

## **Laki yhteistoiminnasta yrityksissä**

### **1 LUKU** **Yleiset säännökset**

#### **1 §**

##### *Lain tarkoitus*

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

#### **2 §**

##### *Soveltamisala*

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

Mitä tämän lain 15 ja 17-19 §:ssä säädetään, sovelletaan vain yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30.

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

#### **3 §**

##### *Yritys*

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

#### **4 §**

##### *Poikkeukset soveltamisalasta*

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) 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 ja Ahvenanmaan maakunnan kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Jos yritys on aatteellinen, taiteellinen, tieteellinen, uskonnollinen tai muu tunnustuksellinen yhteisö tai jos sen tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen,

yleispoliittinen tai humanitäärinen, tämän lain säännöksiä ei sovelleta yhteisön tarkoitusta eikä aatteellisia tai vastaavia tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun.

## 5 §

### *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista*

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

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

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

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

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta työterveyshuollon järjestämistä koskeissa 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 (/).

Työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan julkisten ostotarjousten yhteydessä säädetään arvopaperimarkkinalaissa (497/1989).

## 6 §

### *Työneuvoston lausunto*

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

## 2 LUKU

### **Yhteistoiminnan osapuolet**

## 7 §

### *Yleissääntö*

Tässä laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja.

Liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys voi jäljempänä säädettävällä tavalla olla osallisena yhteistoimintamenettelyssä.

Työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisestä kokouksesta sekä neuvottelukunnasta säädetään 9 §:ssä.

## 8 §

### *Henkilöstöryhmien edustajat*

Henkilöstöryhmien edustajina ovat joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu sekä työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, eikä asiaa ole käsitelty tai käsitellä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Jos yrityksen jonkun henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitettun 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 jonkun henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteistoimintaedustajan, joka on valittu 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi samoin kuin kesken toimikauden eronneen tilalle valitun yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on voimassa mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

## 9 §

### *Yhteinen kokous ja neuvottelukunta*

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

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

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

Sopimus neuvottelukunnasta voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei muuta sovita.

### **3 LUKU**

## **Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot**

#### **10 §**

##### *Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta*

Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmien edustajille:

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

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

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

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

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

#### **11 §**

##### *Palkkatiedot*

Työnantajan on annettava kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työnantajan on annettava henkilöstöryhmän palkkatiedot eriteltyinä ammattiryhmittäin.

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

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

#### **12 §**

##### *Tiedot yrityksen työsuhteista*

Työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaika- ja osa-aika-työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

#### **13 §**

##### *Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista*

Työnantajan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun

alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

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

#### **14 §**

##### *Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin*

Saatuun 10 - 13 §:ssä tarkoitetut tiedot tai selvitykset, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä on vastaava oikeus 10 §:n 3 momentissa tarkoitetussa tapauksessa. Työnantajan on esitettävä vastauksensa näihin kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa.

### **4 LUKU**

#### **Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet**

#### **15 §**

##### *Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt*

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä

- 1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät; tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä;
- 2) työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot;
- 3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.

#### **16 §**

##### *Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet*

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

Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi ainakin:

- 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä;
- 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä;
- 3) arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin; sekä
- 4) edellisissä kohdissa tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt.

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

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

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

## 17 §

### *Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset ja jatkettu neuvottelumenettely*

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet.

Työnantajan harkitessa sopimusta 1 momentissa tarkoitetun työvoiman käytöstä, siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto-aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

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

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

## 18 §

### *Yrityksen sisäinen tiedottaminen*

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt.

## 19 §

### *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely*

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä

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

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

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

4) sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet;

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

## 20 §

### *Yhteistoimintaneuvottelut*

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

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

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

## 21 §

### *Työnantajan aloite*

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

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

## 22 §

### *Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot*

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

## 23 §

### *Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus*

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

## **24 §**

### *Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen*

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

## **25 §**

### *Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen*

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

## **26 §**

### *Tiedottaminen*

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

## **5 LUKU**

### **Sopiminen ja henkilöstön päätökset**

## **27 §**

### *Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat*

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

- 1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määrästä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;
- 2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työ säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;
- 4) työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;
- 5) työpaikan sosiaali- ja näitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja niiden käytöstä, lasten päivähoidon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittaminen varojen puitteissa; sekä
- 6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet.

