

EDUSKUNNAN VASTAUS 286/2006 vp

Hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 15/2006 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lausumat:

1. Eduskunta edellyttää, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa tarkoin seuraa

— yhteistoimintalainsäädännön toteutumista käytännössä;

— lainsäädännön vaikutuksia epätyypillisten työsuhteiden ja vuokratyövoiman käyttöön sekä soveltamisalan laajentamisen vaikutuksia pienille yrityksille ja eri-

tyisesti niiden vakituisten työntekijöiden määrän kehitykseen; ja

— henkilöstösuunnitelmaa ja koulutus-tarpeita koskevien säännösten vaikutuksia työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeiden ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamiseen yrityksissä; sekä

antaa asiasta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen vuoden 2010 kevätistutokauden loppuun mennessä.

2. Eduskunta edellyttää, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittää mahdollisuudet luoda henkilöstösuunnitelmia ja -koulutusta koskeva kattava tilastointi- ja seurantajärjestelmä.

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistointamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettävien poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Mitä 15 §:ssä, 17 §:n 3 ja 4 momentissa, 18 ja 19 §:ssä ja 27 §:n 1 momentin 2—4 kohdassa säädetään, sovelletaan vain yrityksessä, jonka työsuhhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.

3 §

Yritys

Tässä laissa tarkoitetaan yrityksellä yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole.

4 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muu tunnustuksellinen yhteisö tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

5 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (/).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevis- sa asioissa säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Tilaaajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöiden edustajille sopimuksestaan käyttää vuokra- tai alihankintatyötä säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (495/1989).

6 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

2 luku

Yhteistoiminnan osapuolet

7 §

Yleissäännös

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taik-

ka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi jäljempänä säädetty- vällä tavalla olla osallisena yhteistoimintamen- netelyssä.

8 §

Henkilöstöryhmien edustajat

Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamus- mies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Jos yhteistoiminta- neuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun val- vonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoimin- nasta annetun lain mukaisesti, henkilöstöryh- mää edustaa myös työsuojeluvalltuutettu.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enem- mistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitettun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi ker- rallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun va- lintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan va- lintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitet- tua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjes- tettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät ei- vät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse-

keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitettun yhteistoimintaedustajan samoin kuin kesken toimikauden eronneen tilalle valitun yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työ-sopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

9 §

Yhteinen kokous ja neuvottelukunta

Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, se käsitellään työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa. Asia voidaan sopia käsiteltäväksi myös työnantajan ja kaikkien henkilöstöryhmien asianomaisten edustajien yhteisessä kokouksessa.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään tässä laissa tarkoitettun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa.

Neuvottelukunnasta tehtävästä sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin neuvottelukunnassa käsiteltävät asiat, neuvottelukunnan kokoonpano ja neuvottelukunnan toimikauden pituus. Neuvottelukunnan henkilöstöjäsenten toimikausi on kaksi vuotta, jollei muusta toimikaudesta ole sovittu.

Sopimus neuvottelukunnasta voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jollei muuta sovi-ta.

3 luku

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

10 §

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta

Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmien edustajille:

1) arvopaperimarkkina- ja muun yrityksen tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava; ja

2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai 3 momentissa tarkoitettussa tapauksessa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetyistä kehityksestä.

11 §

Palkkatiedot

Työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kai-

kille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmitteily on laadittava niin, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) perusteella sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä palkkatietojen antamisesta.

12 §

Tiedot yrityksen työsuhteista

Työnantajan on annettava neljännesvuositain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

13 §

Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista

Työnantajan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Jos 1 momentissa tarkoitettu työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia yrityksessä, noudatetaan lisäksi, mitä 6 ja 8 luvussa säädetään.

14 §

Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin

Saatuun 10—13 §:ssä tarkoitettut tiedot tai selvitykset, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä on vastaava oikeus 8 §:n 4 momentissa tarkoitettussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

4 luku

Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

15 §

Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä:

1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä;

2) työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot; sekä

3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojausta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.

16 §

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet

Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutok-

set, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä;

2) periaatteet erilaisten työsuhtemuotojen käytöstä;

3) arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin; sekä

4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt.

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin samoin kuin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

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

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset 8 luvussa tarkoitettun, irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

17 §

Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset ja jatkettu neuvottelumenettely

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Työnantajan harkitessa sopimusta 1 momentissa tarkoitettun työvoiman käytöstä, siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuok-

rattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

Saatuaan 2 momentissa tarkoitettun ilmoituksen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia 3 momentissa tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista.

18 §

Yrityksen sisäinen tiedottaminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt.

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:

1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi, kun suunnitelma on tarkoitettu ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi;

2) ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

3) työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät;

4) sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet;

5) henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja voittopalkkiojärjestelmä sekä voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

20 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, tavoitteet, periaatteet tai muu järjestely taikka tällaisen muutos, käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Jos käsiteltävä asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa.

Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee. Tällainen asia voidaan käsitellä myös muulla 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

21 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä tässä luvussa tarkoitettussa asiassa aloite niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä siten, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä sitä myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

22 §

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 21 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista ottaen kuitenkin huomioon, mitä 21 §:n 1 momentissa säädetään henkilöstöryhmien edustajien mahdollisuudesta perehtyä asiaan, jolleivät työnantaja ja asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat sovi toisin.

