

Yhteistoimintalaki

Neuvotteluja
yhteistoiminnan hengessä



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Sisällys

Johdanto.....	3
1 Luku: Yleiset säännökset.....	4
2 Luku: Yhteistoiminnan osapuolet.....	7
3 Luku: Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot.....	11
4 Luku: Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet.....	14
5 Luku: Sopiminen ja henkilöstön päätökset.....	23
6 Luku: Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt.....	27
7 Luku: Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä.....	32
8 Luku: yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä.....	34
9 Luku: Erinäiset säännökset.....	41
10 Luku: Voimaantulo.....	50

Johdanto

Työpaikkatasoisella yhteistoiminnalla tavoitellaan sekä yrityksen toiminnan että työolosuhteiden kehittämistä ja työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan samoin kuin henkilöstön keskinäisen yhteistoiminnan tehostamista. Keskeisenä keinona on työnantajan velvollisuus neuvotella ennen päätöksentekoa työntekijöiden kanssa niistä suunnitelmista, joilla on vaikutusta joko suoraan tai epäsuorasti henkilöstön asemaan. Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena on luoda neuvotteluprosessi, joka vaikuttaa myönteisesti sekä työpaikan että sen henkilöstön kehittämiseen. Tutkimukset osoittavat, että tuottavan ja tehokkaan työn taustalla on hyvä luottamusympäristö.

Suomessa työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan organisaatio on sovitettu työpaikan linjaorganisaatioon ja työpaikoilla jo toimiviin neuvottelujärjestelmiin.

Yhteistoimintalakia (334/2007) sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteissa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Suomessa on noin 230 000 yritystä, jotka työllistävät hieman yli 1,3 miljoonaa henkilöä. Yhteistoimintalain soveltamisen piiriin kuuluu vajaa 900 000 palkansaajaa, jotka työskentelevät noin 8 000 yrityksessä.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Yhteistoimintalaissa on koottu samaan sääntelykokonaisuuteen kuuluvat säännökset eri lukuihin (10). Tällä tavalla on pyritty selkeyttämään sekä lain rakennetta että helpottamaan säännösten soveltamista.

Yhteistoimintalain keskeisenä tavoitteena on, että yritysten toiminta ja toimintaympäristö sekä tuottavuus paranisivat ja avoin vuorovaikutus lisääntyisi. Lain tarkoitus on edistää myös henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistoimintaa työpaikoilla.

1 Luku

Yleiset säännökset

Soveltamisala (2 §)

Lakia sovelletaan yrityksessä, jossa työskentelee työsuhteessa säännöllisesti vähintään 20 *työntekijää*.

Toistaiseksi voimassa olevat osa-aikaiset työsuhteet otetaan huomioon pääluvun mukaan laskettaessa työntekijöiden määrää. Laskennassa otetaan huomioon myös sellaiset määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia töitä. Lukumäärästä saadaan jättää ottamatta huomioon vain yrityksessä teetettävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat määräaikaiset työntekijät. Sellaiset sijaisina toimivat määräaikaiset työntekijät, kuten pysyvässä työsuhteessa olevan työntekijän sijaiset jonkun vapaan aikana lasketaan mukaan, mutta silloin ei vapaalla olevaa työntekijää lasketa määrään mukaan, koska muutoin sama tehtävä laskettaisiin säännölliseen henkilöstöön kuuluvaksi kahteen kertaan.

Pienet yritykset ovat erikoisasemassa. Yrityksiin, joissa työskentelee 20–29 työntekijää, lain kaikkia säännöksiä ei sovelleta. Tällaisia säännöksiä ovat:

- työhönotossa noudattavien periaatteiden ja käytäntöjen käsittely (15 §)
- vuokratyövoiman käytön jatkettu neuvottelumenettely (17 §:n 3 ja 4 momentti)
- yrityksen sisäistä tiedottamista koskeva yhteistoimintamenettely (18 §)
- muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely (19 §)
- työ- ja aloitetoiminnan säännöt ja asuntojen jakaminen (27 §:n 1 momentin 2–4 kohta).

Yritys (3 §) ja poikkeukset soveltamisalasta (4 §)

Yrityksellä tarkoitetaan eri muotoisten yhtiöiden (esim. osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö) lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne, eivät sen taloudelliset tavoitteet tai se, mikä taho toimintaa rahoittaa.

Tämän laajan yrityksen määritelmän johdosta lakia sovelletaan erilaisia palveluja tarjoaviin laitoksiin ja muihin vastaaviin laitoksiin niiden oikeudellisesta muodosta tai rahoituksellisesta tavasta riippumatta. Lakia sovelletaan myös aatteellisiin, taiteellisiin, tieteellisiin, uskonnollisiin ja muihin tunnustuksellisiin yhteisöihin samoin kuin esimerkiksi järjestöihin, joiden tarkoitus on pääasiallisesti elinkeinopoliittinen, työmarkkinapoliittinen, yleispoliittinen tai humanitäärinen. Laki tulee siten sovellettavaksi mm. työmarkkinajärjestöissä, hoiva-, sosiaali-, kulttuuri- ja koulutuspalveluja tarjoavissa yhdistyksissä, säätiöissä tai muissa yhteisöissä.

Lain säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta aatteellisten yms. yhteisöjen tarkoitusta tai ideologisia tai vastaavia tavoitteita koskevien ratkaisujen valmisteluun. Yhteistoimintaneuvottelumenettelyn piiriin eivät siten kuulu esimerkiksi kulttuuripalveluja tuottavan laitoksen ohjelmien suunnitteluun tai humanitäärisen yhteisön avustustoiminnan tarkoituksiin liittyvät kysymykset, mutta kylläkin niiden henkilöstövaikutukset.

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista (5 §)

Yhteistoimintalaissa on viittaussäännös muuhun lainsäädäntöön, joka koskee työntekijöiden osallistumisoikeutta. Tällaisia lakeja ovat

- laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä
- laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa ja laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE)
- laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
- työterveyshuoltolaki
- laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä
- arvopaperimarkkinalaki.

Muissakin laeissa voi olla viittauksia yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin, mutta silloin niissä lähinnä edellytetään noudatettavan tiettyjä yhteistoimintalain mukaisia menettelytapoja.

Työneuvoston lausunto (6 §)

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, sovelletaanko yhteistoimintalakia yritykseen.

2 Luku

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö, jonka muodostaa työsopimuslain ja merimieslain tarkoittamassa työsuhteessa työnantajaan olevat yrityksen työntekijät.

Yleissäännös (7 §)

Pääperiaatteena on, että yhteistoiminta toteutetaan toisaalta yrityksen toimintaorganisaation puitteissa ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön edustajien, kuten luottamusmiehen, kesken. Yhteistoiminta tapahtuu pääasiassa yrityksen olemassa olevien organisaatioiden puitteissa. Laki ei edellytä, että henkilöstön edustajat valitsevat erikseen yhteistoimintaa varten edustajan tai edustajia.

Työnantajan edustaja voi vaihdella käsiteltävän asian laajuuden mukaan. Työnantajan edustajana voi olla linjajohdossa toimiva esimies, jonka tehtävänä on huolehtia saamiensa toimivaltuuksien mukaan käsiteltävästä asiasta. Laajakantoisemmissa asioissa työnantajan edustajan tulee olla sellaiselta johdon tasolta, jossa myös käsiteltävää asiaa koskevat päätökset tehdään. Työnantaja päättää, ketkä edustavat yritystä.

Yhteistoimintamenettelyjen osallisena on työntekijä, jota yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä työntekijää, osallisina ovat pääsääntöisesti henkilöstöryhmän edustaja sekä kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, työntekijöitä edustavat asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat. Työntekijöitä edustaa siten joko työntekijä itse tai edustaja siitä henkilöstöryhmästä, johon hän kuuluu.