## **28 §**

### *Neuvottelut ja sopiminen*

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

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

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

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, ellei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Kukaan sopijapuolista saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu.

## **29 §**

### *Sopimuksen sitovuus*

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

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

## **30 §**

### *Henkilöstöryhmien edustajien päätökset*

Jos 27 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, 4 kohdassa tarkoitettu työsuhdeasuntojen jakamisesta, 5 tai 6 kohdassa tarkoitetuista asioista ei yhteistoimintaneuvotteluissa saada aikaan sopimusta työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kesken, päätöksen tekevät asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat.

## **31 §**

### *Työnantajan päätökset*

Jos 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista työsäännöistä tai näihin tehtävistä muutoksista, 3 kohdassa tarkoitetuista aloitetoiminnan säännöistä tai näihin tehtävistä muutoksista tai 4 kohdassa tarkoitetuista asuntojen jakamisen periaatteista taikka osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

## **6 LUKU**

### **Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt**

#### **32 §**

##### *Soveltamisala*

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat

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

2) kone- ja laitehankinnoista;

3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;

4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;

5) työn järjestelyistä; tai

6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

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

#### **33 §**

##### *Käsiteltävät asiat*

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työjohtovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, ellei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

#### **34 §**

##### *Yhteistoimintaneuvottelut*

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

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

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

### **35 §**

#### *Työnantajan aloite*

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

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

### **36 §**

#### *Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot*

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

### **37 §**

#### *Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus*

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

### **38 §**

#### *Neuvotteluelvoitteen täytyminen*

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

### **39 §**

#### *Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen*

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

### **40 §**

#### *Tiedottaminen*

Työnantajan on tiedotettava tässä luvussa tarkoitetusta, yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tai -kohdista joko

asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee taikka noudattaen 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

## **7 LUKU**

### **Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä**

#### **41 §**

##### *Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille*

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

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

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

Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

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

#### **42 §**

##### *Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun*

Selvitettyään 41 §:n 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä saada vastaukset esitettyihin kysymyksiin.

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

#### **43 §**

##### *Sulautuminen ja jakautuminen*

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

## **8 LUKU**

### **Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä**

#### **44 §**

##### *Sovelletamisala*

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen

taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Näitä säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla.

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

#### 45 §

##### *Työnantajan esitys yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi*

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

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

#### 46 §

##### *Yhteistoimintamenettelyn osapuolet*

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

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

#### 47 §

##### *Työnantajan annettavat tiedot*

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

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

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa.

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

## 48 §

### *Ilmoitus työvoimatoimistolle*

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

## 49 §

### *Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet*

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

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

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

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

## 50 §

### *Neuvotteluvuorituksen sisältö*

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

## 51 §

### *Neuvotteluvuorituksen täytyminen*

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitettun

neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty tässä luvussa tarkoitetulla tavalla 14 päivän aikana niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osaaikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen tässä luvussa tarkoitetun neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon aikana niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

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

## **52 §**

### *Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen*

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

## **53 §**

### *Työnantajan selvitys*

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

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

## **9 LUKU**

### **Erinäiset säännökset**

## **54 §**

### *Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen*

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

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

## **55 §**

### *Oikeus käyttää asiantuntijoita*

Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan

yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintamenettelyissä, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Tällaisille asiantuntijoille annetaan vapautusta työstä ja maksetaan korvaus ansionmenetyksestä siten kuin 56 §:ssä säädetään.

## 56 §

### *Vapautus työstä ja korvaukset*

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittavaa yhteistoimintakoulutuksen ajankohdista. Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansion menetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan välillä.

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

## 57 §

### *Salassapitovelvollisuus*

Työntekijän ja henkilöstöryhmän edustajan sekä 55 §:ssä tarkoitetun asiantuntijan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyssä saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liike- ja ammattisalaisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- tai sopimuskumppania, jos työnantaja ilmoittaa ne pidettäväksi salassa.

