

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaksi ja siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaksi ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 159/2021 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- yhteistoiminta-asiamies Joel Salminen, Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
- sopimuspäällikkö Ismo Kokko, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- johtaja Minna Ahtiainen, STTK ry
- johtava asiantuntija Miia Kannisto, Akava ry
- asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Atte Rytkönen-Sandberg, Suomen Yrittäjät ry

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- oikeusministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö
- professori Leena Halila

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaisi voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain. Lisäksi ehdotetaan 35 muuhun lakiin edellä mainituista muutoksista johtuvia muutoksia.

Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan.

Esityksellä parannettaisiin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia. Samalla hyödynnettäisiin sääntelytapaa, jolla työpaikat voisivat itse määrittää tarkemmin, mitä kysymyksiä yrityksen tai yhteisön ja työyhteisön kehittämiseksi on tarpeen käsitellä ja minkälaisissa menettelyissä asiat käsitellään.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua. Vuoropuhelu koskisi yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymiä ja taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä, käytäntöjä ja toimintaperiaatteita, työvoiman käyttötapoja ja henkilöstön rakennetta, osaa- mistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä. Osana vuoropuhelua työnantaja laatisi yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittä- missuunnitelman työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Työnantajan työnsäntövallan piiriin kuuluvista olennaisista henkilöstövaikutuksista sekä työvoi- man käytön vähentämisestä olisi käytävä muutosneuvottelut. Neuvottelumenettelyt vastaisivat pääpiirteissään voimassa olevaa lakia. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan vahvistettavaksi henki- löstön edustajan oikeutta tehdä neuvotteluiden kuluessa ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia rat- kaisuja sekä täsmennettäisiin neuvotteluiden käynnistämisen ajankohtaa.

Henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettuun lakiin sisältyvät säännökset siirrettäi- siin yhteistoimintalakiin. Säännökset, jotka koskevat henkilöstön hallintoedustuksen järjestämis- tä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisissa, siirrettäisiin kuitenkin henki- löstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annettuun lakiin. Samal- la viimeksi mainitun lain nimikettä muutettaisiin vastaamaan sen muutettua sisältöä. Henkilöstön hallintoedustusta koskevaa sääntelyä täsmennettäisiin siten, että hallintoedustus olisi järjes- tettävä toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Yhteistoimintalakia sovellettaisiin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 20 työntekijää. Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovellettaisiin kui- tenkin yrityksiin, joiden Suomessa työskentelevien työntekijöiden määrä on vähintään 150.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2022.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhteistoimintalaki, joka korvaa voimassa olevan yh- teistoiminnasta yrityksissä annetun lain sekä henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa an- netun lain. Lisäksi ehdotetaan 35 muuhun lakiin edellä mainituista muutoksista johtuvia muutok- sia.

Esityksessä ehdotetulla sääntelyllä on tarkoitus parantaa työnantajan ja henkilöstön välisen vuo- rovaikutuksen toimivuutta luomalla nykyistä paremmat puitteet yritysten ja yhteisöjen sekä työ- yhteisöjen kehittämiseksi yhteisymmärryksessä työnantajan ja henkilöstön kesken. Vuorovaiku- tuksellinen yhteistoiminta muodostuu lakiehdotuksen mukaan jatkuvasta vuoropuhelusta, neu- votteluelvoitteesta ja hallintoedustuksesta, ja se perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettui- hin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Valiokunta toteaa, että voimakkaat muutokset työelämässä ja työntekemisen tavoissa sekä työmarkkinajärjestelmän muutokset korostavat työpaikkojen vuoropuhelun, luottamuksen ja yhteistyön merkitystä. Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena ja puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomioin ja vähäisin teknisluontoisin muutoksin.

Vuoropuhelu

Ehdotetun uuden yhteistoimintalain 6 §:n mukaan vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Vuoropuhelun jatkuvuus toteutuu siten, että vuoropuhelua on lähtökohtaisesti järjestettävä vähintään neljännesvuosittain. Työntekijämäärältään pienemmissä, alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä vuoropuhelua on käytävä vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Säännöllistä vuoropuhelua on 8 §:n mukaan käytävä yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista, työvoiman käyttötavoista ja henkilöstön rakenteesta, osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä. Työpaikkatasolla ratkaistaan, mitkä ovat tarkemmin näiden asiakokonaisuuksien sisällä ne konkreettiset teemat, joista vuoropuhelua käydään. Vuoropuhelussa käsitellään myös eräitä muuhun lainsäädäntöön perustuvia yhteistoimintavelvoitteita.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että säännöksessä ei edellytetä vuoropuhelua käytävän ennen yrityksen päätöksentekoa asiassa. Valiokunta tähdentää, että vuoropuhelu tulee lähtökohtaisesti käydä ennen kuin työnantaja tekee päätöksensä käsiteltävässä asiassa siten, että henkilöstö voi tosiasiallisesti vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Esityksessä ehdotetun uuden yhteistoimintalain 9 §:n mukaan työnantajan on osana jatkuvaa vuoropuhelua laadittava työyhteisön kehittämissuunnitelma. Suunnitelmassa työnantaja ja henkilöstön edustaja pyrkivät yhteistyössä hahmottamaan nykytilaa ja ennakoitavia kehityskulkuja sekä luomaan päämääriä ja arvioimaan toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista ylläpidetään ja työhyvinvointia edistetään. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan toimenpiteiden vastuunjako ja aikataulu sekä seurantamenettelyt.

Kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja ylläpidettäessä on 9 §:n 4 momentin mukaan kiinnitettävä tarpeen mukaan huomiota muun muassa eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden erityistarpeisiin ja erityisesti tarpeisiin ylläpitää työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta (4 mom. 2 kohta). Säännöksen yksityiskohtaisten perustelujen (HE 159/2021 vp, s. 79) mukaan suunnitelmaan voitaisiin esimerkiksi kirjata toimenpiteet, joiden mukaisesti osaamisen kehittämisessä tai henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä tullaan huomioimaan työttömyysuhan alaisten työntekijöiden tulevaisuuden työllistymisedellytyksiä ja ikääntyvien ja työkyvyttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää irtisanottujen tai irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden muutosturvan parantamista ja uudelleen työllistymisen edistämistä jo irtisanomisaikana erittäin tärkeänä ja katsoo, että nämä seikat on otettava huomioon kehittämissuunnitelmassa ennakoivasti. Valiokunta pitää tärkeänä, että kehittämissuunnitelma päivitetään työvoiman vähentämisneuvotteluiden aikana samoin kuin jatkuvan vuoropuhelun yhteydessä, jossa huomioidaan yrityksessä tai yhteisössä ja sen kehitysnäkymissä nähtävät muutokset. Myös työjärjestelyissä tapahtuviin muutoksiin ja koulutustarpeisiin on kiinnitettävä vuoropuhelussa ennakoivasti huomiota mahdollisten irtisanomisten välttämiseksi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta tähdentää selkeitä periaatteita ja toimenpiteitä kehittämissuunnitelmaan myös työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä.

Tiedonsaanti

Ehdotetun yhteistoimintalain 10 §:n mukaan työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta. Lakiehdotuksen 11 §:ssä säädetään tiedoista, jotka työnantajan on annettava henkilöstön edustajalle säännöllisesti.

Valiokunta toteaa, että riittävä ja oikea-aikainen tiedonsaanti on aidon ja rakentavan vuoropuhelun toteutumisen edellytys. Säännöllinen tietojen antaminen tukee jatkuvan vuoropuhelun toteutumista ja henkilöstön edustajan aloiteoikeutta käytännössä. Erityisesti selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta useammin kuin kerran vuodessa edesauttaa rakentavan ja tuloksellisen vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla.

Valiokunta tähdentää, että osana tiedonsaantioikeuksien toteutumista on huomioitava naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä. Henkilöstön edustajalle annettavat palkkatiedot ovat tärkeitä myös perusteettomien palkkaerojen tunnistamista ja niihin puuttumista varten.

Kirkkoalalle yhteistoimintalaki

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että ehdotettua yhteistoimintalakia ei soveltamisalaa koskevan 2 §:n perusteella sovelleta evankelis-luterilaisessa kirkossa eikä ortodoksisessa kirkossa, joissa yhteistoiminta perustuu nykyisin ainoastaan työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiin.

Hallituksen esityksen mukaan (HE 159/2021 vp, s. 59) soveltamisalaa ei esityksen valmistelussa laajennettu koskemaan evankelis-luterilaista ja ortodoksisista kirkkoja, koska kyseessä on yksityisen sektorin yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnan sääntelyssä on omaksuttu sektorikohtainen sääntely siten, että yksityisen sektorin, kuntien ja valtion osalta yhteistoiminnasta on säädetty eri

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

laeissa. Kirkkojen osalta työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan sääntelytarvetta on tarkoit-
tus esityksen mukaan arvioida erikseen.

Valiokunta pitää tärkeänä, että yhteistoiminnasta sääntely ulotetaan myös evankelis-luterilaiseen
kirkkoon ja ortodoksiseseen kirkkoon, ja edellyttää lainvalmistelun aloittamista.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Yhteistoimintalaki

6 luku. Erinäiset säännökset

46 §. Rangaistussäännökset. Pykälän 2 momentin 2 kohdassa kuvataan rangaistavaksi säädet-
tävä menettely rajaamalla vastuu hyvitysseuraamuksen ulkopuolelle jäävään menettelyyn. Ra-
jausta ei ole syytä toteuttaa rikostunnusmerkistöksi tarkoitettussa säännöksessä. Tämän vuoksi
valiokunta ehdottaa, että 2 kohdan loppuosa poistetaan.

Pykälän 3 momentissa säädetään vastuun kohdentumisesta. Valiokunta ehdottaa, että 2 mo-
mentin 2 kohdan lopussa oleva vastuun kohdentumista koskeva säännös siirretään 3 momentin
loppuun.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

*Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 159/2021 vp sisältyvät
2.—36. lakiehdotuksen.*

*Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 159/2021 vp sisältyvän 1. la-
kiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)*

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Yhteistoimintalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

3 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 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 tai yhteisö on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen taikka uskonnollinen tai muuten tunnustuksellinen tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yrityksen tai yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

Lain 2 lukua ei sovelleta konkurssipesään.

4 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

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

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskevissa 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 (746/2012).

5 §

Henkilöstön edustaminen

Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Jos käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai kä-

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

sitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua.

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

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

Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edellä tässä pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää vuoropuhelua ja neuvotteluita koskevat velvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Henkilöstön hallintoedustajasta säädetään 5 luvussa.

2 luku

Vuoropuhelu yrityksen tai yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi

6 §

Velvollisuus käydä vuoropuhelua

Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.

Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

7 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden tai, jos työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 työntekijää, kaksi kertaa vuodessa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluelvoituksen käsittelemällä 8 ja 9 §:ssä tarkoitetut asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Vuoropuhelun on oltava luonteeltaan rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema.

8 §

Vuoropuhelun kohde

Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua:

- 1) yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta;
- 2) työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- 3) työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- 4) henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- 5) työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 6) 12 §:ssä säädettyistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

9 §

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelma laaditaan ja sitä ylläpidetään osana 8 §:n 3—5 kohdassa tarkoitettua vuoropuhelua. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteisiin, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava:

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

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan on kirjattava myös ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa laadittaessa ja sitä ylläpidettäessä on tarpeen mukaan kiinnitettävä huomiota:

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

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentissa tarkoitetut suunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana.