Henkilöstöryhmien edustajat (8 §)

Yleensä vähänkin suuremmissa yrityksissä yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä, joita ovat ”työntekijät”, ”toimihenkilöt” ja ”ylemmät toimihenkilöt”. Ryhmittely määräytyy useimmiten työehtosopimusten soveltamisalan mukaan, mutta se voi määräytyä myös työehtosopimusten mukaisten työtehtävien sijoittumisen perusteella yrityksen toimintaorganisaatiossa.

Henkilöstöryhmä ei ole oikeushenkilö, mikä tarkoittaa, ettei se voi nimissään esimerkiksi nostaa kannetta tai vastata siihen oikeudessa.

Työntekijät muodostavat yleensä yhdessä henkilöstöryhmän siinäkin tapauksessa, että työnantaja on sidottu yhtä useampaan työntekijöiden työsuhteen ehdoista tehtyyn työehtosopimukseen. Myös toimihenkilöt yhdessä muodostavat henkilöstöryhmän, johon kuuluvat asianomaisen alan toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista tehdyn työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevat työntekijät riippumatta siitä, ovatko jotkut toimihenkilöt jonkun muun kuin työehtosopimuksen tehneen yhdistyksen jäseniä tai järjestäytymättömiä. Joskus määrävänä seikkana on kuitenkin työehtosopimuksen sijasta tosiasialliset työtehtävät ja asema yrityksen toimintaorganisaatiossa. Näin voi olla erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä.

Koska yhteistoimintamenettelyt käydään yrityksen toimintaorganisaation mukaisesti, työnantajan edustajana voi olla myös toimihenkilö, kuten työnjohtaja. Tästä huolimatta esimiesasemassa oleva toimihenkilö on luonnollisesti myös omaan henkilöstöryhmäänsä kuuluva työntekijä.

Yhteistoimintamenettelyissä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Käytännössä työnantaja voi olla velvollinen noudattamaan useampaakin eri työehtosopimusta myös yhteen henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin. Tällöin yhteistoimintaneuvotteluihin voisi osallistua tällaisen henkilöstöryhmän edustajana useita eri työehtosopimusten perusteella valittuja luottamusmiehiä.

Henkilöstöryhmän edustaja voi vaihtoehtoisesti olla työehtosopimussuhteessa (13 luvun 3 §) tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Tällainen voidaan valita silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajaa työehtosopimussuhteessa nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Henkilöstöryhmän edustajana voi olla myös työsuojeluvaltuutettu, jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eikä asiaa ole käsitelty työsuojeluyhteistoiminnassa.

Työehtosopimusten soveltamisalan ja työntekijöiden järjestäytymisten takia voi syntyä tilanne, jossa yrityksen jonkun henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, koska he eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon. Tällainen henkilöstöryhmän enemmistö voi niin halutessaan valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityisen *yhteistoimintaedustajan*. Edellytyksenä on, että tämän enemmistön enemmistö näin asiasta päättää. Tähän enemmistön enemmistöön kuuluvien työntekijöiden on myös järjestettävä vaali tai muu valintamenettely yhteistoimintaedustajan valitsemiseksi siten, että kaikilla tähän ryhmään kuuluvilla on tilaisuus osallistua sanotun edustajan valintaan.

Siltä varalta, että työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, henkilöstöryhmän tai sen osan työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan myös yhteistoimintaedustaja kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Oikeus valita yhteistoimintaedustaja rajautuu tilanteisiin, joissa kyseisellä henkilöstöryhmällä tai sen osalla on oikeus valita luottamusmies tai -valtuutettu, mutta he eivät ole käyttäneet tätä mahdollisuutta hyväkseen.

Jos henkilöstö ei valitse minkäänlaista edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen siten, että hän toteuttaa yhteistoimintamenettelyn kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Tällainen tilanne voi konkretisoitua erityisesti pienissä yrityksissä. Jos työntekijöillä ei ole minkäänlaista edustajaa, heillä on vastaavasti mahdollisuus valita edustaja yksittäiseen neuvottelutapahtumaan. Tällaisella edustajalla ei kuitenkaan ole yhteistoimintaedustajan asemaa.

Kun henkilöstöryhmän edustajana on luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, määräytyy hänen irtisanomissuojansa joko työsopimuslain tai häneen sovellettavien työehtosopimusten määräysten mukaan. Työsopimuslaissa (7 luvun 10 §) on säädetty luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun erityisestä irtisanomissuojasta. Tietyksi toimikaudeksi valitulla yhteistoimintaedustajalla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä. Tämä tehostettu irtisanomissuoja koskee vain tietyksi toimikaudeksi valittua yhteistoimintaedustajaa, mutta ei satunnaista, tiettyä neuvottelutapahtumaa varten valittua edustajaa.

Yhteinen kokous ja neuvottelukunta (9 §)

Jos yhteistoiminnassa käsiteltävä asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään se työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien välisessä yhteisessä kokouksessa. Siten yhteistoimintaneuvottelut käydään työnantajan ja niiden henkilöstöryhmien edustajien kesken, joita asia kulloinkin koskee.

Yhteistoimintaneuvottelut voidaan toteuttaa myös yhteisessä kokouksessa, jossa ovat edustettuina kaikkien henkilöstöryhmien edustajat silloinkin, kun käsiteltävät asiat eivät kaikkia henkilöstöryhmiä koske. Tällainen menettely voidaan toteuttaa vain, kun siitä erikseen sovitaan asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan kesken.

Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustaja saavat myös sopia, että asiat käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien välisessä neuvottelukunnassa, joka on pysyvämpi elin yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita varten. Neuvottelukunnan perustamisesta, siinä käsiteltävistä asioista, sen kokoonpanosta ja toimikaudesta on aina erikseen sovittava määräaikaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, jonka irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei muuta sovita.

3 Luku

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta (10 §)

Työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille yrityksen taloudellista tilaa kuvaavia tietoja, kuten

- arvopaperimarkkina- tai muunlaisissa tarkoitettujen yhtiön tilinpäätös- tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun tilinpäätös tai tulostiedot on julkistettu,
- muiden kuin pörssiyritysten tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos
- yrityksen tilinpäätöstä ei tarvitse vahvistaa, viimeistään silloin, kun veroilmoitus on annettava.

Työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille myös vähintään *kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta*. Selvitys kattaa myös pörssiyritysten osavuositiedot. Siitä on käytävä ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät. Selvitys tulee antaa sellaisessa muodossa, että henkilöstöryhmän edustajat voivat sen ymmärtää.

Työnantajan tulee esittää selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät myös yrityksen koko henkilöstölle, jos henkilöstöryhmien edustajat pyytävät sitä. Tavoitteena on avoimuus ja vuoropuhelun lisääminen työnantajan ja koko henkilöstön välillä. Koko henkilöstön informoimisessa noudatetaan yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Tällainen selvitys voi olla yhteenveto henkilöstöryhmien edustajille annettusta laajemmasta selvityksestä.

Pienissä yrityksissä, joissa työntekijöiden määrä on 20-29, selvitys voidaan antaa suoraan yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä tilaisuudessa ilman, että se annetaan ensin henkilöstöryhmien edustajille. Laki ei edellytä, että se on kirjallisessa muodossa.

Työnantajan on myös tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille sellaista muutoksista, jotka poikkeavat olennaisesti selvityksessä annetuista yleisistä kehitysnäkymistä. Jotta tiedottamisella olisi merkitystä, tulee sen tapahtua viipymättä siitä, kun muutokset on havaittu.

Palkkatiedot (11§)

Työnantajalla on velvollisuus antaa henkilöstöryhmien edustajille *tilastotietoja* työntekijöille maksetuista palkoista kerran vuodessa. Tarkoitus on antaa henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuus saada yleisen työmarkkina- tai yrityksen muun käytännön mukaisesti keskimääräiset palkkatiedot. Se ei edellytä muutoksia yrityksen tilastoinnin sisältöön tai menetelmiin.

