

**Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnalle on annettu hallituksen esitys n:o 99/1996 vp laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.

Eduskunta, jolle työasiainvaliokunta on antanut asiasta mietintönsä n:o 13/1996 vp, on hyväksynyt seuraavan lain:

## Laki

### yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 6 §:n 3 c ja 15 kohta, 11 §:n 1 momentti ja 11 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 6 §:n 3 c kohta ja 11 a § 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88) ja 11 §:n 1 momentti 26 päivänä helmikuuta 1993 annetussa laissa (236/93),

*muutetaan* 3 §:n 2 momentti, 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 4 kohta, 7 a §:n 1 momentti, 8 §:n 1—3, 5 ja 6 momentti ja 8 a §, 11 §:n 2 momentti, 14 §:n 1 momentti ja 15 a §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 7 a §:n 1 momentti, 8 §:n 1—3 ja 6 momentti, 8 a § ja 15 a §:n 1 momentti mainitussa 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa, 8 §:n 5 momentti 20 päivänä toukokuuta 1996 annetussa laissa (337/96), 11 §:n 2 momentti osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla sekä 14 §:n 1 momentti 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1195/90), sekä

*lisätään* 6 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna 25 päivänä tammikuuta 1993 annetulla lailla (51/93) ja mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, siitä viimeksi mainitulla lailla kumotun 7 kohdan tilalle uusi 7 kohta ja 7 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, ja uusi 6 momentti seuraavasti:

#### 3 §

##### *Yhteistoiminnan osapuolet*

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan tässä laissa työehtosopimuksen perusteella valittua pääluottamusmiestä, yhdysmiestä, yhteyshenkilöä, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmiestä, asianomaisen henkilöstöryhmän 5 §:ssä säädetyllä tavalla valitsemaa edustajaa ja työsuojeluvaltuutettua.

#### 5 §

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

Milloin jollakin henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, yhdysmiestä tai yhteyshenkilöä taikka milloin tämä on valittu vaaleilla, johon osallistuminen on edellyttänyt kuulumista ammatilliseen yhdistykseen, ja yhdistykseen kuulumattomat työntekijät tai toimihenkilöt muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on näillä työntekijöillä tai toi-

mihenkilöillä enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus valita keskuudestaan edustaja tämän lain mukaista yhteistoimintaa varten vuodeksi kerrallaan.

## 6 §

### *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat*

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

4) rationalisointitoiminnan määräaikaissuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävät toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikalla;

7) yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet; muutoin ulkopuolisen työvoiman käyttö on käsiteltävä siten kuin 9 §:ssä säädetään.

## 7 §

### *Yhteistoimintamenettely*

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Edellä mainitut tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista.

Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on 4 §:ssä tarkoitetulla neuvottelukunnalla ja

7 §:n 4 momentissa tarkoitetulla yhteisellä kokouksella sekä henkilöstön edustajalla oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Henkilöstön edustajilla, jos siitä on sovittu työnantajan kanssa, on sama oikeus heidän valmistautuessaan 7 §:n 4 momentissa tarkoitettuun yhteiseen kokoukseen taikka 4 §:ssä tarkoitettuun neuvottelukunnan kokoukseen. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 13 §:ssä säädetään.

## 7 a §

### *Neuvotteluesitys*

Neuvotteluesitys on, jollei toisin sovita, 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitetussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista. Edellä mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos 6 §:n 1—5 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen. Esityksessä on oltava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi. Neuvotteluesitykseen tulee liittää 7 §:n 2 momentin mukaiset tiedot tai ne voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista.

## 8 §

### *Neuvotteluvelvoitteen sisältö ja sen täytyminen*

Jollei muusta menettelystä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, katsotaan työnantajan täyttäneen 7 §:ssä tarkoitetun neuvotteluvelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 7 §:ssä säädetyllä tavalla taikka 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa. Ennen yhteistoimintamenettelyä annettujen tietojen täydentäminen yhteistoimintamenettelyn aikana on mahdollista yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan aloitteesta. Eri-mielisiksi jääneiden asioiden toteuttamisen työnantaja voi aloittaa tiedotettuaan asiassa

päätetyistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 6 §:n 1—5 kohdan mukainen neuvottelava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, työnantajan ei katsota täytäneen neuvotteluvuoroitettuaan ennen kuin asiasta on yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamisen ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämisen osalta sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, on edellä mainittu aika kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta. Vaihtoehtojen käsittely voi viimeksi mainitussa tapauksessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, jollei toisin sovita.

Milloin 2 momentissa tarkoitettussa neuvottelussa joudutaan harkitsemaan toimenpiteiden kohteeksi suunniteltujen henkilöiden vähentämistä koskevia toimenpiteitä, joita ei ole otettu huomioon henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmassa, on neuvotteluissa käsiteltävä ne mahdollisuudet, joita on olemassa työvoiman kouluttamiseksi ja sijoittamiseksi uusiin tehtäviin huomioon ottaen myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset.

Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena on 2 momentissa säädetty neuvottelu-aika seitsemän päivää neuvottelujen alkamisesta.

Jos tässä pykälässä säädetty yhteistoimintamenettely koskee seikkaa, joka on käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, voivat työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä taikka toimihenkilöitä edustava luottamusmies, yhdysmies tai yhteishenkilö ja työnantaja sopia siitä, ettei asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

## 8 a §

### *Neuvottelun kirjaaminen*

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että 6 §:ssä tarkoitettuun neuvotteluun sisältyvien kokousten ajankohdat, osallistujat, neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot kirjataan pöytäkirjaan. Neuvotteluosapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

## 11 §

### *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus*

Työnantajan tulee esittää:

1) henkilöstön edustajille yrityksen tilinpäätös viipymättä sen jälkeen, kun se on vahvistettu, sekä vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät;

2) huoltokonttoritilin haltijalle tilinavauksen yhteydessä kirjallinen selvitys huoltokonttorisaatavien mahdollisesta vakuudettomuudesta sekä vähintään kerran tilivuoden aikana 1 kohdassa tarkoitetut tiedot;

3) yrityksen suorittaman palkkatilastoinnin puiteissa kunkin henkilöstöryhmän edustajille asianomaista ryhmää koskevat palkkatilastot sen mukaisesti kuin asiasta on asianomaisen alan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa sovittu; sekä

4) viipymättä muutokset, jotka olennaisesti poikkeavat 1 ja 2 kohdassa mainituissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

## 14 §

### *Sopimusoikeus*

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista,

6 a §:ssä neuvotteluvuorototeamisen-  
taliikkeen luovutuksen ja sulautumisen jäl-  
keen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuun-  
nitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelys-  
tä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä  
neuvotteluvuorototeamisen sisällöstä ja sen täyt-  
tymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun kirjaami-  
sesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvol-  
lisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteis-  
työstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien  
vapautuksesta työstä ja maksettavista kor-  
vauksista.

-----

15 a §

*Hyvitys*

Milloin 6 §:n 1—5 kohdassa tarkoitettu asia on tahallisesti tai ilmeisestä huolimatto-  
muudesta ratkaistu noudattamatta, mitä 7 §:n  
1 tai 3—5 momentissa taikka 7 a tai 8 §:ssä  
säädetään, ja työntekijä tai toimihenkilö on  
ratkaisuun liittyvistä syistä osa-aikaistettu,  
lomautettu tai irtisanottu, on työntekijällä tai  
toimihenkilöllä oikeus saada työnantajalta  
hyvityksenä enintään 20 kuukauden palkka.

-----

Tämä laki tulee voimaan                      päivänä  
kuuta 199 .

-----

Helsingissä 29 päivänä lokakuuta 1996

-----