10 §

Vuoropuhelua varten annettavat tiedot

Työnantajan on kirjallisesti annettava henkilöstön edustajalle vuoropuhelun tuloksellisen käymisen kannalta kaikki asiaan liittyvät tarpeelliset tiedot, jotka ovat kohtuudella annettavissa ja jotka työnantajalla on oikeus antaa. Tiedot on annettava viimeistään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista, jollei toisin sovita. Tiedot saatuaan henkilöstön edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tarkentavia tietoja vuoropuhelun kannalta merkityksellisestä seikasta.

11 §

Säännöllisesti annettavat tiedot

Työnantajan on kahdesti vuodessa annettava henkilöstön edustajalle:

- 1) tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna;
- 2) tiedot määräaikaissa tai osa-aikaissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määristä;
- 3) yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkyvät.

Jollei toisin sovita, työnantajan on vuosittain annettava henkilöstön edustajalle:

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

Jos 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava siitä henkilöstön edustajalle.

Jos henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle ei ole valittu edustajaa, työnantaja voi täyttää tässä pykälässä tarkoitetun veloitteen esittämällä ainoastaan 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle tai henkilöstöryhmälle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

1) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 3 momentissa tarkoitettu henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana;

2) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentin mukaisesti;

3) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n 1 momentissa säädetty työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely;

4) sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettut, mainitun lain 146—156 §:ssä tarkoitettussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt;

5) henkilöstörahastolain (934/2010) 9 §:ssä tarkoitettu henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja sen määräytymisperusteet sekä 55 §:ssä tarkoitettu mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen;

6) työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentissa, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentissa, merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentissa, sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentissa, työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentissa ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentissa tarkoitettut asiat.

13 §

Aloite vuoropuhelun käymiseksi

Aloitteen vuoropuhelun käymiseksi 8 §:ssä tarkoitettusta asiasta voi tehdä työnantaja tai henkilöstön edustaja.

Työnantajan on otettava henkilöstön edustajan tekemä aloite käsiteltäväksi seuraavassa kokouksessa, jollei toisin sovita tai aloitteiden suuresta määrästä muuta johdu. Jos henkilöstön edustajan aloite on tehty myöhemmin kuin kahta viikkoa ennen kokousta, työnantajalla on oikeus siirtää asian käsittely seuraavaan kokoukseen. Asian käsittelyn siirtämisestä on ilmoitettava aloitteen tehneelle henkilöstön edustajalle.

14 §

Vuoropuhelun kirjaaminen

Työnantajan on henkilöstön edustajan pyynnöstä huolehdittava, että vuoropuhelussa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin kokouksen käymisen ajankohta, siihen osallistuneet henkilöt, vuoropuhelun pääasiallinen sisältö sekä asiassa mahdollisesti saavutettu lopputulos tai osapuolten eriävät näkemykset. Pyyntö vuoropuhelun kirjaamisesta on esitettävä viimeistään kokouksen alkaessa. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

15 §

Tiedottaminen

Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista sekä toimenpiteistä, joihin vuoropuhelun perusteella on todettu olevan aihetta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on pyrittävä sopimaan tiedottamisen periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon vuoropuhelun kohteena olleen asian laatu ja laajuus sekä asian merkitys henkilöstön kannalta.

3 luku

Muutosneuvottelut

16 §

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

- 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
- 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
- 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
- 6) muista 1—5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Velvollisuus käydä muutoksenneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske työnantaja, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajana toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

17 §

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

Edellä 16 §:n 1 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutoksenneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Edellä 16 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä, johon 16 §:n 2 momentin 1—6 kohdassa tarkoitettu muutos antaa aihetta.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluvaihtoista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

18 §

Muutosneuvotteluiden osapuolet

Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi olla osallisena muutosneuvotteluissa.

19 §

Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä 1 momentissa tarkoitettujen tietojen lisäksi ilmi:

- 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;
- 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Jos jokin 2 momentissa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

tai henkilöstön edustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Edellä 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeva neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Jos muutosneuvottelut koskevat 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille.

20 §

Muutosneuvotteluiden sisältö

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos neuvottelut koskevat 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

- 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;
- 2) 22 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etene- misessä.

21 §

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Annettuaan neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.

Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:

- 1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;
- 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;
- 3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettujen julkisten työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

22 §

Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

23 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa säädettyistä asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettuna saneerausmenettelyn kohteena.

24 §

Neuvotteluiden kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsitellyistä asioista laaditaan pöytäkirja, josta käyvät ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

25 §

Työnantajan selvitys

Työnantajan on 16 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevien muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:

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

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentin 1—4 kohdassa tarkoitettut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Työnantajan on 16 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskeneiden muutosneuvottelujen jälkeen annettava kohtuullisen ajan kuluessa selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta neuvotteluosapuolelle tai asian laajakantoisuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee.

4 luku

Liikkeen luovutus, sulautuminen ja jakautuminen

26 §

Tiedottaminen henkilöstön edustajille

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitetävä niiden työntekijöiden henkilöstön 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 henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 16 §:ssä säädetyn neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä käydään muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

27 §

Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin

Annettuaan 26 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle.

28 §

Sulautuminen ja jakautuminen

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

5 luku

Henkilöstön edustus työnantajan hallinnossa

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneuvissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimisissä (*henkilöstön hallintoedustus*) tämän luvun mukaisesti.

Henkilöstön hallintoeduksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

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

30 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen vastuusta erikseen säädetään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Sopimus henkilöstön hallintoeduksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräjän tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät.

Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen 1 momentissa tarkoitettujen osapuolet niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

31 §

Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus

Jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus eduksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Sen estämättä, mitä tässä pykälässä säädetään, henkilöstön hallintoedustus voidaan sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädettyin edellytyksin.