23 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista tässä luvussa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitusta asiasta noudattaen, mitä 21 ja 22 §:ssä säädetään tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

24 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

25 §

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun yhteistoimintavelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt, kuten tässä luvussa säädetään.

26 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asian laajakantoisuudesta riippuen joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

5 luku

Sopiminen ja henkilöstön päätökset

27 §

Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiaakseen seuraavista asioista:

1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määristä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;

2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

4) työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;

5) työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoiton sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä

6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet.

28 §

Neuvottelut ja sopiminen

Työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai sellaisen vastaanotettuaan annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluita tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille.

Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista.

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukin sopijapuolista saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika

on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

29 §

Sopimuksen sitovuus

Sopimus työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä sekä näiden muutoksista sitoo työnantajaa sekä niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin työntekijän työsopimuksen osana, jollei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Tällainen sopimus ei kuitenkaan syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä.

Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla. Sopimus tulee voimaan kuukauden kuluessa tiedottamisesta, jollei muusta ole sovittu.

30 §

Henkilöstöryhmien edustajien päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, 4 kohdassa tarkoitettua työsuhteasuntojen jakamisesta taikka 5 tai 6 kohdassa tarkoitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päättävät mainituista asioista asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

31 §

Työnantajan päätökset

Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitetuista aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista taikka 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa

puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

6 luku

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

32 §

Soveltamisala

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;

2) kone- ja laitehankinnoista;

3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;

4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;

5) työn järjestelyistä; tai

6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnitteleminen yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä.

33 §

Käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestyksessä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajan-

kohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

34 §

Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin työnantaja päättää tässä luvussa tarkoitetun asian, on suunnitellun, 33 §:ssä tarkoitetun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin työntekijän kanssa erikseen, jollei toisin sovita. Kullakin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Jos suunniteltu muutos koskee yhteen tai useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä yleisesti, yhteistoimintaneuvottelut käydään asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken. Yhteistoimintaneuvottelut voidaan käydä myös muulla 9 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

35 §

Työnantajan aloite

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu suunnitelma yritystoiminnan muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa sekä henkilöstövaikutusten laajuus.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

36 §

Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työn-

tekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää 35 §:ssä tarkoitettuun työnantajan aloitteeseen. Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, kuitenkin niin, että asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla yhdessä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

37 §

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus

Jos henkilöstöryhmän edustaja pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista tässä luvussa tarkoitetussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta noudattaen, mitä 35 ja 36 §:ssä säädetään, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

38 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun työnantaja on menetellyt 34—36 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

39 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

40 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava tässä luvussa tarkoitetusta, yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden pe-

rusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tai -kohdistta joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

7 luku

Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

41 §

Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

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

Luovuttajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteuttamisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu tässä laissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, neuvotellaan niistä siten kuin muualla tässä laissa säädetään.

42 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun

Selvitettyään 41 §:n 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille luovutuk-

sensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettut tiedot yrityksen koko henkilöstölle noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

43 §

Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

8 luku

Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

44 §

Soveltaisala

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista siten kuin työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentissa säädetään.

45 §

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava kirjallinen neu-

votteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

46 §

Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolet

Työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kesken tai ne voidaan käsitellä 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa yhteisessä kokouksessa.

Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

47 §

Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot

voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussa.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti.

48 §

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

49 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Tehtyään neuvotteluesityksen tarkoitukseltaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa

(1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaa- seen irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

50 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö

Jos työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

51 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitettulla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

52 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintaneuvotteluista laadittavista pöytäkirjoista, niiden tarkastamisesta ja varmentamisesta säädetään 54 §:ssä.

53 §

Työnantajan selvitys

Täytettyään tässä luvussa tarkoitettun neuvotteluelvoitteensa, työnantajan on esitettävä kohdittuun ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotteluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettu selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuululle työntekijöille yhteisesti heitä koskevilta osiltaan.

9 luku

Erinäiset säännökset

54 §

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot.

Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

55 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 56 §:ssä säädetään.

56 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittavaa yhteistoimintakoulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyksensä. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussa-

kin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

57 §

Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja 55 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

1) liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;

2) työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania;

3) yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania; sekä

4) yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä työntekijää tai henkilöstöryhmän edustajaa ilmoittamaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisevasta momentin 1—3 kohdassa tarkoitettuja tietoja muille työntekijöille tai heidän edustajilleen siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) työnantaja on osoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tar-

koitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin;

2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle sekä 55 §:ssä tarkoitettulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) työntekijä ja henkilöstöryhmän edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

58 §

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

Jos tässä laissa tarkoitetuissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloiteta tai ne on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

59 §

Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

60 §

Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotte-

luja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

Kun 1 momentissa tarkoitettuja perusteita poiketa yhteistoimintavelvoitteista ei enää ole, on työnantajan viivytyksettä käynnistettävä yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

61 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä säädetään 3—6 ja 8 luvussa. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä säädetään 47 ja 48 §:ssä, siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitettujen sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

62 §

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 45—51 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetuille työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä

työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika.

Jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja.

Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työntekijän oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei työsuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

63 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 62 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

64 §

Pakkokeinot

Jos työnantaja laiminlyö, mitä 10—13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, ja siten vaarantaa tietojen saannin, tuomioistuimien voi henkilöstöryhmän edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määrääjässä ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitettu henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, työministeriö voi henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia tuomioistuimelta 1 momentissa tarkoitettua päätöstä, jos on

ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi 4 luvussa tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä.