Salassapitovelvollinen saa kuitenkin, ilmoitettuaan salassapitovelvollisuudesta, käsitellä näitä tietoja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, jos se on aiheellista näiden työntekijöiden aseman kannalta. Tällöin myös näillä työntekijöillä ja heidän edustajillaan on velvollisuus pitää salassa heidän kanssaan käsitellyt tiedot.

Salassa on pidettävä myös yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, ellei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen.

Henkilöstöryhmän edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen.

## 58 §

### *Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin*

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

## **59 §**

### *Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta*

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

## **60 §**

### *Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä*

Työnantaja saa tehdä 32 ja 33 §:ssä sekä 44 §:n 1 momentissa tarkoitetussa asiassa päätöksen ilman edeltäviä yhteistoimintaneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.

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

## **61 §**

### *Sopimisoikeus*

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

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

## **62 §**

### *Hyvitys*

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

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kesto aika.

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

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

Työntekijän oikeus hyvitykseen on raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, ellei sitä koskevaa kannetta panna vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

### **63 §**

#### *Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen*

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

### **64 §**

#### *Pakkokeinot*

Jos työnantaja laiminlyö mitä 10-13 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista, tuomioistuin voi henkilöstön edustajan vaatimuksesta ja varattuaan työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi, velvoittaa tämän täyttämään velvollisuutensa määrääjässä ja asettaa velvoitteen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Työnantajan laiminlyötyä velvollisuutensa laatia 16 §:ssä tarkoitetun henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteet, työministeriö voi henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia tuomioistuimelta 1 momentissa tarkoitettua päätöstä siitä, että työnantaja täyttää velvollisuutensa, jos on ilmeistä, että henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi 4 luvussa tarkoitetussa yhteistoimintamenettelyssä.

### **65 §**

#### *Nähtävänäpito*

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

### **66 §**

#### *Valvonta*

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

### **67 §**

#### *Rangaistussäännökset*

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

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

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

Rangaistus 54 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

## **10 LUKU**

### **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

#### **68 §**

##### *Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muihin kuin kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

#### **69 §**

##### *Siirtymäsäännös*

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

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

# **Laki**

## **yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä**

### **1 LUKU**

#### **Yleiset säännökset**

##### **1 §**

##### *Lain tarkoitus*

Tässä laissa säädetään sekä suomalaisen että yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja näiden yritysten henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä, joilla varmistetaan näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöiden edustajien ja asianmukaisen yritysjohton välillä.

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

##### **2 §**

##### *Soveltamisala*

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

Tämän lain 1, 3, 4 ja 5 luvun säännöksiä sovelletaan 13 §:ssä tarkoitettussa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä sekä yhteisönlaajuisessa yrityksessä, jolla on toimintayksikkö vähintään kahdessa Euroopan talousalueen valtiossa.

##### **3 §**

##### *Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista*

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

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/90).

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

#### 4 §

##### *Määräysvaltaa käyttävä yritys*

Määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä pidetään yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä esimerkiksi omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yrityksen sääntöjen perusteella.

Jos toisin ei osoiteta, yrityksen katsotaan käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä,

- 1) kun se suoraan tai välillisesti voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallituksen tai tätä vastaavan toimielimen jäsenistä;
- 2) kun sillä on yrityksen osakkeisiin tai osuuksiin perustuvan äänioikeuden enemmistö; tai
- 3) kun se suoraan tai välillisesti omistaa enemmän kuin puolet yrityksen osakkeista tai osuuksista.

Jos yritysryhmän kahden tai useamman yrityksen voidaan katsoa käyttävän määräysvaltaa, on määräysvalta ensisijaisesti 2 momentin 1 kohdassa ja toissijaisesti 2 kohdassa tarkoitettulla yrityksellä, jos ei osoiteta, että toinen yritys muulla perusteella käyttää määräysvaltaa.