32 §

Henkilöstön hallintoedustajan kelpoisuus ja eroaminen

Henkilöstön hallintoedustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa. Jos asianomaisen toimielimen jäsenen kelpoisuudesta on erikseen säädetty, kyseiset kelpoisuusvaatimukset koskevat myös henkilöstön hallintoedustajaa.

Jos henkilöstön hallintoedustaja menettää 1 momentissa tarkoitettua kelpoisuutta, eroaa tehtävästä tai on estynyt hoitamaan tehtävänsä, hänen tilalleen tulee henkilökohtainen varaedustaja

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

siihen saakka, kunnes uusi varsinainen jäsen on valittu tai henkilöstön hallintoedustajan este hoi-
taa tehtävänsä lakkaa.

33 §

Henkilöstön hallintoedustajien vaalit

Jollei henkilöstön hallintoedustajien valinnasta voida sopia henkilöstöryhmien kesken, edusta-
jat valitaan noudattaen soveltuvin osin, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyh-
teistoiminnasta annetun lain 30 §:ssä säädetään menettelystä työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat 1 momentissa tarkoitettussa vaalissa.

34 §

Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Henkilöstön hallintoedustajilla ja yrityksen valitsemilla asianomaisen toimielimen jäsenillä on
samat oikeudet, velvollisuudet ja vastuut. Henkilöstön hallintoedustajalla ei kuitenkaan ole oi-
keutta ottaa osaa yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työ-
suhteen ehtoja taikka työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn. Henkilöstön hallin-
toedustajan äänioikeutta voidaan rajoittaa 30 §:ssä tarkoitettulla sopimuksella. Henkilöstön hal-
lintoedustajalla on oikeus saada koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön hallin-
toedustajan tehtävän hoitamiseksi yrityksen toimielimessä.

Henkilöstön hallintoedustajilla sekä heidän varaedustajillaan on oikeus tutustua käsiteltävänä
olevaa asiaa koskevaan aineistoon samassa laajuudessa kuin toimielimen muilla jäsenillä.

Jos yrityksen hallitukseen nimetään vain yksi henkilöstön hallintoedustaja, myös varaedusta-
jalla on oikeus osallistua kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa.

6 luku

Erinäiset säännökset

35 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään tässä laissa tarkoitettu-
jen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten. Henkilöstön edustajalla
on oikeus saada vapautusta työstään myös tehtävään välittömästi liittyvään henkilöstön edusta-
jien keskinäiseen valmistautumiseen. Työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava koulu-
tuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansionmenetyks.
Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovit-
tava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen vuoropuhe-
luun, muutosneuvotteluun tai suorittaa työnantajan kanssa sovitun muun tehtävän, työnantajan on

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös henkilöstön hallintoedustajaan. Yhteistoimintakoulutuksen sijasta oikeus saada vapautusta koskee kuitenkin 34 §:ssä tarkoitettu koulutusta. Jos henkilöstön hallintoedustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yrityksen toimielimen kokoukseen, yritys on velvollinen suorittamaan hänelle kokoukseen osallistumisesta aiheutuvat asianmukaiset kulut ja kokouspalkkiot.

36 §

Oikeus käyttää asiantuntijoita

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä 35 §:n mukaisesti.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

37 §

Irtisanomissuoja

Lain 5 §:n 1—3 momentissa tarkoitettujen henkilöstön edustajana toimivan luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Sama koskee 5 luvussa tarkoitettua henkilöstön hallintoedustajaa ja varaedustajaa työnantajan hallinnossa.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle 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 tarkoitettujen osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

39 §

Suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin

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

40 §

Salassapito

Työntekijän, henkilöstön edustajan ja 36 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan sekä tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöiden ja heidän edustajiensa on pidettävä salassa vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen yhteydessä saadut:

- 1) liikesalaisuutta 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 henkilöstön edustajaa ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta mainitun 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 henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, mitkä tiedot kuuluvat liikesalaisuuden piiriin;
- 2) työnantaja on ilmoittanut työntekijälle ja henkilöstön edustajalle sekä 36 §:ssä tarkoitetulle asiantuntijalle, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja
- 3) työntekijä ja henkilöstön edustaja on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettujen henkilöiden koko työsuhteen voimassaoloajan.

Mitä tämän pykälän 1 ja 3 momentissa säädetään henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuudesta, sovelletaan myös 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustajan tehtävään yrityksen toimielimessä, jollei asianomaisen toimielimen jäsenten tai varajäsenten salassapitovelvollisuudesta ole erikseen toisin säädetty.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

41 §

Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

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

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta 5 luvun mukaiseen henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimituksessa.

42 §

Työneuvoston lausunto

Työneuvoston lausunnosta tämän lain soveltamisesta yritykseen tai yhteisöön säädetään työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004).

43 §

Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava.

44 §

Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsuhteen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17—23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsuhteen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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.

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

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

nyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

45 §

Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

Edellä 44 §:n 1 momentissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
2) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
3) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitetun työyhteisön kehittämissuunnitelman,

4) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
5) laiminlyö 11 §:n 1—3 momentissa tarkoitetut tiedonantovelvollisuutensa tai
6) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitetun aloitteen käsiteltäväksi,
on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta tuomitaan myös työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) jättää noudattamatta tai rikkoo 26 tai 28 §:ssä säädettyä tiedottamisvelvollisuutta tai 35 tai 36 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan, lukuun ottamatta, mitä 35 tai 36 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta tai

2) muulla kuin 44 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkoo 17—20, 22 tai 23 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan ~~siltä osin kuin ne eivät ole 44 §:ssä säädetyn hyvitysseuraamuksen piirissä. Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ää.~~

Rangaistus 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan ja 5 luvussa tarkoitetun henkilöstön hallintoedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä. **Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ää.**

Rangaistus 40 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin mainitun luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

7 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

47 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tai henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 1—9 §:ään, sen sijasta on sovellettava tätä lakia. Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 9 a §—9 f §:ään, sen sijasta on sovellettava henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia.