65 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

66 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava yrityksen työsuhteissa.

67 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 17, 20 tai 22 §:ssä, 28 §:n 1 tai 2 momentissa, 30, 31, 34, 36, 41, 43 tai 55 §:ssä, 56 §:n 1 momentissa tai 65 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 55 tai 56 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Määrättäessä rangaistusta 34, 36 ja 41 §:ssä tarkoitettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä, huomioon ei oteta rangaistusta alentavana seikkana, että määräysvaltaa käyttävä yritys ei ole antanut määräysvallassa olevalle yritykselle yhteistoimintamenettelyn täyttämiseksi tarvittavia tietoja.

Rangaistus 8 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettujen yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Rangaistus 57 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta

muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

tä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

10 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

68 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annettu laki (725/1978) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muihin kuin kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyö-

69 §

Siirtymäsäännökset

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 14 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain 61 §:n säännösten estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka.

Tämän lain säännöksiä sovelletaan yritykseen, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, kuuden kuukauden kuluttua lain voimaantulosta, jollei yritys harkitse vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tämän lain 16 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään sekä suomalaisen että yhteisönlaajuisen yritysyhmissä ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä, joilla varmistetaan näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöi-

den edustajien ja asianmukaisen yritysjohdon välillä.

Lain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi yritysten ja yritysyhmissä toiminnasta ja niiden kehitysnäkymistä sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä yritysyhmissä tai yrityksessä. Lain tarkoituksena on myös edistää yritysten ja yritysyhmissä työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta.

2 §

Soveltamisala

Tämän lain 1, 2, 4 ja 5 luvun säännöksiä sovelletaan 7 §:ssä tarkoitettussa suomalaisessa yritysryhmässä sekä yrityksessä, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä toimintayksiköistä.

Tämän lain 1 ja 3—5 luvun säännöksiä sovelletaan 13 §:ssä tarkoitettussa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä sekä yhteisönlaajuisessa yrityksessä.

3 §

*Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoi-
keuksista*

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (/).

4 §

Yritysryhmä ja määräysvaltaa käyttävä yritys

Tässä laissa tarkoitetaan yritysryhmällä ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä sen määräysvallassa olevat yritykset.

Määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä pidetään yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä omistuksen, rahoituksen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yri-

tyksen yhtiöjärjestyksen tai sääntöjen perusteella taikka muulla vastaavalla tavalla.

Jollei toisin osoiteta, yrityksen katsotaan käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä:

1) kun se suoraan tai välillisesti voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallituksen tai tätä vastaavan toimielimen jäsenistä;

2) kun sillä on yrityksen osakkeisiin tai osuuksiin perustuvan äänioikeuden enemmistö; tai

3) kun se suoraan tai välillisesti omistaa enemmän kuin puolet yrityksen osakkeista tai osuuksista.

Jos yritysryhmän kahden tai useamman yrityksen voidaan katsoa käyttävän määräysvaltaa, on määräysvalta ensisijaisesti 3 momentin 1 kohdassa ja toissijaisesti 2 kohdassa tarkoitettulla yrityksellä, jollei osoiteta, että jokin yrityksistä muulla perusteella käyttää määräysvaltaa.

Määräysvallan määräytymiseen sovellettavasta laista yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä säädetään 16 §:ssä.

5 §

Työntekijämäärän laskeminen

Suomalaisessa yritysryhmässä ja yrityksessä 7 ja 13 §:ssä tarkoitettut työntekijämäärät lasketaan, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät mukaan lukien, yrityksessä kahden viimeksi kulueneen vuoden aikana työskennelleiden keskiarvona.

6 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritysryhmää tai yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

2 luku

Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

7 §

Yritysryhmä ja yritys

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Säännöksiä sovelletaan yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää.

Jos yritysryhmässä on yksi tai useampi yritysryhmä, sovelletaan tämän luvun säännöksiä vain ylimmässä yritysryhmässä, jolleivät viimeksi mainitun johto ja työntekijöiden edustajat sovi yhteistoiminnan järjestämisestä toisin.

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan 1 momentissa tarkoitettujen työntekijämäärien täytyessä myös sellaiseen suomalaiseen yritykseen, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä, eri paikkakunnilla Suomessa sijaitsevista toimintayksiköistä. Hallinnollisesti itsenäiseen toimintayksikköön sovelletaan, mitä yritysryhmän yrityksestä säädetään.

Jos yritysryhmään kuuluvan yrityksen taikka yrityksen toimintayksikön toimiala ei liity kiinteästi yritysryhmässä tai yrityksessä harjoitettuihin tuotanto- tai palvelutoimintoihin, eikä tämän yrityksen tai toimintayksikön toiminta ole merkittävää yritysryhmän taikka yrityksen työntekijöiden aseman kannalta, saadaan tällainen yritys jättää tässä luvussa säädetyn yhteistoiminnan ulkopuolelle.

8 §

Sopimus yhteistoiminnasta

Yritysryhmän tai yrityksen johto ja työntekijöiden edustajat saavat 9—12 §:ssä säädetyn estämättä sopia yhteistoiminnan sisällöstä ja menettelytavoista sekä työntekijöiden edustajien määrästä ja jakautumisesta henkilöstöryhmittäin.