Palkkatiedot annetaan asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille. Jos henkilöstöryhmän työntekijöitä edustaa kaksi edustajaa, työnantajan on annettava kummallekin edustajalle tämän henkilöstöryhmän kaikkien työntekijöiden palkkatiedot, jotta erittelyllä ei rikota mm. järjestäytymisvapautteen liittyvää suojaa.

Sellaisissa yrityksissä, joissa työnantaja on järjestäytynyt työnantaja-liittoon, noudatetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä sopimuksissa, kuten tilastoyhteistyösopimuksessa, sovittuja palkkatilastointiin liittyviä määräyksiä, joiden pohjalta tiedot myös annetaan. Muut työnantajat voivat antaa tiedot yrityksen suorittaman jonkin muun palkkatilastoinnin puitteissa.

Jotta ala- ja ammattikohtainen seuranta olisi mahdollista, työnantajan on annettava palkkatiedot ammattiryhmittäin eriteltyinä, jos henkilöstöryhmän edustaja sitä erikseen pyytää. Henkilöstöryhmien edustajille annettavien palkkatietojen henkilöstö- tai ammattiryhmittely on kuitenkin laadittava siten, että siitä ei käy ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietoja.

Tiedot yrityksen työsuhteista (12 §)

Työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmän edustajille heidän pyynnöstään selvitys koko yrityksen määräaikaissaisa ja osa-aikaissaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista (13 §)

Työnantajan on esitettävä vuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksessä sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Selvitys koskee tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (2 §:n 1 momentin 2 kohta) tarkoitettua alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttöä. Tätä lakia sovelletaan tilaajaan, jonka Suomessa olevissa työtiloissa tai työkohteessa työskentelee työntekijä, joka on tilaajan kanssa alihankintasopimuksen tehneen työnantajan palveluksessa ja jonka työtehtävät liittyvät tilaajan toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin tai tilaajan tavanomaiseen toimintaan liittyviin kuljetuspalveluihin.

Työnantajan antamasta selvityksestä tulee lisäksi käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään, jos ne ovat tiedossa.

Jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuu henkilöstövaikutuksia yrityksessä, työnantajan on noudattava lisäksi, mitä yhteistoimintalain 6 ja 8 luvussa säädetään.

Henkilöstöryhmien edustajien oikeus lisäselvityksiin (14 §)

Työnantajan on varattava henkilöstöryhmän edustajille tilaisuus saada selvitys tämän luvun tiedottamisvelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista, jos henkilöstöryhmän edustajat esittävät niitä koskevia tarkentavia kysymyksiä. Työntekijöillä on vastaava oikeus, kun yrityksen taloudellista tilaa koskevia tietoja annetaan suoraan heille.

Henkilöstöryhmien edustajille on varattava aikaa harkita kysymyksiä esimerkiksi edustamiensa työntekijöiden kanssa. Kysymykset on kuitenkin esitettävä asian laatuun ja laajuuteen nähden melko pian tietojen saamisesta. Näin työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä on mahdollisuus toteuttaa näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua mm. yrityksen työllisyystilanteesta ja sen todennäköisestä kehityksestä.

4 Luku

Yrityksen yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

Tämän luvun säännökset koskevat yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviä yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita, ohjelmia, tavoitteita ja sääntöjä. Kysymyksessä ovat lähinnä asiat, jotka tehdään määrärajoin tai joiden on tarkoitus olla voimassa pitkähkö aika eikä niihin tehdä säännöllisesti muutoksia.

Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt (15 §)

Työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin vain, jos yrityksessä on vähintään 30 työntekijää. Suuremmissa yrityksissä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat myös työhönoton yleisiä periaatteita laajemmin työhönotossa noudatettavat menetelmät eriteltyinä henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin. Työhönotossa käytettäviä menettelyjä ovat esimerkiksi sisäinen haku, työvoimatoimiston, lehti-ilmoitusten ja internetin käyttö.

Yhteistoiminnassa on käsiteltävä myös työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. Ne koskevat yleensä yrityksen esittelyä ja työntekijälle tarpeellisia käytäntöjä työpaikan yleisistä toimintatavoista ja järjestelyistä sekä työterveyshuollon käyttämistä, mahdollista työpaikkaruokailua ja muita vastaavia kysymyksiä.

Lisäksi yhteistoiminnassa on käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään sekä työhönoton yhteydessä että työsuhteen aikana. Käytävissä neuvotteluissa on otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki, jossa säädetään tarkemmin, millaisia tietoja työnantaja saa työntekijöistä kerätä ja miten niitä saa käsitellä. Tämä laki koskee kaikkia työnantajia niiden koosta riippumatta. Yleisten työntekijöistä kerättävien tietojen ohella tämän kohdan mukaisesti noudatettaviin käytäntöihin kuuluu esimerkiksi soveltuvuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus.

Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet (16 §)

Yrityksessä on laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Suunnitelma ja tavoitteet on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon sellaiset yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Henkilöstösuunnitelmaa valmisteltaessa asiat käsitellään ennakoiden ja arvioiden niiden vaikutuksia ja niistä aiheutuvia toimenpiteitä koko yrityksen henkilöstölle. Suunnitelmassa pyritään varautumaan tulossa oleviin muutoksiin siten, että yrityksen työntekijöillä on myös mahdollisuus olla vaikuttamassa ja varautua niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siltä osin, kuin ne koskevat heitä. Suunnitelmassa on otettava huomioon mm. ennakoitavissa olevat

- yrityksen tai sen osan lopettamiset
- laajentamiset ja supistamiset
- kone- ja laitehankinnat
- tuotannon ja palvelurakenteet muutokset sekä
- työn uudelleen järjestelyt.

Henkilöstösuunnitelman sisältö voi vaihdella myös yrityksen koon mukaan. Pienemmissä yrityksissä, joissa ei ole erityistä asiantuntemusta henkilöstöasioiden hoidossa, suunnitelmalta ei edellytetä samanlaista laajuutta kuin suuremmilta yrityksiltä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on 20–29, voidaan henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita koskevat asiat sopia myös käsiteltäviksi koko henkilöstölle järjestettävässä tilaisuudessa tai tilaisuuksissa ilman, että asia on käsiteltävä erikseen henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajan kanssa.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi ainakin

- yrityksen henkilöstön rakenne ja sen määrä sekä arvio niiden kehittymisestä. Arviossa voidaan ottaa huomioon myös ikärakenne ja siitä aiheutuvat tarpeet.
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, kuten osa-aikaisen ja määräaikaisten käytön periaatteet. Työsuhdemuoto-käsite kattaa myös niin sanotut uudet työnteon muodot, kuten etätönn ja paikkaan sitomattoman tietoverkoissa tehtävän e-tönn, sekä yleiset periaatteet mahdollisuuksista lyhennettyyn työaikaan tai osa-aika-eläkkeeseen.
- arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistarpeista ja ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden perusteista sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin. Käsiteltävinä ovat lähinnä työntekijöiden täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutuksen tarpeet ja mahdollisuudet sekä vuosittainen toteuttamissuunnitelma.
- käsiteltyjen asioiden seurantamenettelyt. Edellisen vuoden tavoitteiden toteutumisen seuranta on siten osa henkilöstösuunnitelman vuosittaista laatimisprosessia.

Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on kiinnitettävä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat paremmin tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin perustein, on henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset jo irtisanomisia koskevien yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Näistä neuvotteluista säädetään muutoin yhteistoimintalain 8 luvussa. Henkilöstösuunnitelma ja sitä täydentävät koulutustavoitteet päivitetään tältä osin mahdollisimman pikaisesti. Tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko toisaalta irtisanomiset ja toisaalta mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävien työntekijöiden tehtäviin ja koulutustarpeisiin.