48 §

Siirtymäsäännös

Tämän lain voimaan tullessa yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta tehdä 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta tai muussa laissa toisin säädetä.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on tehty yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 21 §:ssä tarkoitettu aloite, 27 §:ssä tarkoitettu neuvottelualoite, 35 §:ssä tarkoitettu työnantajan aloite taikka 45 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaisiin menettelyihin sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 27 §:n 1 momentissa tarkoitettua asiasta tehdyn toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisajaksi on kuusi kuukautta, jollei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:ssä tarkoitettut henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on saatettava vastaamaan tämän lain 9 §:n vaatimuksia 12 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 1—9 §:ssä tarkoitettut henkilöstöedustusjärjestelyt on saatettava vastaamaan tämän lain 5 luvun vaatimuksia 18 kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 61 §:ssä tarkoitettua sopimusta saadaan soveltaa tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

2.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) nimike sekä 1, 2, 31, 33 ja 34 §, sellaisina kuin niistä ovat 1 § osaksi laissa 663/2006, 2, 33 ja 34 § laissa 663/2006 ja 31 § laissa 615/2018, sekä *lisätään* lakiin uusi 2 a § ja 5 a luku seuraavasti:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa.

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, jollei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 §

Lain soveltaminen eurooppayhtiöihin ja eurooppaosuuskuntiin

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan kuitenkin siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamisella tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, henkilöstöedustukseen sovelletaan vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa sovelletaan 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Lisäksi tällöin sovelletaan 31 §:n 2 momenttia, 33 §:n 2 momenttia, 34 §:n 3 momenttia, 37 §:ää ja 39 §:n 2 momenttia.

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

30 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan 2 §:n 1 momenttia, 4—12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7—9 kohtaa sekä 2 momenttia, 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28—30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2—4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28—30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 b §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 a §:n 1 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 30 a ja 30 c—30 e §:ää ei sovelleta.

30 c §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28—30 §:ssä tarkoitettut henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 d §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

30 e §

Rajat ylittävä jakautuminen

Mitä edellä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa, koskee soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

31 §

Salassapitovelvollisuus

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellisia annettuja liikesalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuuteen.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisanomissuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestettäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

3.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1, 2 ja 6—8 § sekä
lisätään lakiin uusi 8 a § seuraavasti:

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (/), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahostolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

Yhteistoiminta-asiamiehen kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto ja perehtyneisyys viran tehtävälleen. Yhteistoiminta-asiamiehen nimittää valtioneuvosto määrääjäksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

- 2) aloittein ja ohjein edistää ja parantaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmien toteutumista;
- 3) seurata 1 §:ssä mainittujen lakien tavoitteiden toteutumista;
- 4) antaa neuvoja 1 §:ssä mainittujen lakien soveltamisesta;
- 5) pyytää työneuvostolta työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 8 §:n 8 kohdassa tarkoitettu lausunto siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettua lakia yritykseen tai yritysryhmään;
- 6) valvoa, että henkilöstörahaston toiminta ja hallinto ovat henkilöstörahastolain ja rahaston sääntöjen mukaiset;
- 7) pitää yllä henkilöstörahastorekisteriä ja tätä varten ottaa vastaan ja tarkastaa rahastoihin liittyviä ilmoituksia ja muita asiakirjoja.

6 §

Kehotuksen antaminen

Jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo tätä tai 1 §:ssä mainittua lakia taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä taikka jatkaa tai uusii lainvastaisen menettelyn, yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kirjallinen kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai sen uusimisen estämiseksi.

Kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Jos kehoitus koskee yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyä velvoitetta, kehoituksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava tilanne säännösten ja määräysten mukaiseksi. Muiden velvoitteiden osalta määräaika on asetettava tarvittaessa.

Yhteistoiminta-asiamiehen on annettava kehoitus tiedoksi niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos työpaikalla ei ole valittuja henkilöstön edustajia, työnantajan on annettava kehoitus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty yhteistoimintalain 46 §:ssä, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 46 §:ssä, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 39 §:ssä taikka rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä rangaistavaksi säädetty teko, yhteistoiminta-asiamiehen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on yhteistoiminta-asiamiehelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava yhteistoiminta-asiamiehelle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkinnan päättämistä. Asiaa tuomioistuimessa suullisesti käsiteltäessä yhteistoiminta-asiamiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

8 §

Uhkasakko

Yhteistoiminta-asiamies voi velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon, jos on ilmeistä, että:

1) yritys tai työnantaja ei ole täyttänyt yhteistoimintalain 5 luvussa tarkoitettuja henkilöstön hallintoedustusta koskevia velvoitteitaan;

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

8 a §

Poikkeuslupa

Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa yhteistoimintalain 29 §:n 1 momentissa tarkoitettun henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ennen kuin yhteistoiminta-asiamies tekee asiassa päätöksen, on työnantajan varattava henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko kirjallisesti tai suullisesti.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Jos asiaan on yhteistoimintalain 48 §:n perusteella sovellettava mainitun lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia, myös tämän lain osalta sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa ollutta lakia.

4.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 7 ja 8 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § laissa 877/2019 ja 8 § laeissa 1527/2009 ja 223/2010, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

7 §

Lausunnon antaminen

Työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain (872/2019), vuosilomalain (162/2005), työturvallisuuslain (738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä tai yhteisöä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoimintalakia (/) tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrittäjäryhmissä annettua lakia (335/2007).

Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti.

8 §

Lausunnon pyytäjä ja sen pyytäminen

Työneuvoston lausuntoa voi pyytää:

- 1) tuomioistuin;
- 2) aluehallintovirasto;
- 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) yhteistoiminta-asiamies siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrittäjäryhmissä annettua lakia yritykseen tai yrittäjäryhmään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

5.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 ja 21 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 ja 21 §, sellaisina kuin ne ovat, 4 § laissa 347/2019 ja 21 § osaksi laissa 126/2009, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuukselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuukselvityslaisissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaisissa (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luottavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuojasetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaisissa (/) tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) taityönantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenetelyssä.