Yritysryhmän taikka yrityksen kullakin henkilöstöryhmällä on oikeus valita keskuudestaan

yksi edustaja työntekijöiden neuvotteluryhmään. Henkilöstöryhmät saavat ennen edustajien valintaa sopia keskenään, että työntekijöiden neuvotteluryhmään valitaan enintään kolme lisäjäsenä. Samalla on sovittava, mitkä henkilöstöryhmät ovat oikeutetut valitsemaan lisäjäseniä.

Sopimus yhteistoiminnasta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voivat irtisanoa yritysryhmän tai yrityksen johto ja kunkin henkilöstöryhmän sopimusperusteisessa yhteistoiminnassa tarkoitettu edustaja. Jos henkilöstöryhmällä on enemmän kuin yksi edustaja, tulee heidän olla yksimieliset sopimuksen irtisanomisesta. Sopimuksella yhteistoiminnasta voidaan rajoittaa henkilöstöryhmien edustajien oikeutta irtisanoa tämä sopimus. Irtisanomisaika on kahdeksan kuukautta, jollei muuta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta tehdyn sopimuksen lakatua olemasta voimassa, on noudatettava, mitä 9—12 §:ssä säädetään.

9 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yritysryhmässä ja yrityksessä

Yritysryhmässä ja yrityksessä, jossa ei ole tehty sopimusta johdon ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta, on sovellettava, mitä 10—12 §:ssä säädetään. Sopimus yhteistoiminnasta yritysryhmässä tai yrityksessä saadaan kuitenkin tehdä milloin tahansa 10—12 §:ssä säädetyn estämättä.

Yritysryhmässä tai yrityksessä, joka työntekijämäärän lisääntyä täyttää 7 §:ssä säädetty soveltamisedellytykset, toissijaisia säännöksiä on kuitenkin sovellettava vasta 12 kuukauden kuluttua 8 §:ssä tarkoitettujen sopimusneuvottelujen aloittamisesta, kuitenkin viimeistään 24 kuukauden kuluttua lain soveltamisedellytysten täyttymisestä, jollei yhteistoiminnasta ole sovittu sitä ennen.

10 §

Työntekijöiden edustajat

Yritysryhmän kunkin suomalaisen yrityksen työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yritysryhmän johdon ja työntekijöiden yhteistoimintaa varten yksi edustaja. Työntekijöiden edustajat tulee valita niin, että yritysryhmän kaikilla henkilöstöryhmillä on ainakin yksi edustaja.

11 §

Yhteistoimintamenettelyssä tiedotettavat ja käsiteltävät asiat

Yritysryhmän Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden edustajille on annettava:

1) tilikausittain yhtenäinen selvitys yritysryhmän taloudellisesta tilasta konsernitilinpäätöksiin tai, jos yritysryhmän ei lain mukaan tule laatia konsernitilinpäätöstä yritysryhmän käytävissä oleva tätä vastaava selvitys;

2) tilikausittain tiedot yritysryhmän tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä sekä arvio todennäköisistä henkilöstön määrän sekä työntekijöiden ammattitaito- tai osaamisvaatimuksien muutoksista henkilöstöryhmittäin;

3) tiedot yritysryhmän johdon harkitsemista ratkaisuksista yritysryhmään kuuluvan yrityksen toiminnan olennaisesta laajentamisesta, supistamisesta tai lopettamisesta; sekä

4) tiedot yritysryhmän johdossa tehtävistä suunnitelluista ratkaisuksista, jotka työntekijöiden asemaan vaikuttaen muuttavat olennaisesti yritysryhmään kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintoa.

Yritysryhmään kuuluvasta, muualla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä on konsernitilinpäätöksestä tai vastaavasta ilmi käyvien tietojen lisäksi annettava vain sellaiset 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut tiedot, joilla on olennainen

merkitys yritysryhmän Suomessa työskentelevien työntekijöiden asemaan.

12 §

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän, tiedotettavaan asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitettut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6—8 luvussa tarkoitetut yhteistoimintamenettelyt ja -neuvottelut.

3 luku

Yhteistoiminta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

13 §

Yhteisönlaajuinen yritysryhmä ja yritys

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittavissa yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä, joilla on Euroopan talousalueella yhteensä vähintään 1 000 työntekijää, kun:

1) yhteisönlaajuisen yritysryhmän vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa sijaitsevassa yrityksessä on kummassakin erikseen vähintään 150 työntekijää; tai

2) yhteisönlaajuisella yrityksellä on vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää.

14 §

EY:n sulautuma-asetuksesta johtuvat poikkeukset

Yritystä, jota tarkoitetaan yrityskeskittymien valvonnasta annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 139/2004 3 artiklan 5 kohdan a ja c alakohdassa, ei pidetä määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä.

15 §

Selvitysmenettelyn vaikutus määräysvaltaan

Perähoitajan, selvittäjän tai selvitysmiehen, joka hoitaa konkurssilaisissa (120/2004), yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993), osakeyhtiölaissa (624/2006) tai vastaavassa lainsäädännössä säädettyjä tehtäviään, ei pelkää tämän perusteella katsota käyttävän 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa.

