista korvauksista.

Yhteistoimintalain 14 §:n 1 momentin säännöksen perusteella solmituilla sopimusehdoilla on lain 14 §:n 2 momentin mukaan työehtosopimuslaissa säädetyt oikeusvaikutukset. Yhteistoimintalain 14 §:n säännöstä näin ollen tulkittava niin, että sopimuksella ei voida kokonaan luopua yhteistoimintamenettelystä, vaikka sopimuksin voidaan kaventaa työntekijöiden lakisääteisiä oikeuksia yhteistoimintaan. Näin ollen yhteistoimintalain 14 §:n säännös on sopusoinnussa direktiivin 5 artiklan kanssa.

Direktiivi ei kuitenkaan mahdollista sitä, että kansallisesti voitaisiin säätää työmarkkinaosapuolten mahdollisuudesta sopia direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua soveltamisalasta. Yhteistoimintalain 14 §:n 1 momentin säännös mahdollisuudesta sopia lain soveltamisalasta ei siten vastaa direktiivin 5 artiklan säännöstä.

Direktiivi 6 artiklan 1 kohdassa edellytetään säädettävän kansallisessa lainsäädännössä luottamuksellisten tietojen käsittelyoikeudesta ja työntekijöiden edustajien sekä heitä

avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta. Yhteistoimintalain 12 §:ssä säädetään työntekijöiden, toimihenkilöiden ja henkilöstön edustajien salassapitovelvollisuudesta, mutta ei heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta. Yhteistoimintalaista 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 on aiheellista selvittää kokonaisuutena.

Työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 4 §:ssä säädetään kiellosta ilmaista työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Toisaalta kansainvälisessä konserniyhteistyössä ei ole käytännössä ollut ongelmia salassapitovelvollisuudessa. Tämän vuoksi työntekijöiden mahdollisesti käyttämien avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuus voidaan jättää säädettäväksi yhteistoimintalain kokonaisuusdistuksen yhteydessä.

Direktiivissä edellytetään lisäksi, että salassapitovelvollisuuden tulee jatkua toimikauden päättymisen jälkeen. Työsopimuslain mukainen liike- ja ammattisalaisuuden ilmaiskielto jatkuu koko työsuhteen kestoajan eikä se siten pääty työntekijöiden edustajan toimikauden päättymiseen. Kansallisen lainsäädännön on tältä osin katsottava täyttävän direktiivin.

Direktiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltion tulee säätää työnantajalle mahdollisuus pidättäytyä kuulemis- ja tiedottamismenettelystä, jos ne objektiivisin perustein arvioiden voisivat tuottaa merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle. Yhteistoimintalain 10 §:ssä säädetään poikkeuksista yhteistoimintamenettelystä. Säännöksen mukaan työnantaja voi tehdä yhteistoimintamenettelyä muutoin edellyttävät päätökset noudattamatta sanottua menettelyä, jos yhteistoimintamenettelyn esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle

vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta. Tällöinkin asia tulee käsitellä viivytyksettä yhteistoimintalain 7 §:n mukaisesti sen jälkeen, kun perusteita yhteistoimintamenettelystä poikkeamiselle ei enää ole. Tässä yhteydessä työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelynsä syyt. Yhteistoimintalain 10 §:n perusteluissa on todettu, että säännöksen tarkoituksena on säilyttää yritystoiminnan välttämätön joustavuus ennalta arvaamattomien yrityksen tuotannolliselle ja taloudelliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavien tilanteiden varalta. Yhteistoimintalain 10 §:n ja direktiivin 6 artiklan 2 kohdan kirjoitustavat poikkeavat hieman toisistaan. Näistä eroista huolimatta säännösten tarkoituksia ja sisältöjä on pidettävä toisiaan vastaavina.

Direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa edellytetään, että työntekijöille tulee kansallisella sääntelyllä turvata mahdollisuus hallinnollisten tai oikeudellisten keinojen käyttämiseen siltä varalta, että työnantaja vaatii 6 artiklan 1 ja 2 kohdissa tarkoitettulla tavalla pidettäväksi salassa antamansa tiedot tai ei anna tietoja näissä säännöksissä tarkoitettuun perusteisiin. Yhteistoimintalain 16 §:n 1 momentissa on säädetty yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkorangaistus. Siten työntekijöillä on mahdollisuus saada mahdollinen lain rikkomisen tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa säädetään myös jäsenvaltion mahdollisuudesta säätää menettelyistä, joilla turvataan tietojen luottamuksellisuus. Yhteistoimintalain 16 §:n 3 momentissa on säädetty salassapitovelvollisuuden rikkomisen rangaistavaksi rikoslain (39/1889) 38 luvun mukaisesti.

Direktiivin 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviä hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti. Työntekijöiden edustajina ovat yhteistoimintalaissa säädettyssä yhteistoimintamenettelyssä yleensä työehtosopimusten perusteella valitut luottamusmiehet, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettut luottamusvaltuutetut ja työsuojeluasioissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 10 §:ssä tarkoitettut työsuoje-

luvaltuutetut. Heillä samoin kuin yhteistoimintalain 11 e §:ssä tarkoitettulla kansainväliseen konserniyhteistyöhön valituilla työntekijöiden edustajilla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetty erityinen irtisanomissuoja.

Jos yhteistoimintalain piiriin kuuluvan yrityksen jollakin henkilöstöryhmällä ei ole työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai jos tuon henkilöstöryhmän luottamusmiehen vaaliin osallistuminen on edellyttänyt luottamusmiehen asettaneen ammatillisen yhdistyksen jäsenyyttä tai jos tämä henkilöstöryhmä ei ole valinnut keskuudestaan luottamusvaltuutettuaakaan, on tähän henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä oikeus yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentin mukaan valita keskuudestaan edustaja yhteistoimintalaissa tarkoitettua yhteistoimintaa varten, jos he muodostavat tämän henkilöstöryhmän enemmistön ja tämän enemmistön enemmistö päättää käyttää yhteistoimintalain 5 §:ssä säädettyä oikeuttaan.

Yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettulla henkilöstön edustajalla eikä myöskään yhteistoimintalaissa säädettyä kansallista konserniyhteistyötä varten valitulla henkilöstön edustajalla ole työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädettyä erityistä irtisanomissuojaa. Heidän irtisanomissuojansa määräytyy työsopimuslain 7 luvun 1—4 §:n mukaisten yleisten irtisanomissuojasäännösten perusteella. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöksessä on nimenomaisesti kielletty työnantajan irtisanomasta työntekijän työsopimusmuun muassa työntekijän poliittisten tai yhteiskunnallisten mielipiteiden vuoksi. Irtisanomissuojan määräytymisessä on otettava huomioon myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetty syrjinnän kieltö ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. Henkilöstön edustajien irtisanomissuoja edellyttää kuitenkin yleistä irtisanomissuojaa tehokkaampaa suojaa tehtävien hoidon turvaamiseksi, minkä vuoksi kansallinen lainsäädäntö ei täytä direktiivissä edellytettyä vähimmäisvaatimusta.

Yhteistoimintalain 13 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on annettava henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lainmukaista yhteistoimintamenettelyä ja välittömästi tähän liittyvää henkilöstön edustajien

keskinäistä valmistautumista varten, sekä korvattava heille työstä vapautuksesta aiheutuva ansion menetys. Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yhteistoimintamenettelyyn, on työnantaja 13 §:n 2 momentin mukaan velvollinen suorittamaan hänelle palkkion, joka vastaa valtion komiteoista kulloinkin voimassa olevien määräysten mukaista kokouspalkkiota. Koska säännökset valtion komiteoista on nyttemmin kumottu, yhteistoimintalain 13 §:n 2 momentissa voidaan katsoa tarkoitettavan valtiovarainministeriön 11 päivänä maaliskuuta 2003 antamaa suositusta (6/2003) valtion komiteoiden jäsenille maksettavista kokouspalkkioista. Siten työntekijöiden edustajien on katsottava saavan direktiivissä tarkoitetut takeet ja ansion menetyksen korvauksen siten, että he voivat myös käytännössä suorittaa heille yhteistoimintalain mukaan kuuluvat tehtävänsä.