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaisissa tarkoitetun vuoropuhelun sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun menettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

6.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 3, 12 ja 26 a §, sellaisena kuin niistä on 26 a § laissa 620/2011, seuraavasti:

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään yhteistoimintalaissa (/).

Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yhteistoimintalakia.

12 §

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut 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 yhteistoimintalain 3 luvussa tarkoitetut muutosneuvottelut tai toteuttaa 4 luvussa tarkoitetut menettelyt.

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että yhteis-

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

toimintalain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

7.

Laki

työsopimuslain 7 luvun 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §, sellaisena kuin se on laissa 1467/2016, seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määrittämisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

8.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 11 §, sellaisena kuin se on laissa 1468/2016, seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

11 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää 1 momentissa tarkoitettua velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määrittämisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määrätty yhteistoimintalain (/) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

9.

Laki

opintovapaalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 9 §, sellaisena kuin se on laissa 454/2007, seuraavasti:

9 §

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille sitä hakeneille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuvaa haittaa työnantajan harjoittamalle toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä kaikille myöntää, etusijalle tulee asettaa ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos etusijajärjestystä ei tällä perusteella voida ratkaista, etusija on niillä, jotka ovat saaneet vähiten koulutusta. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitel-

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

lä asiaa työntekijöiden henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain (/) 2 luvun mukaisessa vuoropuhelussa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

10.

Laki

henkilöstörahastolain 2 ja 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstörahastolain (934/2010) 2 ja 9 § seuraavasti:

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *henkilöstörahastolla* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta;

2) *henkilöstörahastoerällä* rahasuoritusta, jonka enimmäismäärä määräytyy yhdenmukaisten periaatteiden mukaan sekä sellaisen kaikkia rahastoon kuuluvia jäseniä koskevan tulos- tai voittopalkkiojärjestelmän mukaan, joka on otettu käyttöön henkilöstörahaston piiriin kuuluvissa yrityksissä ja tulosityksiköissä;

3) *henkilöstörahastoerän lisäosalla* rahasuoritusta, josta kukin henkilöstörahaston piiriin kuuluva yritys tai tulosityksikkö voi päättää erikseen ja joka koskee päätöksen tehneessä yrityksessä tai tulosityksikössä määrättyä osaa koko henkilöstöstä ja jonka enimmäismäärä voi olla vuodessa enintään lisäosaa saavien jäsenten kuukauden palkkasumma tai kunkin jäsenen kuukauden palkka;

4) *henkilöstöryhmän edustajalla* yhteistoimintalaissa (/), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettuja henkilöstön edustajia.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Yhteistoimintalain (/) soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja yhteisöjen osalta 1 momentissa tarkoitettuna suunnitelmana pidetään mainitun lain 9 §:n mukaista työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) soveltamisalaan kuuluvien työnantajien osalta tällaisena suunnitelmana pidetään mainitun lain 4 a §:n mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Muiden kuin 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien laatiman suunnitelman tulee sisältää arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä. Suunnitelmassa on lisäksi käsiteltävä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Lisäksi suunnitelmaan tulee kirjata, miten sitä on tarkoitus toteuttaa ja seurata.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

12.

Laki

julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 12 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 3 §:n 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1474/2016, seuraavasti:

12 luku

Julkisen työvoima- ja yrityspalvelun toimeenpano ja siihen liittyvä yhteistyö

3 §

Työ- ja elinkeinotoimiston tehtävät muutosturvan toteuttamiseksi

Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on:

2) avustaa yhdessä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen kanssa yhteistoimintalain (/) 21 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueel-

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

la annetun lain (449/2007) 9 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 25 §:ssä tarkoitetun toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

13.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 49 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 49 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 217/2010, seuraavasti:

49 §

Ilmoitus muille viranomaisille

Jos tässä laissa tarkoitetun tarkastuksen yhteydessä ilmenee tai työsuojeluviranomainen muutoin saa tietoonsa, että yhteistoimintalakia (/) on todennäköisesti rikottu, epäillystä lain noudattamatta jättämisestä on ilmoitettava viipymättä yhteistoiminta-asiamiehelle.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

14.

Laki

työterveyshuoltolain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 456/2007, seuraavasti:

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpäivän yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä työnantajan ja henkilöstön on käsiteltävä yhteistoimintalainsa (/) tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

15.

Laki

työntekijän eläkelain 70 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijän eläkelain (395/2006) 70 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 940/2010, seuraavasti:

70 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain 85 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisten alojen eläkelain (81/2016) 85 §:n 4 momentti seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

85 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

17.

Laki

merimieseläkelain 78 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 78 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 941/2010, seuraavasti:

78 §

Eläkkeeseen oikeuttavat työansiot

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

18.

Laki

sairausvakuutuslain 11 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 11 luvun 3 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa 535/2019, seuraavasti:

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

3 §

Palkkatulo

Edellä 3 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

19.

Laki

työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:n 4 momentti seuraavasti:

81 §

Ansiomenetykskorvauksen perusteena oleva työansio

Edellä 3 momentin 1 l kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

20.

Laki

työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 943/2010, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

19 §

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun peruste

Edellä 2 momentin 11 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (/) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

21.