16 §

Määräysvalta ja lain valinta

Määräysvaltaa käyttävää yritystä määritettäessä sovellettava laki on yritysryhmän kuhunkin yritykseen sovellettava Euroopan talousalueen jäsenvaltion laki. Jos yritykseen ei kuitenkaan sovelleta jäsenvaltion lakia, määräysvallan määrittelemiseen sovellettava laki on sen jäsenvaltion laki, jossa yrityksen osoittama edustaja tai, jos sellaista ei ole, yritysryhmän työntekijämäärältään suurin yritys sijaitsee.

17 §

Keskushallinto

Tässä luvussa säädetyt veloitteet ovat yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävällä, Suomessa rekisteröidyllä yrityksellä tai Suomessa rekisteröidyllä yhteisönlaajuisella yrityksellä (*keskushallinto*).

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella, ovat tässä

luvussa säädetyt veloitteet Suomessa sijaitsevalla yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevalla yrityksellä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköllä, jos yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto on niin osoittanut.

Jos Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto ei ole osoittanut, mikä sen määräysvallassa olevista Euroopan talousalueella olevista yrityksistä tai toimintayksiköistä vastaa tässä luvussa säädettyistä velvoitteista, on niistä vastuussa suomalainen määräysvallassa oleva yritys tai toimintayksikkö, jos se on työntekijämäärältään suurin yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueella sijaitsevista määräysvallassa olevista yrityksistä tai toimintayksiköistä.

18 §

Valmistelevat toimenpiteet

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitetun keskushallinnon tulee yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa toimia aloitteellisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamiseksi käyttöön.

Keskushallinnon tulee ilmoittaa työntekijöiden edustajille määräysvallassaan olevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijämäärät.

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitseva keskushallinto ei 17 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitetun suomalaisen yrityksen tai toimintayksikön pyynnöstä huolimatta toimita sille tietoja yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärästä, tulee tämän hankkia nämä tiedot Euroopan talousalueella sijaitsevilta yritysryhmän yrityksiltä tai yrityksen toimintayksiköiltä.

Suomessa sijaitsevan määräysvallassa olevan yrityksen ja toimintayksikön on annettava tieto työntekijöidensä määrästä Euroopan talousalueella sijaitsevalle yhteisönlaajuisen yritysryhmän yritykselle tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikölle, jos tämä pyytää tietoja 3 momentissa tarkoitetun kaltaisessa tapauksessa.

19 §

Työntekijöiden neuvotteluryhmän perustaminen

Työntekijöiden tulee valita neuvotteluryhmä:

1) kun yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ehdottaa neuvotteluja eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamisesta käyttöön; tai

2) kun yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdesta yrityksestä tai toimintayksiköstä, jotka sijaitsevat vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa, pyytävät tällaisten neuvottelujen aloittamista.

20 §

Neuvotteluryhmän kokoonpano

Työntekijät valitsevat neuvotteluryhmäänsä yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö. Näiden jäsenten lisäksi työntekijät valitsevat neuvotteluryhmään:

1) yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

21 §

Neuvotteluryhmän jäsenmäärä ja jäsenten valinta

Työntekijöiden neuvotteluryhmässä on vähintään kolme ja enintään 18 jäsentä, jollei 20 §:n 1

virkkeen soveltaminen johda suurempaan jäsenmäärään.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat edustajansa neuvotteluryhmään sopimalla tai vaalilla. Jos työntekijät eivät sovi edustajiensa valintamenettelystä, tulee yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla työntekijöillä on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään vaaliin.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee ilmoittaa kokoonpanonsa sekä yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle että yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

22 §

Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä

Keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee neuvotella yhteistoiminnan hengessä tavoitteenaan sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sitä vastaavasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.

Keskushallinto kutsuu työntekijöiden neuvotteluryhmän kokoukseen, jossa aloitetaan 1 momentissa tarkoitettu sopimusneuvottelut. Keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta yhteisönlaajuisen yritysryhmän muiden yritysten johdolle tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

23 §

Vastuu neuvotteluryhmän kustannuksista

Keskushallinto vastaa työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenten valinnasta, neuvotteluryhmän käymistä 22 §:ssä tarkoitetuista sopimusneuvotteluista sekä neuvotteluryhmän näissä neuvotteluissa käyttämistä asiantuntijoista aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista.

24 §

Neuvotteluryhmän pidättäytyminen sopimusneuvotteluista

Työntekijöiden neuvotteluryhmä saa vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta 22 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja tai keskeyttää jo aloitetut neuvottelut. Neuvottelujen käynnistämiseksi uudelleen työntekijöiden neuvotteluryhmä saadaan kutsua koolle aikaisintaan kahden vuoden kuluttua päätöksestä, jolleivät keskushallinto ja neuvotteluryhmä ole sopineet tai sovi tätä lyhyemmästä määräajasta.

Jos työntekijöiden neuvotteluryhmä on päättänyt 1 momentin mukaisesti luopua neuvotteluista, yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä ei sovelleta 27—37 §:n toissijaisia säännöksiä yhteistoimintamenettelystä.

25 §

Yhteistoimintasopimuksesta päättäminen neuvotteluryhmässä

Työntekijöiden neuvotteluryhmä voi tehdä keskushallinnon kanssa sopimuksen yhdestä tai useammasta eurooppalaisesta yritysneuvostosta taikka yhdestä tai useammasta muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä, jos enemmän kuin puolet neuvotteluryhmän jäsenistä kannattaa sitä.