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

#### 5 §

##### *Työntekijämäärän laskeminen*

Suomalaisessa yritysryhmässä ja yrityksessä 7 §:ssä ja 13 §:ssä tarkoitetut työntekijämäärät lasketaan, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät mukaan lukien, yrityksen kahden viimeksi kuluneen vuoden keskiarvona.

#### 6 §

##### *Työneuvoston lausunto*

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

## 2 LUKU

### **Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä**

#### 7 §

##### *Yritysryhmä ja yritys*

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

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

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

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

## **8 §**

### *Sopimus yhteistoiminnasta*

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

Yritysryhmän taikka yrityksen kullakin henkilöstöryhmällä on oikeus valita keskuudestaan yksi edustaja työntekijöiden neuvotteluryhmään. Henkilöstöryhmät saavat ennen edustajien valintaa sopia keskenään, että työntekijöiden neuvotteluryhmään valitaan enintään kolme lisjäsentä. Samalla on sovittava, mitkä henkilöstöryhmät ovat oikeutetut valitsemaan lisjäseniä.

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

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

## **9 §**

### *Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yritysryhmässä ja yrityksessä*

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

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

## **10 §**

### *Työntekijöiden edustajat*

Yritysryhmän kunkin suomalaisen yrityksen ja 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun yrityksen kunkin hallinnollisesti itsenäisen toimintayksikön työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yritysryhmän johdon ja työntekijöiden yhteistoimintaa varten yksi edustaja. Työntekijöiden edustajat tulee valita niin, että yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun yrityksen kaikilla henkilöstöryhmillä on ainakin yksi edustaja.

## 11 §

### *Yhteistoimintamenettelyssä tiedotettavat ja käsiteltävät asiat*

Yritysryhmän Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden edustajille on annettava:

- 1) tilikausittain yhtenäinen selvitys yritysryhmän taloudellisesta tilasta konsernitilinpäätöksineen tai, jos yritysryhmän ei lain mukaan tule laatia konsernitilinpäätöstä yritysryhmän käytettävissä oleva tätä vastaava selvitys;
- 2) tilikausittain tiedot yritysryhmän tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä sekä arvio todennäköisistä henkilöstön määrän sekä työntekijöiden ammattitaito- tai osaamisvaatimuksien muutoksista henkilöstöryhmittäin;
- 3) tiedot yritysryhmän johdon harkitsemista ratkaisuista yritysryhmään kuuluvan yrityksen toiminnan olennaisesta laajentamisesta, supistamisesta tai lopettamisesta; sekä
- 4) tiedot yritysryhmän johdossa tehtävistä suunnitelluista ratkaisuista, jotka työntekijöiden asemaan vaikuttaen muuttavat olennaisesti yritysryhmään kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintaa.

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

Edellä 7§:n 3 momentissa tarkoitetuissa yrityksissä noudatetaan soveltuvin osin, mitä edellä tässä pykälässä säädetään.

## 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 yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6-8 luvussa tarkoitetut yhteistoimintamenettelyt ja -neuvottelut.

## 3 LUKU

### **Yhteistoiminta yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä**

## 13 §

### *Yhteisönlajuisen yritysryhmä ja yritys*

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

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

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

#### **14 §**

##### *EY:n sulautuma-asetuksesta johtuvat poikkeukset*

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

#### **15 §**

##### *Selvitysmenettelyn vaikutus määräysvaltaan*

Pesänhoitajan, selvittäjän tai selvitysmiehen, joka hoitaa konkurssilaisissa (120/2004), yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993), osakeyhtiölaissa (734/1979) tai vastaavassa lainsäädännössä säädettyjä tehtäviään, ei pelkästään tämän perusteella katsota käyttävän edellä 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa.

#### **16 §**

##### *Määräysvalta ja lainvalinta*

Määritettäessä yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävää yritystä, sovelletaan yritysryhmän kuhunkin yritykseen siihen sovellettavaa lakia, jos tämä laki on jonkun Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion laki.

Jos yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävään yritykseen tai yhteisönlaajuisen yrityksen johtoon ei sovelleta Euroopan talousalueella sijaitsevan valtion lainsäädäntöä, määräytyy 4 §:ssä tarkoitettu määräävä asema sen valtion lainsäädännön mukaan, jossa sijaitsee yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävän yrityksen osoittama yritys tai yhteisönlaajuisen yrityksen johdon osoittama toimintayksikkö.