Vuokratyövoiman käytön periaatteet, ilmoitukset ja jatkettu neuvottelumenettely (17 §)

Alihankintaa koskevan käytön periaatteista työnantajan on annettava vuosittain selvitys henkilöstöryhmien edustajille, joten asia kuuluu työnantajan tiedottamisvelvollisuuden piiriin (3 luku). Vuokratyövoiman käytön periaatteet on sen sijaan käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Jos työnantaja harkitsee sopimusta vuokratyövoiman käytöstä, siitä tulee erikseen ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Tällainen ilmoitus on annettava joka kerta ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopimuksen tekemistä. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi

- vuokratyöntekijöiden määrä
- heidän työtehtävänsä ja työkohteensa
- sopimuksen kesto aika sekä
- ajanjakso tai -ajanjaksot.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että ilmoituksen antamisajankohta voidaan myöhemmin todentaa, koska asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saatuaan ilmoituksen, viimeistään tämän ilmoituksen antamista seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan

harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Asiaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Neuvotteluissa käsitellään mm. työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, sen vaikutukset työnantajan omiin työntekijöihin ja vuokratyövoiman laajuuteen liittyvät vaihtoehdot. Tänä aikana työnantaja ei saa tehdä sopimusta vuokratyövoiman käyttämisestä.

Henkilöstöryhmän edustaja ei voi vaatia neuvotteluja, jos työnantaja teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan tee. Vastaava rajaus koskee myös sellaisia lyhytaikaisia ja kiireellisiä töitä sekä asennus-, korjaus- tai huoltotöitä, joiden teettäminen ei ole mahdollista yrityksen omilla työntekijöillä.

Edellä tarkoitettuja neuvotteluja ei tarvitse käydä yrityksessä, jossa on 20-29 työntekijää. Tällaisella työnantajalla on kuitenkin ilmoitusvelvollisuus vuokratyövoimaa koskevasta sopimuksesta.

Yrityksen sisäinen tiedottaminen (18 §)

Yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin kuuluvat yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt, jos yrityksessä työskentelee vähintään 30 työntekijää. Tällaisia ovat mm. tiedotustilaisuuksien järjestäminen, tiedotuslehdet, ilmoitustaulut ja niiden käyttö sekä muut viestintävälineitä koskevat asiat, kuten sähköposti ja mahdolliset intranet-käytännöt.

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely (19 §)

Muussa lainsäädännössä on säännöksiä, joita koskevat toimenpiteet ennen työnantajan päätöksentekoa edellyttävät yhteistoimintamenettelyä. Menettelyt on toteutettava vain vähintään 30 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ennen mahdollisten toimenpiteiden käyttöönottoa:

- naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (6 a §) tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma, jos suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi
- yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (7 ja 8 §) tarkoitettut sellaiset työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Yhteistoimintamenettely on toteutettava ennen työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettun päihdeohjelman hyväksymistä.
- työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät Kameravalvonnan edellytyksistä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (5 luku).
- sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet. Sähköpostin osalta on lisäksi otettava huomioon, mitä työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta on säädetty yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (6 luku) ja mitä sähköisen viestinnän tietosuojalaissa säädetään viestinnän luottamuksellisuudesta. Myös sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet kuuluvat yhteistoimintamenettelyyn piiriin. Nämä tarkoittavat lähinnä periaatteita ja käytäntöjä siitä, miten työpaikalla saa käyttää ja hyödyntää tietoverkkoja ja sähköpostia.
- henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeriä kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä henkilöstörahastoerän määräytymisperusteet ja sen muutokset sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen (henkilöstörahastolaki 9 §).

Yhteistoimintaneuvottelut (20 §)

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, periaatteet tai tavoitteet tai muu järjestely, on asia käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyys. Jos suunnitelmiin, periaatteisiin tai tavoitteisiin on tarpeen tehdä muutoksia, on myös muutoksista neuvoteltava. Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä suunnitelmien ja vastaavien perusteita, tavoitteita, tarkoitusta ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Neuvottelujen kohteena on suunnitelmien ja niiden sisälön kokonaisuus. Tällaisten asioiden käsittely edellyttää useimmiten useampia kokouksia.

Jos asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, on se käsiteltävä sen henkilöstöryhmän edustajan kanssa, jota asiaa koskee. Jos käsiteltävä asia vaikuttaa useampaan kuin yhteen henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat kaikki niiden henkilöstöryhmien edustajat, joita asia koskee, ellei muuta sovita.

Työnantajan aloite (21 §)

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi työnantajan on tehtävä aloite. Aloitteelle ei ole säädetty muotomääräyksiä eikä aloitteen antamisen ja neuvottelujen alkamisen välille tarkkaa aikamäärää. Ainakin suuremmissa yrityksissä se on hyödyllistä tehdä kirjallisesti.

Aloite on tehtävä niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua yhteistoimintaneuvotteluihin. Jos aloitteessa tarkoitettu asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä siten, että kaikilla asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus käsitellä aloitteessa esitettyä asiaa myös keskenään ennen yhteistoimintaneuvottelujen alkamista.

Riittävää aikaa arvioitaessa on otettava huomioon, että henkilöstöryhmän edustajan valmistautumismahdollisuus edellyttää käsiteltävän asian taustojen selvittelyä ja henkilöstöryhmien edustajien keskinäistä valmistelua sekä usein edustettavien työntekijöiden kuulemista.

Aikaa varattaessa on otettava huomioon mm. asian laajuus, henkilöstöryhmän edustajan edustamien työntekijöiden määrä ja toimipaikan tai -paikkojen sijainti ja lukumäärä sekä työpaikalla käytössä olevat työaikamuodot. Pääsääntöisesti neuvotteluihin valmistautumiseen on varattava useampia päiviä.

Aloitteessa tai sen antamisen yhteydessä työnantajan on samalla ilmoitettava myös yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot (22 §)

Työnantajan on annettava ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista käsiteltävän asian kannalta kaikki tarpeelliset tiedot asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille.

Tiedot tulee ensisijaisesti liittää neuvottelujen aloittamista koskevaan työnantajan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista, koska joissakin tilanteissa on tarkoituksenmukaista ilmoittaa asioiden käsittelystä mahdollisimman varhain, vaikka työnantajalla ei olekaan vielä esittää siihen liittyviä yksityiskohtaisempia tietoja. Tietojen antamisesta voidaan työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien kanssa sopia myös toisin.

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus (23 §)

Myös henkilöstöryhmän edustajalla on tässä luvussa tarkoitetuissa asioissa aloiteoikeus. Vaikka henkilöstöryhmän edustaja tekee aloitteen, työnantajan on kuitenkin tehtävä mahdollisimman pian aloite yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä. Aloitteen tekemisessä ja henkilöstöryhmien edustajille annettavien tietojen antamisessa noudatetaan, mitä niistä on edellä kerrottu.

Työnantaja voi myös pidättäytyä neuvotteluista henkilöstöryhmän aloitteen johdosta. Silloin työnantajan on annettava selvitys aloitteen esittäjälle siitä, millä perusteella hän ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena. Selvitys on annettava viipymättä ja kirjallisesti.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (24 §)

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta säädetään lain 9 luvussa (54 §).

Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen (25 §)

Työnantaja on täyttänyt yhteistoimintavelvoitteen, kun hän on menetellyt siten kuin edellä on kerrottu ja asioista on neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Tämä edellyttää mm., että henkilöstöryhmän edustajat ovat saaneet työnantajalta asianmukaisesti sekä aloitteen että neuvottelujen kohteena olevan asian kannalta kaikki tarpeelliset työnantajan käytettävissä olleet tiedot ennen neuvotteluja.