Laki

työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain (354/1997) 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 524/2008, seuraavasti:

9 §

Yhtiökokous

Vakuutettujen edustajat yhtiökokoukseen valitaan vakuutuskohtaisesti yhteistoimintalaissa (/) tarkoitettujen henkilöstöryhmien edustajien kesken. Jos vakuutettujen edustajasta ei päästä sopimukseen tai yritykseen ei sovelleta edellä mainittua lakia, asiasta on järjestettävä vaali tai muu valintamenettely, jonka järjestämisestä huolehtivat asianomaiset työntekijät. Vaali tai valintamenettely järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä, joiden edustaja valitaan, on mahdollisuus osallistua siihen. Määräykset valintamenettelystä on otettava työeläkevakuutusyhtiön yhtiöjärjestykseen.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

22.

Laki

Metsähallituksesta annetun lain 32 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Metsähallituksesta annetun lain (234/2016) 32 § seuraavasti:

32 §

Henkilöstön osallistuminen

Metsähallitus voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta yhteistoimintalakia (/). Konserniyhteistyössä Metsähallituskonsernissa noudatetaan soveltuvin osin, mitä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönläajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007) säädetään.

Jos Metsähallitukseen sovelletaan yhteistoimintalakia, se voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

23.

Laki

valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n 2 ja 3 momentti seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

10 §

Henkilöstön osallistuminen

Liikelaitos voi päättää, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) sijasta yhteistoimintalakia (/).

Liikelaitos, johon sovelletaan yhteistoimintalakia, voi tehdä mainitun lain 38 §:ssä tarkoitetun sopimuksen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

24.

Laki

sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 148 ja 153 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) 148 §:n 2 momentin 1 kohta ja 153 §:n 2 momentti seuraavasti:

148 §

Yhteisötilaajan suunnittelu- ja yhteistoimintavelvoite väärinkäytötapauksissa

Jos yhteisötilaaja on yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluva työnantaja, on hänen:
1) käsiteltävä 146—156 §:ssä tarkoitetussa välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt yhteistoimintalain (/) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä;

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

153 §

Yhteisötilaajan tiedonantovelvollisuus työntekijöiden edustajalle väärinkäytötapauksissa

Edellä 1 momentissa tarkoitettu selvitys on annettava työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, selvitys on annettava yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 3 §:ssä tarkoitettulle yhteistoimintaedustajalle taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 6 §:ssä tarkoitettulle edustajalle. Jos näitäkään ei ole valittu, selvitys on annettava kaikille tähän henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

25.

Laki

meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 770/2011, seuraavasti:

6 §

Työehtosopimuksella sopiminen

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merityösopimuslaissa (756/2011), merityöaikalaisissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai yhteistoimintalaissa (/) säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työeh-

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

tosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

26.

Laki

vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain 2 luvun 4 §:n ja 18 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain (162/2014) 2 luvun 4 §:n 14 kohta ja 18 luvun 8 § seuraavasti:

2 luku

Määritelmät

4 §

Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista annettuun direktiiviin liittyvät määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

14) *työntekijöiden edustajilla* yhteistoimintalain (/) 5 §:n mukaisia henkilöstöryhmien edustajia;

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

18 luku

Listamattomiin yhtiöihin sijoittavat vaihtoehtorahastot

8 §

Henkilöstön edustajan salassapitovelvollisuus

Työntekijän edustajan tai työntekijöitä edustavan asiantuntijan on pidettävä salassa tämän luvun mukaisesti annetut luottamukselliset tiedot noudattaen yhteistoimintalain 40 §:ää.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

27.

Laki

eläkesäätiölain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan eläkesäätiölain (1774/1995) 17 §:n 3 momentti seuraavasti:

17 §

Sen estämättä, mitä 2 momentissa säädetään, työnantaja valitsee eläkesäätiötä perustettaessa väliaikaisesti hallituksen kaikki jäsenet ja heidän varajäsenensä. Näistä on kahden jäsenen ja heidän varajäsentensä oltava henkilöitä, jotka voivat kuulua eläkesäätiön toimintapiiriin. Toimintapiiriin kuuluvia henkilöitä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan on työnantajan kuultava toimintapiirin edustajia. Jos työnantajayhteisöön sovelletaan yhteistoimintalakia (/) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia (1233/2013), työnantajan on toimintapiiriä edustavia hallituksen jäseniä valitessaan kuultava mainituissa laeissa tarkoitettuja henkilöstön edustajia. Eläkesäätiön tultua rekisteröidyksi eläkesäätiön toimintapiiriin kuuluvien hallituksen jäsenten ja heidän varajäsentensä valinta on suoritettava niin pian kuin se 3 §:n 2 momentin säännökset huomioon ottaen on mahdollista.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

28.

Laki

tuloverolain 80 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tuloverolain (1535/1992) 80 §:n 8 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1235/2013,
seuraavasti:

80 §

Verovapaat vakuutus- ja vahingonkorvaukset

Veronalaisia korvauksia eivät ole:

8) yhteistoimintalain (/) 44 §:ssä ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 21 §:ssä sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 43 §:ssä tarkoitettu hyvitys, jonka työnantaja on yhteistoimintavelvoitteiden laiminlyönnin johdosta maksanut irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

29.

Laki

elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 56 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (360/1968) 56 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1258/2013, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

56 §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 7 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2—4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tarkoitettuun kehittämissuunnitelmaan tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta elinkeinotoiminnassa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

- 1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
 - 2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
 - 3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.
-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

30.

Laki

maatilatalouden tuloverolain 10 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan maatilatalouden tuloverolain (543/1967) 10 f §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1259/2013, seuraavasti:

10 f §

Työnantaja saa sen lisäksi, mitä 6 §:ssä säädetään, vähentää tämän pykälän 2—4 momentin mukaan määräytyvän koulutusvähennyksen yhteistoimintalain (/) 9 §:ssä tarkoitettuun kehittämissuunnitelmaan tai taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä annetun lain (1136/2013) 3 §:ssä tarkoitettuun koulutussuunnitelmaan perustuvasta maataloudessa työskennelleen työntekijän koulutuksesta, jos:

- 1) koulutus kestää yhtäjaksoisesti vähintään tunnin;
 - 2) työnantaja maksaa koulutuksen ajalta työntekijälle palkkaa; ja
 - 3) työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole verovuonna myönnetty julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettua palkkatukea.
-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

31.