26 §

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, jollei muusta sovita, määrätä:

1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset tai toimintayksiköt;

2) yritysneuvoston kokoonpano ja sen toimikausi;

3) yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottamisen ja keskinäisen näkemystenvaihdon menettelytavat;

4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai -paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kesto-aika;

5) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat; sekä

6) sopimuksen voimassaoloaika ja menettelytavat, joita noudatetaan sopimusta muutettaessa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä toimeenpantujen muutosten johdosta tai uudistettaessa sopimusta muusta syystä.

Keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä voivat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisen sijasta sopia kirjallisesti yhdestä tai useammasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä. Sopimuksessa on määrättävä asiat, joista työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi. Tällaisia ovat erityisesti yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen ylikansalliset asiat, joilla on huomattava vaikutus työntekijöiden asemaan. Sopimuksessa on määrättävä myös yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan työntekijöiden edustajilla on oikeus koontua keskustelemaan saamistaan tiedoista.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27—37 §:ssä tarkoitettut toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

27 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä on sovellettava 28—37 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta:

1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä;

2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa 19 §:n 2 kohdassa tarkoitettua työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä; tai

3) jolleivät keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnasta kolmen vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitettua päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

Jos yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä on yhtä useampi määräysvaltaa käyttävä yritys, perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto vain ylintä määräysvaltaa käyttävän yrityksen tasolle, jollei 26 §:ssä tarkoitettua sopimuksesta johdu muuta.

28 §

Eurooppalainen yritysneuvosto ja sen kokoonpano

Eurooppalainen yritysneuvosto on yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden keskuudestaan valitsema yhteistoimintaelin, jossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä.

Yritysneuvostoon on valittava vähintään yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö. Näiden jäsenten lisäksi valitaan:

1) yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yh-

teisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

29 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten valinta

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat keskuudestaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon heitä edustavat jäsenet sopimalla tai vaalilla. Jos henkilöstö ei sovi edustajiensa valintamenettelystä, tulee yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestää yhdessä yritysneuvoston jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten vaaliin.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

30 §

Ilmoitus eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta

Yritysneuvoston on ilmoitettava kokoonpanostaan ja sen mahdollisista muutoksista yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle tai tämän osoittamalle yritysryhmän tai yrityksen muulle asianmukaiselle johdolle.

31 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta

Yritysneuvosto vahvistaa itselleen työjärjestyksen.

Yritysneuvosto voi valita keskuudestaan enintään kolmijäsenisen työvaliokunnan, jos yritysneuvoston jäsenmäärä tätä edellyttää.

32 §

Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi sellaisista asioista, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa. Vastaavasti 17 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuissa yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä käsitellään vain asioita, jotka koskevat joko kaikkia Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä tai toimintayksiköitä tai vähintään kahta yritystä tai toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa.

33 §

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen suomalaisen keskushallinnon edustajien kanssa saadaksesen tietoja ja tullakseen kuulluksi yritysryhmän tai yrityksen liiketoimista ja tulevaisuuden näkymistä. Keskushallinnon on ennen kokousta annettava kirjallinen selvitys kokouksessa käsiteltävistä asioista.

Keskushallinnon on tiedotettava kokouksesta yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muiden yritysten tai toimintayksiköiden johdolle.

Säännöllisissä kokouksissa on käsiteltävä erityisesti seuraavat asiat:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen rakenne;
 - 2) yritysryhmän tai yrityksen talous- ja rahoitustilanne;
 - 3) yritysryhmän tai yrityksen toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymät;
 - 4) työllistämistilanne ja sen kehitysnäkymät;
 - 5) investointiohjelma tai -ohjelmat;
 - 6) merkittävät organisaatiomuutokset;
 - 7) uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönotto;
 - 8) tuotannon siirrot;
 - 9) sulautumiset;
 - 10) yritysten tai toimintayksiköiden taikka niiden merkittävien osien tuotannon supistaminen tai lakkauttaminen; ja
 - 11) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä 98/59/EY tarkoitettujen työntekijöiden vähentämisen mukaisesti kuin yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan kunkin yrityksen tai yrityksen kunkin toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään.
- Ennen säännöllistä kokousta eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus kokoontua keskenään.

34 §

Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa

Keskushallinnon on esitettävä näkemysten vaihdon kannalta oikea-aikaisesti työvaliokunnalle selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan, erityisesti toiminnan uudelleensijoittamisesta, yrityksen tai toimintayksikön lopettamisesta ja 33 §:n 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetuista irtisanomisista.

Työvaliokunnan pyynnöstä keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohton, jolla on päätösvalta käsiteltävissä asioissa, tulee järjestää kokous, jossa se tiedottaa 1 momentissa tarkoitetuista asioista ja vaihtaa näistä näkemyksiä työvaliokunnan kanssa. Niilläkin eurooppalaisen

yritysneuvoston jäsenillä, jotka eivät kuulu työvaliokuntaan, mutta joiden edustamia työntekijöitä 1 momentissa tarkoitettut asiat koskevat välittömästi, on oikeus osallistua kokoukseen.

Ylimääräinen kokous on järjestettävä mahdollisimman pian selvityksen antamisen jälkeen. Kokousta varten yhteisönlajuisen yritysyryhmän tai yrityksen 2 momentissa tarkoitettu johto laatii kertomuksen, josta työvaliokunta voi antaa lausunnon kokouksen päättyessä tai kohutuullisessa määräajassa kokouksen päättymisestä.