Tiedottaminen (26 §)

Yhteistoimintamenettelyn jälkeen on tärkeää, että yrityksen henkilöstö saa tietoonsa niiden tulokset. Tämän vuoksi työnantajan on tiedotettava neuvottelujen päättymisen jälkeen päätöksen yksityiskohdainen sisältö ja voimaantuloajankohta joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee. Tavoitteena on, että päätös syntyisi neuvotteluissa aikaansaadun yksimielisyyden perusteella, mutta tähän ei laki velvoita. Työnantaja voi tiedottaa vaihtoehtoisesti asiasta myös noudattaen yrityksen sisäisen tiedottamisen käytäntöjä.

Se, tiedottaako työnantaja henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille työntekijöille riippuu kulloinkin käsitellystä asiasta ja sen sisällöstä. Vaikka avoimuus on yhteistoiminnan keskeinen tavoite, voi yhteistoimintaneuvottelujen kohteena olla myös sellaisia kysymyksiä, joita ei voida saattaa kaikkien työntekijöiden tietoon.

5 Luku

Sopiminen ja henkilöstön päätökset

Tässä luvussa ovat ne yhteistoimintamenettelyyn liittyvät asiat, joista on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien kanssa.

Neuvottelualoite ja käsiteltävät asiat (27 §)

Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen, jonka mukaisesti tässä luvussa tarkoitetuista asioista on neuvoteltava. Neuvottelualoitteessa on myös selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltäväksi tarkoitettu asia ja sen perusteet.

Tarkoituksena on pyrkiä sopimaan asioista. Käytännössä voi tapahtua, ettei sopimukseen päästä, minkä vuoksi sopimista ei kuitenkaan edellytetä.

Sopimismenettelyn piiriin kuuluu:

- vuosittainen yhteistoimintakoulutuksen määrä, sen sisältö ja koulutuksen kohdentaminen henkilöstöryhmittäin. Työnantaja päättää tähän toimintaan annettavista varoista ennen neuvotteluja. Yhteistoimintakoulutus on työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, joka voi tapahtua joko työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa.
- yrityksessä tai sen osassa noudatettavat työsäännöt ja niihin tehtävät muutokset. Tältä osin yhteistoimintamenettelyä ei kuitenkaan sovelleta 20–29 henkilöä työllistäviin yrityksiin. Työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja, sekä käytänne- ja pelisääntöjä, joita työntekijöiden ja työnantajan on noudatettava. Työsäännöissä sovittavia asioita ovat esimerkiksi seuraavat: miten työ sopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä

ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltoa, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus, millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava.

- aloitetoiminnan säännöt ja niihin tehtävät muutokset. Yleensä kysymyksessä ovat sellaiset työntekijöiden tekemät aloitteet, jotka koskevat töiden tai yrityksen tuotteiden tai palvelujen kehittämistä ja joista työpaikan pelisääntöjen mukaisesti maksetaan työntekijälle erillinen palkkio. Tätä säännöstä ei sovelleta yrityksiin, joissa työskentelee 20–29 työntekijää.
- työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavat periaatteet, osuuk-sien määrittäminen henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakami-nen. Sopiminen ja neuvottelemine ei kuitenkaan koske yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja. Myöskään tätä säännöstä ei sovelleta yrityksiin, joissa on 20–29 työntekijää.
- työpaikan sosiaali- ja näitä vastaavien tilojen suunnittelu ja niiden käyttö työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puit-teissa. Jos työnantaja on osoittanut varoja työpaikkaruokailuun tai esimerkiksi päivähoidon järjestämiseen, niin myös nämä asiat kuuluvat sopimismenettelyn piiriin.
- työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleiset jakoperusteet. Niitä ovat mm. liikunnan ja kulttuurin harrastamisen eri muotoinen tukeminen, työpaikalla toimivat kerhot ja vastaavat sekä lomaosakkeiden käyttö.

Neuvottelut ja sopiminen (28 §)

Riippumatta siitä, kumpi osapuoli on tehnyt aloitteen, työnantajan on oltava aktiivinen neuvottelujen käynnistämiseksi. Työnantajan on neuvottelualoitteen esitettyään tai vastaanotettuaan sellaisen henkilöstöryhmien edustajalta annettava ensin asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot.

Jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on hänen ilmoitettava näkemyksestään ja sen perusteista viipymättä asianomaiselle henkilöstöryhmän edustajalle.

Työnantajan tulee esittää neuvottelukutsu. Tällainen kutsu voidaan antaa jo tietojen antamisen yhteydessä tai niiden antamisen jälkeen. Tämän jälkeen käydään neuvottelut, joiden tavoitteena on sopimus käsiteltävästä asiasta.

Neuvottelujen tulokset kirjataan pöytäkirjaan, kuten lain 54 §:ssä on säädetty.

Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä *kirjallisesti*, ellei sen sisältö käy ilmi neuvottelupöytäkirjoista tai niiden liitteistä. Sopimus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Jos sopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevana eikä samalla ole sovittu irtisanomisaikaa, työnantaja tai sopimuksen tehnyt henkilöstöryhmän edustaja tai edustajat saavat irtisanoa sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

Sopimuksen sitovuus (29 §)

Sopimus *työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä* sekä näiden muutoksista sitoo työnantajaa ja niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin tällaisen työntekijän työsopimuksen osana, ellei työsuhhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Sovellettavassa työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä, jotka ovat esimerkiksi työntekijälle edullisempia eikä niitä sivuuteta tällä sopimuksella. Sopimus työsäännöistä, aloitetoiminnan säännöistä tai näiden yksittäisistä määräyksistä ei myöskään syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä, jos sellaisesta on sovittu työntekijän ja työnantajan kesken.

Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä sopivalla tavalla työpaikalla siten, että kukin työntekijä saa tiedon häneen sovellettavasta sopimuksesta.

Sopimus tulee voimaan kuukauden kuluttua siitä, kun työnantaja on sopimuksesta tiedottanut. Voimaantulosta voidaan sopia myös toisin.

Henkilöstöryhmien edustajien päätökset (30 §)

Asianomaiset henkilöstöryhmien edustajat saavat tehdä päätöksen, jos yhteistoimintaneuvotteluissa ei saada aikaan sopimusta työnantajan kanssa

- yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta
- työsuhdeasuntojen jakamisesta
- työpaikan sosiaalitulojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoidon sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä
- henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoiminnan avustusten yleisistä jakoperusteista.

Tarkoitus on, että henkilöstöryhmien edustajat tekevät päätöksen yhdessä, jos asia koskee useampaa henkilöstöryhmää. Päätösoikeutta rajoittaa se, että työnantaja voi päättää yhteistyökoulutuksen ja sosiaaliseen toimintaan tarkoitettuihin asioihin varattavista määrärahoista.

Työnantajan päätökset (31 §)

Työnantaja tekee päätöksen toimivaltansa puitteissa, jos sopimusta ei saada aikaan

- työsäännöissä yleensä tarkoitetuista kysymyksistä
- aloitetoiminnan säännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista
- asuntojen jakamisen periaatteista tai osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin.

Työnantajalla ei ole kuitenkaan oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudatettavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia. Koska työnantajan johto- ja valvontaoikeuteen kuuluu, että hän voi antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta sekä sen suorittamisen ajasta ja paikasta, työnantaja voi määrätä tällaisista asioista yksittäistapauksittain silloinkin, kun niistä työsääntöjen osaksi tarkoitettuina ei ole neuvotellen päästy sopimukseen. Näiden yksipuolisten määräysten sitovuus ei määräydy silloin tämän luvun säännösten vaan työoikeudellisten yleisten periaatteiden mukaisesti.

6 Luku

Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

Luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä, joka työnantajan on toteutettava harkitessaan sellaisia yritystoiminnan muutoksia tai töiden järjestelyjä, joilla voi olla muita kuin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen johtavia henkilöstövaikutuksia. Kysymyksessä ovat asiat, joista työnantaja voi työnjohto- ja valvontaoikeutensa mukaisesti muutoin päättää. Yhteistoimintamenettely ei rajoita työnantajan päätäntäoikeutta, mutta yhteistoiminta on toteutettava ennen kuin työnantaja voi tehdä asiasta päätöksen.