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvaltaa käyttävä 1 momentissa tarkoitettu yritys tai yhteisönlaajuisen yrityksen 1 momentissa tarkoitettu johto ei ole osoittanut edustajakseen Euroopan talousalueella sijaitsevaa yritystä tai toimintayksikköä, määräävä asema määräytyy sen valtion lainsäädännön mukaan, jossa on yritysryhmän työntekijämäärältään suurin yritys tai yhteisönlaajuisen yrityksen työntekijämäärältään suurin toimintayksikkö.

#### **17 §**

##### *Keskushallinto*

Tässä luvussa säädetyt velvoitteet on yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävällä, Suomessa rekisteröidyillä yrityksellä tai Suomessa rekisteröidyillä yhteisönlaajuisella yrityksellä (*keskushallinto*).

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella, on tässä luvussa säädetyt velvoitteet Suomessa sijaitsevalla yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevalla yrityksellä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköllä, jos yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto on niin osoittanut.

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

## **18 §**

### *Valmistelevat toimenpiteet*

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

Keskushallinnon tulee selvittää työntekijöiden edustajille määräysvallassaan olevien yritystensä tai toimintayksiköidensä työntekijämäärät.

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

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

## **19 §**

### *Työntekijöiden neuvotteluryhmän perustaminen*

Työntekijöiden tulee valita neuvotteluryhmä,

- 1) kun yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ehdottaa neuvotteluja eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamisesta käyttöön; tai
- 2) kun yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdesta yrityksestä tai toimintayksiköstä, jotka sijaitsevat vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa, pyytää tällaisten neuvottelujen aloittamista.

## **20 §**

### *Neuvotteluryhmän kokoonpano*

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

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

- 2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;
- 3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

## **21 §**

### *Neuvotteluryhmän jäsenmäärä ja jäsenten valinta*

Työntekijöiden neuvotteluryhmässä on vähintään kolme ja enintään 18 jäsentä, ellei 20 §:n 1 momentin 1 virkkeen soveltaminen johda suurempaan jäsenmäärään.

Yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat edustajansa neuvotteluryhmäänsä sopimalla tai vaalilla. Jos työntekijät eivät voi sopia edustajiensa valintamenettelystä, tulee yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kaikilla työntekijöillä on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään vaaliin.

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

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

## **22 §**

### *Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä*

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

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

## **23 §**

### *Vastuu neuvotteluryhmän kustannuksista*

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

## 24 §

### *Neuvotteluryhmän pidättäytyminen sopimusneuvotteluista*

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

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

## 25 §

### *Yhteistoimintasopimuksesta päättäminen neuvotteluryhmässä*

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

## 26 §

### *Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.*

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, ellei muusta sovita, määrätä

- 1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset tai toimintayksiköt;
- 2) yritysneuvoston kokoonpano ja sen toimikausi;
- 3) yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottamisen ja keskinäisen näkemystenvaihdon menettelytavat;
- 4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai -paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kestoajaksi tai -ajat;
- 5) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat; sekä
- 6) sopimuksen voimassaoloaika ja menettelytavat, joita noudatetaan sopimusta muutettaessa yhteisönlajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä toimeenpantujen muutosten johdosta tai uudistettaessa sopimusta muusta syystä.

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

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27-37 §:ssä tarkoitettuja toissijaisia säännöksiä yhteistoiminnasta yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, ellei sopimuksesta johdu muuta.

## 27 §

### *Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä*

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

- 1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä;
- 2) jos keskushallinto ei ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa edellä 19 §:n 2 kohdassa tarkoitettua työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä; tai
- 3) keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä eivät ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnasta kolmen vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista lukien paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitettua päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

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

## 28 §

### *Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano*

Eurooppalaisessa yritysneuvostossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä.

Yritysneuvostoon on valittava vähintään yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö.