Työvaliokunnalla, tarvittaessa täydennettynä 2 momentissa tarkoitettulla tavalla, on oikeus koontua yhteisönlajuisen yritysyryhmän tai yrityksen johdon olematta läsnä.

Mitä edellä säädetään työvaliokunnasta, koskee eurooppalaista yritysneuvostoa, jos se ei ole valinnut keskuudestaan työvaliokuntaa.

35 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus, siinä määrin kuin se on tarpeen, käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan 33 ja 34 §:ssä tarkoitettuihin kokouksiin.

36 §

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

Eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen työvaliokunnan jäsenten tulee tiedottaa yhteisönlajuisen yritysyryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille edellä tässä luvussa tarkoitettujen tiedotus- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitettusta salassapitovelvollisuudesta johdu muuta.

37 §

Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista

Keskushallinto vastaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat ainakin kokousten järjestely- ja tulkkaus-kustannukset sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannukset, jollei muusta ole sovittu.

Keskushallinnon tulee osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat.

Keskushallinto vastaa yhden eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan 33 ja 34 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa käyttämän asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista, jollei toisin sovita.

38 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimusneuvotteluista

Yritysneuvosto arvioi viimeistään neljän vuoden kuluttua perustamisestaan, olisiko keskushallinnon kanssa käynnistettävä neuvottelut 26 §:ssä tarkoitettusta sopimuksesta.

Jos yritysneuvosto päättää yksinkertaisella enemmistöllä esittää keskushallinnolle neuvotteluja, yritysneuvosto käy neuvottelut työntekijöiden neuvotteluryhmän sijasta. Neuvotteluissa noudatetaan muutoin soveltuvin osin, mitä 22—26 §:ssä säädetään.

39 §

Työntekijämäärän vähentymisen vaikutus

Vaikka yhteisönlajuisen yritysyryhmän tai yrityksen työntekijämäärä vähenee 13 §:ssä säädettyä pienemmäksi, on Suomessa tehtyä 26 §:ssä tarkoitettua sopimusta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä sovellettava vielä kuuden

kuukauden ajan siitä, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä ei enää täytä 13 §:ssä säädettyjä määriä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

Vastaavasti 19 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden neuvotteluryhmä ja 28 §:ssä tarkoitettu eurooppalainen yritysneuvosto säilyttävät asemansa ja tehtävänsä kuusi kuukautta siitä, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä on vähentynyt pienemmäksi kuin 13 §:ssä säädetään.

4 luku

Erinäiset säännökset

40 §

Työntekijöiden edustajien oikeudet

Tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi samoin kuin erikseen sovittavaa yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä.

Jos työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

41 §

Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja

Tässä laissa tarkoitettujen työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

Muussa Euroopan talousalueen jäsenvaltion valitun työntekijöiden edustajan irtisanomis-

suoja määräytyy kyseisen valtion kansallisen lain mukaan.

42 §

Sopimisoikeus

Suomalaisen 7 §:ssä tarkoitettun yritysryhmän tai yrityksen johto ja 8 tai 10 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden edustajat sekä 13 §:ssä tarkoitettun yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ja tämän yrityksen suomalaiset työntekijöiden edustajat saavat edellä säädetyn estämättä yhdessä sopia kirjallisesti kansallisen ja yhteisönlaajuisen yhteistoimintamenettelyn sisällön ja menettelyn yhdistämisestä.

43 §

Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, joka on 8 tai 20 §:ssä tarkoitettun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen, ja yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan sekä työntekijöiden edustajia avustavan, tässä laissa tarkoitettun asiantuntijan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen liike- ja ammatillisaisuutta koskevat tiedot;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania; sekä
- 3) yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä salassapitovelvollista ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille mainitussa momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos

se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammatillisuuden piiriin;

2) yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) 1 momentissa tarkoitettu salassapitovelvollinen on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettun työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan salassapitovelvollisuus asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

44 §

Poikkeukset tietojenantovelvollisuudesta

Yritysryhmän johdolla ja keskushallinnolla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille ja heidän edustajilleen sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle.

45 §

Määräysvaltaa käyttävän yrityksen tiedottamisvelvollisuus

Yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävän yrityksen taikka 7 §:n 3 momentissa tai 13 §:n 2 kohdassa tarkoitettun yhteisönlaajuisen yrityksen valmistellessa taloudellisia tai tuotannollisia päätöksiä, joiden johdosta sen määräysvallassa olevassa yrityksessä tai toimintayksikössä olisi todennäköisesti harkittava työvoiman käytön vähentämistä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä tarkoitettulla tavalla, tulee sen antaa määräysvallassaan olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuista ja niiden vaihtoehtoista siten, että viimeksi mainittu yritys tai toimintayksikkö voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa asianmukaisesti.

46 §

Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11 tai 12 §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa, 32—35, 39, 40 tai 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Rangaistus 41 §:ssä tarkoitettun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden estämisestä valitsemasta edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin neuvottelu- tai yhteistoimintaelimiin säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Rangaistus 43 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

47 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

48 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista ja soveltamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

5 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

49 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978)

kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

50 §

Siirtymäsäännös

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta niihin tässä laissa tarkoitettuihin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on tämän lain voimaan tullessa voimassa olleesta yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitettu sopimus kansallisesta tai kansainvälisestä konserniyhteistyöstä tai ennen 22 päivää syyskuuta 1996 tehty koko henkilöstöä koskeva sopimus rajat ylittävstä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Jollei muusta ole sovittu, viimeksi tarkoitettun sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jonka jälkeen tulevat noudatettaviksi tässä laissa säädetyt velvoitteet.