Soveltamisala (32 §)

Säännöksessä määritellään ne tilanteet, joiden johdosta yhteistoimintamenettely on käytävä, jos niistä aiheutuu henkilöstövaikutuksia. Kun työnantaja suunnittelee toimenpiteitä, on työnantajan käynnistettävä ennen päätöksentekoa yhteistoimintamenettely,

- jos yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta voi aiheutua henkilöstövaikutuksia
- kone- ja laitehankintojen henkilöstövaikutuksista
- jos palvelutuotannon tai tuotevalikoiman suunnitelluista muutoksista voi aiheutua henkilön asemaan vaikuttavia muutoksia
- muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista, kuten yrityksen toiminnan kehittämiseen liittyvistä ratkaisuksista, jos niillä on henkilöstövaikutuksia

- jos työnantajan harkitsemista työn järjestelyistä aiheutuisi henkilöstövaikutuksia. Työn järjestelyt tarkoittavat työtehtävien järjestelyjen ohella työn sisältöä ja organisointia yleensä.
- jos ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuisi henkilöstövaikutuksia. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan sekä vuokratyövoiman käyttöä että alihankintaa.

Käsiteltävät asiat (33 §)

Kun työnantaja suunnittelee edellä (32 §) tarkoitettuja toimenpiteitä, hänen tulee samalla arvioida, onko toimenpiteillä työntekijöiden asemaan vaikuttavia olennaisia muutoksia. Suunniteltujen toimenpiteiden ei tarvitse olla työnantajan toiminnan kannalta olennaisia, mutta niiden arvioidujen vaikutusten työntekijöille tulee olla olennaisia. Silloin on arvioitava, onko niillä muutosvaikutuksia

- työntekijän työtehtäviin
- työmenetelmiin
- töiden tai työtilojen järjestelyihin
- siirtoihin työtehtävistä toisiin
- säännöllisen työajan järjestelyihin, säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin.

Työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden tulee olla sellaisia, että ne kuuluvat hänen työnjohtovaltansa piiriin. Tämä tarkoittaa, että yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehtojen muutokset eivät yleensä tule neuvoteltaviksi yhteistoimintamenettelyssä. Sen sijaan jos suunnitellut toimenpiteet liittyvät työpaikan yleisiin käytäntöihin ja työn järjestelyihin, on niistä neuvoteltava ennen kuin yksittäisen työntekijän mahdollisista työsopimuksen ehdoista voidaan neuvotella hänen kanssaan.

Henkilöstövaikutusten olennaisuus arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon mm. muutoksen kestoaika ja laajuus. Jos toimenpide aiheuttaa esimerkiksi työtehtävien sisältöön tuntuvampia ja pysyviä muutoksia, kuuluvat ne neuvoteltaviin asioihin. Jos työaika-

järjestelyt muuttuvat pysyvästi, on niistä neuvoteltava yhteistoimintamenettelyssä. Työtilojen järjestelyjä koskevien vaikutusten olennaisuus arvioidaan muiden vaikutusten tapaan työntekijän kannalta, jolloin on otettava huomioon työpaikan tai -kohteen sijaintia koskevien muutosten ohella työhuonejärjestelyt, kuten toimistohuoneiden muutos avokonttoriksi.

Neuvotteluvollisuutta ja toimenpiteen vaikutusten olennaisuutta arvioidessa tulee lisäksi kiinnittää huomiota siihen, koskeeko muutos henkilöstöryhmää vai yksittäistä työntekijää. Jos muutosten vaikutuksen piirissä on koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, täyttyy myös pääsääntöisesti olennaisuusvaatimus.

Henkilöstövaikutukset voivat olla myös sellaisia, joista on määräyksiä työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa. Tällöin on noudatettava ensisijaisesti tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Yhteistoimintaneuvottelut (34 §)

Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee asiasta päätöksen. Neuvotteluissa on käsiteltävä suunnitellun muutoksen perusteita sekä sen vaikutuksia ja vaihtoehtoja henkilöstön asemaan vaikuttavilta osin.

Neuvottelujen ajankohta riippuu työnantajan suunnitteleman toimenpiteen luonteesta. Osa toimenpiteistä, kuten yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle, ovat sellaisia, että niistä väistämättä seuraa henkilöstövaikutuksia. Silloin yhteistoimintaneuvottelut on käytävä ennen toimenpiteestä päättämistä. Osa toimenpiteistä, esimerkiksi eräät kone- ja laitehankinnat, ovat taas sellaisia, että niiden henkilöstövaikutuksia ei ole mahdollista arvioida vielä hankinnasta päätettäessä. Näissä tilanteissa neuvottelut on käytävä, kun mahdolliset henkilöstövaikutukset ovat arvioitavissa mutta ennen kuin niistä aiheutuvista henkilöstön asemaan vaikuttavista asioista päätetään.

Jotta neuvotteluissa toteutuisi työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus, ne on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai muutaman työntekijän asemaan, neuvottelut käydään kunkin työntekijän kanssa erikseen, ellei toisin sovita. Tämä on tarkoituksenmukaista, koska käsiteltävistä asioista osa voi olla varsin tavanomaisia muutoksia, jotka ovat tarpeellisia toteuttaa yrityksen häiriöttömän toiminnan kannalta nopeasti. Tällaisissa neuvotteluissa työnantajan asianomaisena edustajanakin on pääsääntöisesti linjajohdossa oleva työntekijän esimies. Koska kysymyksessä on työntekijän asemaan vaikuttava olennainen muutos, kullakin työntekijällä on kuitenkin aina 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 on käytävä niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut voidaan käydä myös muulla sovitulla tavalla.

Työnantajan aloite (35 §)

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa suunniteltu toimenpide on tarkoitus toteuttaa. Aloitteen ja neuvottelujen alkamisen välistä vähimmäisaikaa ei ole säädetty, koska käsiteltävät asiat voivat olla suuruusluokaltaan hyvin erilaisia. Aloitteen antamisajan määrittelyyn vaikuttaa myös henkilöstövaikutusten laajuus.

Neuvottelualoitetta antaessaan työnantajan on samalla ilmoitettava yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka.

Työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot (36 §)

Työnantajan on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Ne tulee liittää ensisijaisesti jo työnantajan aloitteeseen.

Jos käsiteltävä asia on laajakantoinen, tiedot voidaan antaa erikseen ennen neuvottelujen alkamista. Tällöinkään neuvotteluja ei voida aloittaa, ennen kuin asianomaisilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmien edustajilla on ollut riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin. Henkilöstöryhmien edustajille on myös varattava riittävästi aikaa käsitellä aloitteessa tarkoitettua asiaa yhdessä. Tämä on otettava huomioon jo neuvottelualoitetta annettaessa, jotta neuvotteluihin osallisille jää riittävästi aikaa perehtyä asiaan ennen neuvottelujen aloittamista.

Henkilöstöryhmän edustajan aloiteoikeus (37 §)

Henkilöstöryhmän edustaja voi myös pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Työnantajan on tässäkin tapauksessa tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvottelujen käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta ja noudatettava työnantajan aloitetta ja henkilöstöryhmien edustajille annettavia tietoja koskevia säännöksiä.

Jos työnantaja katsoo, ettei neuvotteluja ole syytä aloittaa henkilöstöryhmän edustajan tekemän aloitteen pohjalta, hänen on annettava viipymättä kirjallinen selvitys henkilöstöryhmän edustajalle siitä, millä perusteella hän ei pidä neuvotteluja tarpeellisina.