Direktiivin 8 artiklassa on tavanomaiset säännökset oikeuksien suojasta. Yhteistoimintalain 15 §:ssä on lain valvonta säädetty työministeriön tehtäväksi. Yhteistoimintalain 14 §:n nojalla tehtyjen sopimusten valvonta kuuluu työehtosopimuslain (436/1946) 8 §:ssä säädetyn mukaisesti sen solmineille työmarkkinaosapuolille. Sopimuksen rikkominen työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla sekä valvontavelvollisuuden laiminlyönti voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Yhteistoimintalain 15 a §:ssä säädetään eräissä lain noudattamisen laiminlyöntitapauksissa työntekijälle tai toimihenkilölle maksettavasta hyvityksestä, joka voi olla enintään 20 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Lain 16 §:ssä on rangaistussäännös yhteistoimintalain rikkomisesta ja salassapito-säännösten rikkomisesta. Säännösten voidaan katsoa turvaavan riittävästi direktiivin 8 artiklassa tarkoitetun oikeuksien suojan. Myös rikkomuksista tuomittavia seuraamuksia on pidettävä direktiivissä tarkoitetulla tavalla riittävän tehokkaina, oikeasuhteisina ja varoittavina.

### **2.3. Suomen lainsäädännön ja liikkeen luovutusdirektiivin 7 artiklan keskinäinen suhde**

Neuvoston direktiivi työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen

taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/ETY muuttamisesta (98/50/EY) on annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998. Jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivi voimaan viimeistään 17 päivänä heinäkuuta 2001. Sittemmin direktiivi 77/187/ETY on kumottu sellaisena kuin se oli muutettuna Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 98/50/EY ja korvattu uudella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (2001/23/EY, jäljempänä *liikkeen luovutusdirektiivi*), joka on annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001. Viime mainitulla direktiivillä ei rajoitettu jäsenvaltioiden velvoitetta saattaa aikaisemmissa direktiiveissä tarkoitetuissa määräajoissa direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä. Direktiivit on toteutettu kansallisesti annetuissa määräajoissa työsuojalainilla ja yhteistoimintalainilla.

Direktiivin 7 artiklan 1 kohdan, joka vastaa direktiivin 77/187/ETY 6 artiklan 1 kohtaa sellaisena, kuin se oli edellä tarkoitetun direktiivin muuttamisesta annetussa direktiivissä 98/50/EY, mukaan luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee, luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta, luovutuksen perusteet, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Yhteistoimintalain 11 §:n 3 momentin mukaan liikkeen luovuttajan tai luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöiden edustajille, joita luovutus koskee, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Pykälän 4 momentin mukaan tiedot on annettava työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Säännökset ovat tulleet voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994 erillisellä asetuksella 1357/1993 eräiden Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten lakien voimaantulosta. Yhteistoi-



mintalain 11 §:n 3 ja 4 momentin säännökset vastaavat näin olen tuolloin voimassa ollutta direktiiviä liikkeen luovutuksesta (77/187/ETY). Nimenomainen säännös liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan velvollisuudesta ilmoittaa myös luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta otettiin vasta direktiiviin 98/50/EY. Vaikka yhteistoimintalain 11 §:n puheena olevat säännökset luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuudesta edellyttävät tosiasiallisesti myös luovutuksen aiotun tai suunnitellun ajankohdan ilmoittamista yhteistoimintamenettelyn asianmukaiseksi toteuttamiseksi, olisi direktiivin ja kansallisen lain yhdenmukaisuuden vuoksi aiheellista täsmentää yhteistoimintalakia niin, että se vastaa myös direktiivin kirjoitustapaa.