Näiden jäsenten lisäksi valitaan

- 1) yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;
- 2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan jäsentalouden alueen valtiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;
- 3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

## 29 §

### *Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten valinta*

Yhteisön laajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevan yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat keskuudestaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon heitä edustavat jäsenet sopimalla tai vaalilla. Jos henkilöstö ei voi sopia edustajiensa valintamenettelystä, tulee yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestää yhdessä yritysneuvoston jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten vaaliin.

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

### **30 §**

#### *Ilmoitus eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta*

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

### **31 §**

#### *Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta*

Yritysneuvosto vahvistaa itselleen työjärjestyksen.

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

### **32 §**

#### *Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi*

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

### **33 §**

#### *Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat*

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

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

Säännöllisissä kokouksissa on käsiteltävä erityisesti seuraavat asiat:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen rakenne;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen talous- ja rahoitustilanne;
- 3) yritysryhmän tai yrityksen toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymät;
- 4) työllistämistilanne ja sen kehitysnäkymät;
- 5) investointiohjelma tai -ohjelmat;
- 6) merkittävät organisaatiomuutokset;
- 7) uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönotto;
- 8) tuotannon siirrot;
- 9) sulautumiset;
- 10) yritysten tai toimintayksiköiden taikka niiden merkittävien osien tuotannon supistaminen tai lakkauttaminen; ja

11) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa Neuvoston direktiivissä (98/59/EY) tarkoitetut työntekijöiden vähentämiset sen mukaisesti kuin yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan kunkin yrityksen tai yrityksen kunkin toimintayksikön kansallisessa laissa säädetään.

Ennen säännöllistä kokousta eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus kokoontua keskenään.

### **34 §**

#### *Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tapauksissa*

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

Työvaliokunnan pyynnöstä keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohton, jolla on päätösvalta käsiteltävissä asioissa, tulee järjestää kokous, jossa se tiedottaa 1 momentissa tarkoitetuista asioista ja vaihtaa näistä näkemyksiä työvaliokunnan kanssa. Niilläkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä, jotka eivät kuulu työvaliokuntaan, mutta joiden edustamia työntekijöitä 1 momentissa tarkoitettujen asioiden osalta, on oikeus osallistua kokoukseen.

Ylimääräinen kokous on järjestettävä mahdollisimman pian. Kokousta varten yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 2 momentissa tarkoitettu johto laatii kertomuksen, josta työvaliokunta voi antaa lausuntonsa kokouksen loppuessa tai kohtuullisessa määräajassa kokouksen päättymisestä.

Työvaliokunnalla, tarvittaessa täydennettynä 2 momentissa tarkoitettulla tavalla, on oikeus kokoontua yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen johdon olematta läsnä.

Mitä edellä säädetään työvaliokunnasta, on sovellettava eurooppalaiseen yritysneuvostoon, jos se ei ole valinnut keskuudestaan työvaliokuntaa.

### **35 §**

#### *Oikeus käyttää asiantuntijoita*

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

### **36 §**

#### *Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus*

Eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen työvaliokunnan jäsenten tulee tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai jos edustajia ei ole valittu, suoraan työntekijöille, edellä tässä luvussa tarkoitettujen tiedotus- ja kuulemismenettelyjen sisältö ja tulokset, ellei 43 §:ssä tarkoitettutusta salassapitovelvollisuudesta johdu muuta.

### **37 §**

#### *Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista*

Keskushallinto huolehtii eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista. Keskushallinto vastaa erityisesti kokousten järjestely- ja

tulkkauskustannuksista sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja työvaliokunnan matka- ja majoituskustannuksista, jos muusta ei ole sovittu.

Keskushallinnon tulee osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaisesti hoitamiseksi tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat.

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

### **38 §**

#### *Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimisneuvotteluista*

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

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

### **39 §**

#### *Työntekijämäärän vähentymisen vaikutus*

Vaikka yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä vähenee 13 §:ssä säädettyä pienemmäksi, on Suomessa tehtyä 26 §:ssä tarkoitettua sopimusta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä sovellettava vielä kuuden kuukauden ajan siitä lukien, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä ei enää täytä 13 §:ssä säädettyjä määriä, ellei sopimuksesta johdu muuta.