Neuvotteluelvoitteen täytyminen (38 §) ja neuvottelujen kirjaaminen (39 §)

Työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteen, kun hän on menettänyt siten kuin edellä on kuvattu ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta on säädetty 54 §:ssä.

Tiedottaminen (40 §)

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen henkilöstön on tarpeen tietää, mitä työnantaja asiasta päättää. Työnantajan on tiedotettava asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee, asiasta tekemänsä päätöksen sisäl-

tö. Tiedottaminen voi tapahtua myös yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä noudattaen. Työnantajan on tiedotettava päätöksestä siitä riippumatta, perustuuko se saavutettuun yksimielisyyteen tai työnantajan toimivaltansa puitteissa tekemään harkintaan.

7 Luku

Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille (41 §)

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

- luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta
- luovutuksen syyt
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Liikkeen luovuttajan on annettava hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista. Vastaavasti luovutuksensaajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät voi vedota siihen, että luovutukseen johtavan päätöksen on tehnyt yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys ja että he eivät saaneet tarvittavia tietoja yrityksen nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu yhteistoiminnassa neuvoteltavia henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava erikseen kuten muualla yhteistoimintalaissa säädetään.

Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun (42 §)

Kun työnantaja on selvittänyt edellä luetellut asiat henkilöstöryhmien edustajille, hänen on varattava heille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan on annettava myös vastaukset. Näin pyritään vähentämään liikkeen luovutukseen usein liittyviä epäselvyyksiä ja pelkoja.

Sen jälkeen kun henkilöstöryhmien edustajat ovat saaneet vastaukset esittämiinsä kysymyksiin, on työnantajan esitettävä henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä ja antamiensa tietojen pohjalta selvitys myös yrityksen kaikille niille työntekijöille, jota asia koskee.

Sulautuminen ja jakautuminen (43 §)

Liikkeen luovutusta koskevat säännökset koskevat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

Yhteistoimintaneuvottelut työvoiman käyttöä vähennettäessä

Soveltamisala (44 §)

Säännöksiä sovelletaan silloin, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Näin ollen työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään. Yhteistoimintavaihto-voitteet tulevat sovellettaviksi riippumatta siitä, tekeekö irtisanomiseen johtavan päätöksen työnantaja tai määräysvaltaa käyttävä yritys.

Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Kysymykseen tulevat tilanteet, joissa työnantajalla on taloudellisia vaikeuksia tai yrityksen tilauskanta on huonontunut niin, että työvoiman vähentämistä joudutaan harkitsemaan ilman erillisiä muita toimenpiteitä.

Säännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa taikka työnantaja on kuollut. Työnantajan kuolemapauksessa kyseeseen voi tulla vain tilanne, jossa työnantaja on fyysinen henkilö ja hänen toimintansa työnantajana lakkaa työsopimuslain mukaisesti eikä sitä jatketa kuolinpesän toimesta tai siirretä liikkeen luovutuksena uudelle työnantajalle.

Työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi (45 §)

Työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely, kun työnantajan harkittavaksi tulee yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen. Työnantajan on annettava neuvotteluesitys työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi ja yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseksi. Esitys on annettava viimeistään *viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista kirjallisena*.

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

Yhteistoimintamenettelyn osapuolet (46 §)

Neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa henkilöstöä edustavat yleensä henkilöstöryhmän tai henkilöstöryhmien edustajat. Neuvottelut voidaan käydä myös yhteisessä kokouksessa.

Jos irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, voidaan asia käsitellä myös työnantajan ja tämän työntekijän tai näiden työntekijöiden välillä. Tällöinkin kullakin työntekijällä on oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken.

Työnantajan annettavat tiedot (47 §)

Kun työnantaja harkitsee *vähintään kymmenen* työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille käytettävissään olevat seuraavat tiedot kirjallisesti

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä ja

- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten kohteiksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen tälle kertyneet lisätiedot voidaan antaa yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussa. Siten neuvottelut voidaan käynnistää, vaikka kaikkia asiaan vaikuttavia tietoja ei ole käytettävissä vielä neuvotteluesitystä annettaessa. Tavoitteena on, että neuvottelut käynnistettäisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Jos työnantaja harkitsee *alle kymmeneen* työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, työnantaja voi antaa edellä tarkoitettut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Koska pykälässä on tehty ero enemmän kuin 90 päivää kestävien ja vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvien ja enemmän kuin 90 päivää kestävien mutta alle kymmeneen työntekijään kohdistuvien lomautusten välillä, sovelletaan tätä tietojen antamista myös sellaisiin lomautuksiin, joiden arvioidaan kestävän vähintään 90 päivää, mutta jotka kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään.

Näissä pienemmissä irtisanomisissa tiedot voidaan antaa suullisesti. Jos työntekijä tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustaja pyytää, tiedot on annettava tässäkin tapauksessa kirjallisesti. Työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja voi pyytää ja saada tiedot kirjallisesti toisistaan riippumatta.

Ilmoitus työvoimatoimistolle (48 §)

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet (49 §)

Tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimatoimiston välistä yhteistyötä tehostamalla noudatettavia menettelytapoja selvittäessä ja neuvoteltaessa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla *harkittujen irtisanomisten* perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Samalla edistetään irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisten työnantajien töihin.

Työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos työnantaja harkitsee *vähintään kymmeneen työntekijän irtisanomista* taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Kyse on työllistymistä edistävästä toimintasuunnitelmasta. Esitystä valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa myös työllistymistä auttavat tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmaesitys annetaan henkilöstöryhmien edustajille mahdollisimman aikaisessa yhteistoimintaneuvottelujen vaiheessa. Sen ei tarvitse olla vielä valmis kokonaisuus, koska työvoimaviranomaisten tarjoamat julkiset työvoimapalvelut voidaan yksityiskohtaisemmin selvittää vasta neuvottelujen kuluessa.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi

- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Neuvottelumenettelyn tulee edetä johdonmukaisesti vaiheittain. Näin henkilöstöryhmien edustajat pystyvät myös paremmin valmistautumaan kulloiseenkin neuvottelutilanteeseen, kun he tietävät, mitä asioita kussakin kokouksessa käsitellään. Samalla työvoimaviranomaisten tarjoamia työllistymismahdollisuuksia ja muiden tarvittavien toimenpiteiden hyväksikäyttöä voidaan tehostaa.

Toimintasuunnitelma ei saa syrjäyttää muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä tai määräyksiä, kuten irtisanomisperusteita ja työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuksia. Myös kullakin alalla mahdollisesti sovitut työehtosopimusmääräykset on otettava huomioon.

Jos työnantaja harkitsee *alle kymmenen työntekijän* irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein, menettely on yksinkertaisempi. Tällöin työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. Säännöstä sovelletaan, kun työnantaja aikoo irtisanoa yhdenkin työntekijän.

Työsopimuslaissa (7 luvun 12 §) säädetään työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana. Vapaan kesto määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan pituuden mukaan, ja se on 5–20 työpäivää.

Neuvotteluelvoitteen sisältö (50 §)

Työvoiman vähentämistä koskevat asiat on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluelvoitteen sisällössä ei ole eroa sen välillä, kuinka monen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantaja harkitsee.

Neuvottelujen sisältöön kuuluu

- *toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset*
- *toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet*
- *vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpöirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.*

Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita ovat erityisesti koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt, joihin monet työehtosopimukset tarjoavat nykyisin mahdollisuuden. Koutu-

tusratkaisuja tulee tarkastella yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ja yrityksen yksinomaan tarjoamia mahdollisuuksia laajemmin. Muita asioita voivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkaisut. Jos työvoiman käytön vähentämisestä ei voida luopua, neuvotteluissa tulee käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja. Tällaisia ovat esimerkiksi töihin jäävien työjärjestelyt ja koulutustarpeet, joiden johdosta on tehtävä tarvittavat muutokset myös henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin, sekä muut yrityksen tarjoamiin etuuksiin liittyvät kysymykset.