### **3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

#### **3.1. Tavoitteet**

Esityksen tavoitteena on toimeenpanna yhteistoimintamenettelydirektiivi lisäämällä yhteistoimintalakiin säännökset siltä osin kuin voimassa olevan lain säännökset eivät niitä jo täytä. Lisäksi esityksen tavoitteena on tarkentaa yhteistoimintalakia siten, että jo toimeenpannun liikkeen luovutusdirektiivin liikkeen luovutusta koskevan ajankohdan tiedottamisvelvoite täsmentyy kansallisessa lainsäädännössä.

#### **3.2. Keskeiset ehdotukset**

Yhteistoimintamenettelydirektiivin säännösten johdosta ehdotetaan yhteistoimintalakia muutettavaksi siten, että lailla parannettaisiin sellaisen yhteistoimintaan osallistuvan henkilöstön edustajan irtisanomissuojaa, joka edustaa henkilöstöryhmän enemmistöä, jolla, toisin kuin tämän henkilöstöryhmän vähemmistöllä, ei ole ollut työehtosopimuksen perusteella oikeutta valita luottamusmiestä, tai se ei ole valinnut työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Lisäksi työmarkkinajärjestöjen sopimisoikeutta rajoitettaisiin siten, että ne eivät voisi sopia yhteistoimintamenettelyn soveltamisalasta.

Yhteistoimintalakia ehdotetaan lisäksi täs-

mennettäväksi siten, että liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijöiden edustajille olisi ilmoitettava myös luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta.

### **4. Esityksen vaikutukset**

Ehdotetut säännösmuutokset perustuvat yhteistoimintamenettelydirektiivin ja liikkeen luovutusdirektiivin säännöksiin. Koska voimassa oleva yhteistoimintalaki pääosin jo täyttää direktiivin vaatimukset, ehdotetut muutokset ovat kokonaisvaikutuksiltaan varsin vähäiset. Direktiivissä asetettujen vaatimusten täyttäminen esitetyllä tavalla on kuitenkin tarpeen Suomen velvollisuuksien täyttämiseksi.

### **5. Asian valmistelu**

Esitys on valmisteltu työministeriön 30 päivänä lokakuuta 2003 asettamassa yhteistoimintalain kokonaisuudistusta selvittävässä komiteassa, jonka määräaika päättyy 31 päivänä tammikuuta 2006. Komitean puheenjohtajana toimii Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan työoikeuden professori. Siinä ovat edustettuina työministeriön edustajien lisäksi kaikki keskeiset työmarkkinaosapuolet sekä Suomen Yrittäjät ry ja tutkijoita.

Komitean toimeksiannon mukaan komitean tuli tehdä 30 päivään syyskuuta 2004 mennessä tarpeelliset lainsäädäntöehdotukset, joilla voitaisiin toimeenpanna maaliskuun 23 päivään 2005 mennessä yhteistoimintamenettelydirektiivi.

Komitea on työnsä kuluessa selvittänyt myös tarpeen täsmentää yhteistoimintalakia siten, että jo aiemmin toimeenpannun liikkeenluovutusdirektiivin ja yhteistoimintalain kirjoitustavat vastaisivat toisiaan aikaisempaa paremmin.

Esitys perustuu komiteassa laadittuihin ehdotuksiin.

### **6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja**

Esityksellä on tarkoitus saattaa kansallinen lainsäädäntömme vastaamaan yhteistoimintamenettelydirektiiviä siinä asetettuun mää-

rääikaan mennessä. Nyt ehdotettavat muutokset voidaan näin ollen arvioida uudelleen yhteistoimintalain kokonaisuudistusta valmisteleivassa komiteassa ottaen huomioon direktiivin vaatimukset.

Yhteistoimintamenettelydirektiivi koskee myös julkisen sektorin työnantajia, joita koskevat mahdolliset lainsäädäntömuutokset tai työmarkkinaosapuolten väliset sopimukset valmistellaan erikseen.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotuksen perustelut

**5 §.** *Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa.* Yhteistoimintamenettelydirektiivin 7 artiklan mukaan kansallisella lainsäädännöllä on työntekijöiden edustajille turvattava riittävä suoja ja takeet, jotta he voivat suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti. Tämän vuoksi yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentin loppuun lisättäisiin säännös tässä pykälässä tarkoitetun henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta. Ehdotettavan säännöksen mukaan henkilöstön edustajalla olisi yleisen irtisanomissuojan lisäksi samanlainen irtisanomissuoja kuin työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutetulla työnantajan nojautuessa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun työntekijästä johtuvaan perusteeseen kuten työntekijän edustajan asemaan.