Vastaavasti 19 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden neuvotteluryhmä ja 27 §:ssä tarkoitettu eurooppalainen yritysneuvosto säilyttävät asemansa ja tehtävänsä kuusi kuukautta siitä lukien, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä on vähentynyt pienemmäksi kuin 13 §:ssä säädetään.

## **4 LUKU**

### **Erinäiset säännökset**

### **40 §**

#### *Työntekijöiden edustajien oikeudet*

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

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

Varaedustajilla on samat oikeudet edustaessaan työntekijöitä varsinaisen edustajan sijasta.

#### **41 §**

##### *Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja*

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

Muussa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa valitun työntekijöiden edustajan irtisanomissuoja määräytyy tämän valtion kansallisen lain mukaan.

#### **42 §**

##### *Sopimisoikeus*

Suomalaisen 7 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen johto ja 8 tai 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat sekä 13 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ja tämän yrityksen suomalaiset työntekijäedustajat saavat edellä säädetyn estämättä yhdessä sopia kirjallisesti kansallisen ja yhteisönlaajuisen yhteistoimintamenettelyjen sisältöjen ja menettelyjen yhdistämisestä.

#### **43 §**

##### *Salassapitovelvollisuus*

Työntekijän, joka on saanut 8 §:ssä tai 22 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenenä tai työntekijöiden edustajana yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tietoonsa yritysryhmän tai yrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia tai tietoja näiden taloudellisesta tilasta, yritysturvajärjestelyistä tai vastaavista turvajärjestelyistä, on pidettävä nämä tiedot salassa, jos niiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka näiden liike- tai sopimuskumppania ja yritysryhmän tai yrityksen johto ilmoittaa ne pidettäväksi salassa.

Työntekijöiden edustajia avustavalla, tässä laissa tarkoitetuilla asiantuntijalla on sama salassapitovelvollisuus.

Salassapitovelvollinen saa kuitenkin, ilmoitettuaan salassapitovelvollisuudesta, käsitellä näitä tietoja työntekijöiden muiden 1 momentissa tarkoitettujen edustajien sekä heitä avustavan asiantuntijan kanssa, jos tietojen käsittely on yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta aiheellista. Tällöin myös näillä työntekijöiden edustajilla ja asiantuntijalla on velvollisuus pitää salassa heidän kanssaan käsitellyt tiedot.

Työntekijöiden edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu vielä hänen edustaja-asemansa päättymisen jälkeen. Asiantuntijan salassapitovelvollisuus jatkuu vielä asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

#### **44 §**

##### *Poikkeukset työnantajan tietojenantovelvollisuudesta*

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

## 45 §

### *Määräysvaltaa käyttävän yrityksen tiedottamisvelvollisuus*

Yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävän yrityksen, 7 §:n 3momentissa tai 13 §:n 2 kohdassa tarkoitetun yrityksen valmistellessa taloudellisia tai tuotannollisia päätöksiä, joiden johdosta sen määräysvallassa olevassa yrityksessä tai toimintayksikössä olisi todennäköisesti harkittava työvoiman käytön vähentämistä neuvoston direktiivissä (98/59/EY) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä tarkoitetulla tavalla, tulee sen antaa määräysvallassaan olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuista tai niiden vaihtoehdoista siten, että viimeksi mainittu yritys tai toimintayksikkö voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa asianmukaisesti.

## 46 §

### *Rangaistussäännökset*

Yritysryhmän määräysvaltaa käyttävän yrityksen (*keskushallinnon*), määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11, 12 §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa, 32-35, 39, 40 ja 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitetussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Rangaistus 41 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden estämisestä valitsemasta edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin neuvottelu- tai yhteistoiminta-elimiin säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

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

## 47 §

### *Nähtävänäpito*

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

## 48 §

### *Valvonta.*

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

## **5 LUKU**

### **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

#### **49 §**

##### *Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan   päivänä   kuuta 200 .

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

#### **50 §**

##### *Siirtymäsäännös*

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