Laki**työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 7 ja 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 19 päivänä toukokuuta 2004 annetun lain (400/2004) 7 §:n 1 momentti ja 8 § seuraavasti:

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (605/1996), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002), nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) ja kotitaloustyöntekijäin työsuhteesta annetun lain (951/1977) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä

annettua lakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia (/).

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

- 1) tuomioistuinin;
- 2) työsuojelupiirin työsuojelutoimisto;

3) työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö;

4) valtion työmarkkinapolitiikkaa käsittelevä ministeriö;

5) kirkon sopimusvaltuuskunta;

6) kunnallinen työmarkkinalaitos;

7) Ahvenanmaan maakunnan hallitus tai Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta; taikka

8) työministeriö siitä, sovelletaanko yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä joulukuuta 1992 annetun tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 7 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1218/2006, ja

lisätään 80 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1389/1995 ja 896/2001 sekä mainitussa laissa 1218/2006, uusi 8 kohta seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

7) luonnonsuojelulain nojalla suojelun alueen omistajalle maksettu kertakaikkinen korvaus niistä taloudellisen hyödyn menetyksistä, joita

mainitun lain mukaisesta suojelusta omistajalle aiheutuu;

8) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 62 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

henkilöstörahastolain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 6 §, sellaisena kuin se on laissa 344/1999, seuraavasti:

6 §

Järjestelmästä neuvottelu

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa

ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai viraston ja sanotuissa laeissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 4 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 724/1997, seuraavasti:

4 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 9 §:n 1 momentissa tarkoitetussa kokouksessa tai 2 momentissa tarkoitetussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 8 §:ssä

tarkoitettujen sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa, mitä mainitun lain 54 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 35 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (758/2004) 35 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 663/2006, seuraavasti:

35 §

Kansainvälinen konserniyhteistyö

Jos eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta olisi yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (/) 3 luvun säännösten soveltamisalaan kuuluva yhteisönlaajuinen yritys tai yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävä yritys, sanotun lain säännöksiä ei sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskunnassa tai näiden tytäryhtiössä.

Jos kuitenkin erityinen neuvotteluryhmä päättää 13 §:n 1 momentin mukaisesti olla aloittamatta neuvotteluja henkilöstöedustuksen järjestämisestä tai lopettaa kyseiset neuvottelut, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain yhteisönlaajuisista yritysryhmää koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

valtion liikelaitoksista annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista 20 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1185/2002) 12 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

12 §

Henkilöstön osallistuminen

Liikelaitokseen voidaan soveltaa, sen mukaan kuin liikelaitos siitä päättää, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) sijasta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (/). Konserniyhteistyössä liikelaitoskonsernissa noudatetaan soveltuvin

osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (/) säädetään.

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, voi tehdä mainitun lain 61 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

merimieslain 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 24 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1440/1992, seuraavasti:

24 §

Lomauttaminen

Lomautusoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella.

Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopia työntekijän lomauttamisesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

valtion virkamieslain 36 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 36 §:n 3 momentti seuraavasti:

36 §

Virkasuhteen kestäessä voidaan viranomaisen tai virkamiehen aloitteesta sopia virkamiehen lomauttamisesta. Virkaehtosopimuksella sekä sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoi-

minnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 9 §:ssä, voidaan lomauttamisesta sopia toisinkin kuin 1 ja 2 momentissa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä maaliskuuta 1979 annetun opintovapaalain (273/1979) 9 § seuraavasti:

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, tulee etusijalle asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, on

etusija niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä neuvotella asiasta työntekijöiden luottamushenkilöiden kanssa noudattaen, mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 6 luvussa säädetään neuvottelumenettelystä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 5 a luvun 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoimapalvelusta 30 päivänä joulukuuta 2002 annetun lain (1295/2002) 5 a luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 458/2005, seuraavasti:

5 a luku

Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma

7 §

Työvoimaviranomaisen velvollisuudet

Muutosturvan toteuttamiseksi työvoimatoimiston tehtävänä on:

2) tiedottaa tarjolla olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 49 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoimapalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 200 .

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 72/2001, seuraavasti:

47 luku

Työrikoksista

4 §

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen

Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman laissa säädettyä tai työehto- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä perustetta irtisanoo, muuten erottaa tai lomauttaa luottamusmiehen, työ-sopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, henkilöstön edustuksesta yritysten hallin-

nossa annetussa laissa (725/1990) tai yhteistoi-minnasta suomalaissa ja yhteisönlaajuisissa yri-tyksissä annetussa laissa (/) tarkoitetun henki-löstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteis-toiminnasta yrityksissä annetun lain (/) 8 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomitta-va, jollei teko ole työsyryntänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaami-sesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/1988) 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 720/2000, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

tarkastusvirastossa eikä Suomen Pankissa. Tasa-vallan presidentin toimintaan ei sovelleta 15 a §:n säännöksiä.

Lakia ei sovelleta eduskunnan, tasavallan pre-sidentin, valtioneuvoston jäsenten ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslioissa, valtionalouden

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2007