Laki

luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 7 luvun 5 §:n 5 momentti seuraavasti:

7 luku

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät

5 §

Luottolaitoksen johdon ajankäyttö

Mitä 1–3 momentissa säädetään, ei sovelleta hallituksen jäseniin, joka on yhteistoimintalain (/) 5 luvussa tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

32.

Laki

sijoituspalvelulain 6 b luvun 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sijoituspalvelulain (747/2012) 6 b luvun 11 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 523/2021, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

6 b luku

Hallinto- ja ohjausjärjestelmät, avoimuus, riskien hallinta ja palkitseminen

11 §

Palkitsemisvaliokunta

Palkitsemisvaliokunta vastaa palkitsemista koskevien päätösten valmistelusta, mukaan luettuna ne johdon tekemät päätökset, joilla on vaikutuksia kyseisen yrityksen riskeihin ja niiden hallintaan. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan sekä jäsenten on oltava sellaisia johdon jäseniä, jotka eivät vastaa sijoituspalveluyrityksen päivittäisestä johtamisesta. Jos hallituksen jäsenenä on yhteistoimintalain (/) 5 luvussa tarkoitettuja henkilöstön edustajia, vähintään yksi heistä on nimettävä palkitsemisvaliokunnan jäseneksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

33.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan säästöpankkilain (1502/2001) 79 f §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1423/2007, seuraavasti:

79 f §

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltävä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____ .

34.

Laki

rikoslain 47 luvun 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §, sellaisena kuin se on laissa 1234/2013, 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, työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintalain (/) 5 luvussa tai yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhdymissä annetussa laissa (335/2007) tarkoitetun henkilöstön tai työntekijöiden edustajan taikka yhteistoimintalain 5 §:ssä tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:ssä tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n 3 ja 4 momentissa tarkoitetun yhteistoimintaedustajan tai muuttaa hänen työsuhteensa osa-aikaiseksi, on tuomittava, jollei teko ole työsyryjintänä rangaistava, *työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan _____
päivänä _____ kuuta 20 ____ .

35.

Laki

osakeyhtiölain 16 luvun 25 §:n ja 17 luvun 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan osakeyhtiölain (624/2006) 16 luvun 25 §:n 2 momentti ja 17 luvun 24 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1415/2007, seuraavasti:

16 luku

Sulautuminen

25 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitettussa sulautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitettun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitettut todistukset.

17 luku

Jakautuminen

24 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitettussa jakautumisessa sovelletaan 15 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osakeyhtiöt hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitettun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat yhtiöt ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

36.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan osuuskuntalain (421/2013) 20 luvun 26 §:n 2 momentti ja 21 luvun 25 §:n 2 momentti seuraavasti:

20 luku

Sulautuminen

26 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp

21 luku

Jakautuminen

25 §

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitettussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitettun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitettun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltävä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitettut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

Helsingissä 7.12.2021

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Aino-Kaisa Pekonen vas
varapuheenjohtaja Katja Taimela sd
jäsen Atte Kaleva kok
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Jukka Mäkyne ps
jäsen Anders Norrback r
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Juha Pylväs kesk
jäsen Arto Satonen kok
jäsen Riikka Slunga-Poutsalo ps
varajäsen Jari Myllykoski vas

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp Vastalause

Vastalause

Perustelut

Kokoomuksen ja perussuomalaisten valiokuntaryhmät pitävät yhteistoimintalain uudistusta odotettuna ja tarpeellisena uudistuksena. Yhteistoimintalain pääasiallinen tavoite on lisätä yhteistoimintaa työnantajien ja työntekijöiden välillä. Vuoropuhelun edistäminen on tärkeä tavoite, jota myös lainsäädännöllä on edistettävä.

Hallituksen esityksessä (HE 159/2021 vp) esitetään lain soveltamisalan laajentamista vähintään 20 henkilöä työllistäviin työnantajiin. Lakisääteisten yhteistoimintavelvoitteiden ulottaminen pieniin yrityksiin on epätarkoituksenmukaista sen vuoksi, että työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutuu erityisesti pienissä yrityksissä luontevasti ja yrityksen toimintaan sopivalla tavalla myös ilman lainsäädäntöä.

Valiokunnan saaman asiantuntijaselvityksen perusteella on selvää, että hallituksen esityksessä ei ole esitetty soveltamisalan muutoksen osalta riittäviä perusteita. Esitys on myös ristiriidassa tältä osin EU:n yhteistoimintadirektiivin soveltamisalan kanssa. Olisi loogista, että EU:n lainsäädäntö ja Suomen laki olisivat linjassa keskenään myös soveltamisrajan osalta. Yhteistoimintadirektiivin mukainen 50 työntekijän raja kuvaa myös yleiseurooppalaista näkemystä siitä, minkä kokoi-
siin yrityksiin on järkevää soveltaa yleisiä yhteistoimintavelvoitteita.

Edellä olevin perustein kokoomuksen ja perussuomalaisten valiokuntaryhmät katsovat, että hallituksen esitystä on syytä muuttaa siten, että soveltamisalan raja on edelleen vähintään 50 henkilöä.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 1. lakiehdotuksen 1 luvun 2 §:n 1 momentti muutettuna. *(Vastalauseen muutosehdotukset)*

Vastalauseen muutosehdotukset

1. lakiehdotus

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luottolai-

Valiokunnan mietintö TyVM 18/2021 vp
Vastalause

tostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 50.

(2 mom. kuten TyVM)

Helsingissä 7.12.2021

Arto Satonen kok
Atte Kaleva kok
Riikka Slunga-Poutsalo ps
Jukka Mäkynen ps
Rami Lehto ps