Tässä pykälässä tarkoitetulla henkilöstön edustajalla ei siten olisi aivan yhtä vahvaa irtisanomissuojaa kuin työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla, jos työnantaja aikoo irtisanoa hänen työsopimuksensa taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin säännöksestä käy ilmi oikeuskäytännössä jo 1970-luvulla vakiintunut tulkinta, että työnantaja ei saa nojautua taloudellisiin tai tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin, jos irtisanomisen todellisenä syynä on työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä, erityisesti sen 2 momentissa tarkoitettu, työntekijän henkilöön liittyvä syy. Näin

ollen jos työnantaja esimerkiksi pian käytöksen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanoa tässä pykälässä tarkoitetun henkilöstön edustajan työsopimuksen taloudellisin tai tuotannollisin perustein, saattaa syntyä oletama, että irtisanomisen todellisenä syynä on työntekijän asema yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettuna henkilöstön edustajana. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on normaalia korostetumpi näyttötaakka ilmoittamansa taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen oikeellisuudesta.

**11 §.** *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus.* Pykälän 3 momentissa säädettäisiin voimassa olevien säännösten lisäksi siitä, että liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan olisi ilmoitettava niiden työntekijöiden edustajille, joita luovutus koskee, myös luovutuksen ajankohdasta tai suunniteltu ajankohdasta.

**14 §.** *Sopimisoikeus.* Pykälän otsikko muutettaisiin kuulumaan sopimisoikeudeksi, koska siinä on asiallisesti kysymys sopimisoikeudesta sopimusoikeuden sijaan. Lisäksi pykälän 1 momentista ehdotetaan poistettavaksi mahdollisuus, jonka mukaan työmarkkinajärjestöt, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa lain soveltamisalasäännöksestä.

### 2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:

*muutetaan* yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 5 §:n 1 momentti, 11 §:n 3 momentti ja 14 §:n otsikon suomenkielinen sanamuoto ja 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat, 5 §:n 1 momentti laissa 906/1996, 11 §:n 3 momentti laissa 236/1993 ja 14 §:n 1 momentti laissa 723/1997, seuraavasti:

#### 5 §

##### *Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa*

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, yhdysmiestä tai yhteyshenkilöä taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toimihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan. Edellä tarkoitetun henkilöstön edustajan työsopimusta irtisanottavassa on noudatettava sen lisäksi, mitä työsopimuslain 7 luvun 1—4 §:ssä säädetään, työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momenttia.

#### 11 §

##### *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus*

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä 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.

#### 14 §

##### *Sopimisoikeus*

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjauksesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhdistäytystä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustaji-



**Laki****yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:

*muutetaan* yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 5 §:n 1 momentti, 11 §:n 3 momentti ja 14 §:n otsikon suomenkielinen sanamuoto ja 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat, 5 §:n 1 momentti laissa 906/1996, 11 §:n 3 momentti laissa 236/1993 ja 14 §:n 1 momentti laissa 723/1997, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

5 §

5 §

*Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa*

*Henkilöstön edustajan valitseminen eräissä tapauksissa*

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, yhdysmiestä tai yhteyshenkilöä taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toimihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan.

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, yhdysmiestä tai yhteyshenkilöä taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toimihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan. *Edellä tarkoitetun henkilöstön edustajan työsopimusta irtisanottaessa on noudatettava sen lisäksi, mitä työsopimuslain 7 luvun 1—4 §:ssä säädetään, työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momenttia.*

## 11 §

*Työnantajan tiedottamisvelvollisuus*

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen syyt;
- 2) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 3) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

## 11 §

*Työnantajan tiedottamisvelvollisuus*

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä 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.

## 14 §

*Sopimusoikeus*

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen 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.

## 14 §

*Sopimusoikeus*

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen 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.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 2005.