Neuvotteluelvoitteen täytyminen (51 §)

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuivat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset vähintään kymmeneen työntekijään, työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvollisuutensa, kun neuvotteluja on käyty *14 päivän ajanjakson aikana* niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaa kalenteripäiviä ja aika lasketaan ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien. Neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoitteen täytymisestä voidaan sopia myös toisin.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset taikka 90 päivää pidemmät lomautukset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluelvoite täyttyy muutoin samoin, mutta neuvotteluaika on *kuusi viikkoa*. Myös tästä neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoitteen täytymisestä voidaan sopia toisin. Neuvottelujakso on kuitenkin vain *14 päivää yrityksessä, jonka työntekijämäärä on 20–29*.

Lyhyempi tai pitempi neuvotteluaika määräytyy kulloinkin käsiteltävän asian ajallisen yhteyden mukaan. Neuvotteluja ei voida osittaa koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomautusai-kaa kuin mistä niiden asiallisen ja ajallisen yhteyden vuoksi on tosiasiallisesti kysymys.

Jos yritys on saneerausmenettelyn kohteena, neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (52 §)

Neuvottelujen tulosten kirjaamisesta on säädetty lain 54 §:ssä.

Työnantajan selvitys (53 §)

Kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluvollisuutensa, hän voi tehdä päätökset irtisanomisista, lomauttamisista ja osa-aikaistamisista. Jotta asianomaiset neuvotteluihin osallistuneet työntekijät saisivat tietää työnantajan harkitseman päätöksen sisällöstä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, työnantajan on annettava niille työntekijöille tai henkilöstöryhmän edustajille, joiden kanssa yhteistoimintaneuvottelut on käyty, kohtuullisen ajan kuluessa selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksen tarkoituksena on lieventää henkilöstön epävarmuutta asian etenemisestä ja määrittää sitä aikaa, minkä kuluessa käydyn yhteistoimintamenettelyn pohjalta päätökset viimeistään tehdään.

Selvityksen antamisen vaiheessa kysymys on harkinnan kohteena olevasta päätöksestä, johon yhteistoimintamenettelyssä käsiteltyjen vaihtoehtojen jälkeen työnantaja on päätyvässä. Useimmiten aina-kaan useampaa henkilöä koskevien irtisanomisten kysymyksessä ollen työntekijöitä ei vielä tällöin ole voitu nimetä. Tämän vuoksi selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin

- irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin
- lomautusten kestoajat
- minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Työnantajan on lisäksi esitettävä selvitys asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti, jos henkilöstöryhmän edustaja sitä pyytää.

9 Luku

Erinäiset säännökset

Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen (54 §)

Eri yhteistoimintamenettelyissä tarkoitettujen asioiden käsittelyn jälkeen työnantajan on huolehdittava myös siitä, että neuvottelujen tulokset kirjataan. Yrityksessä voidaan sopia yhteisistä käytännöistä pöytäkirjan allekirjoittamisessa ja varmentamisessa.

Jollei asiasta ole mitään sovittu, työnantajan on huolehdittava, että neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, jos joku neuvotteluihin osallistunut sitä pyytää. Pöytäkirjasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen ajankohdat ja niihin osallistuneet henkilöt sekä neuvottelujen tulos tai osapuolten eriävät kannanotot, joista ilmenee molempien osapuolten näkökohdat käsiteltävään asiaan. Kaikki kokouksissa läsnä olleet neuvotteluosapuolet tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan.

Oikeus käyttää asiantuntijaa (55 §)

Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja yrityksessä työskenteleviltä sellaisilta asiantuntijoilta, jotka työskentelevät käsiteltävää asiaa valmistelevalle toimintayksikössä tai mahdollisuuksien mukaan muuallakin yrityksessä, kun se on yhteistoimintamenettelyssä kulloinkin käsiteltävien asioiden kannalta tarpeellista. Asiantuntijoiden käyttöoikeus koskee sekä henkilöstöryhmien edustajien valmistautumista yhteistoimintamenettelyyn että varsinaisia yhteistoimintamenettelyjä.

Asiat, joissa asiantuntijoiden käyttö voi olla tarpeellista, ovat esimerkiksi työntekijästä kerättäviä tietoja työhön otettaessa ja työsuhteen aikana, muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittelyä sekä lain 6 ja 8 luvussa tarkoitettuja asioita. Asiantuntijoiden käyttöoikeus voi olla myös tarpeellista tieto-

jen ymmärtämisen selkeyttämiseksi silloin, kun henkilöstöryhmien edustajat ovat saaneet tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, palkkatiedot tai selvityksen yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.

Asiantuntijoille annetaan asiantuntija-avun antamista varten vapautusta työstä ja maksetaan korvausta ansionmenetyksestä samoin perustein kuin henkilöstöryhmän edustajalle.

Vapautus työstä ja korvaukset (56 §)

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada *työaikana* tapahtuvaa yhteistoimintamenettelyä varten vapautusta työstään yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten. Tämä tarkoittaa vapautusta säännöllisistä työtehtävistä ja riittävää aikaa, jonka edustaja tarvitsee kutakin tapausta varten erikseen. Vapautus käsittää

- osallistumisen yhteistoimintaneuvotteluihin
- ajan, jonka henkilöstöryhmän edustaja tarvitsee työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautumiseen. Tällaista aikaa on sekä henkilöstöryhmien edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstöryhmän edustajan perehtyminen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon
- osallistumisen yhteistoimintakoulutukseen, jonka tulee liittyä yhteistoimintalain toimeenpanoon ja jonka ajankohdasta työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan on sovittava erikseen.

Työnantajan on myös korvattava työstä vapautuksen ajalta aiheutuva ansion menetys. Tämä tarkoittaa sitä palkkaa, jonka henkilö saisi sinä aikana, jos hän tekisi työtä. Kuukausipalkkaisten osalta ansion menetyksen korvaaminen on selkeää. Urakka- ja tuntipalkkaisten osalta se tarkoittaa yleensä keskituntiansion mukaista korvausta. Korvaus voidaan laskea myös siten, kuin luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvauksien laskennasta on sovittu.

Muusta kuin edellä tarkoitusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta on henkilöstöryhmän edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.

Jos henkilöstöryhmän edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun yhteistoimintaan liittyvän tehtävän, työnantajan on kuitenkin maksettava edustajalle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Korvaus lasketaan noudattaen edellä kuvattuja palkan laskentaperiaatteita. Työajan ulkopuolella suoritettaviin tehtäviin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

Salassapitovelvollisuus (57 §)

Yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä myös luottamuksellisia tietoja, minkä vuoksi salassapitovelvollisuutta koskeva säännös on tarpeen suojaamaan työnantajaa tai työntekijän yksityisyyttä.

Yksittäinen työntekijä ja henkilöstöryhmän edustaja, joka on saanut yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä tietoonsa työnantajan taloudellisesta asemasta, liike- ja ammattisalaisuutta sekä yritysturvallisuutta tai vastaavista turvajärjestelyistä koskevia tietoja, on velvollinen pitämään tiedot salassa. Salassapitovelvollisuus koskee myös asiantuntijaa. asiat eivät kuitenkaan ole salassa pidettäviä, ellei niiden leviäminen ole omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai tämän liike- ja sopimuskumppania.

Liike- ja ammattisalaisuuksia voivat olla mm. taloudellisia ja teknisiä tietoja tai tietoja menetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Niihin kuuluvat myös yrityksen sopimuksia, markkinointia tai hintapolitiikkaa koskevat tiedot, sekä tekniset salaisuudet. Salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluva yritysturvallisuus ja vastaavat muut turvajärjestelyt voivat liittyä sekä tietoturvaluuteen että yrityksen konkreettiseen turvallisuuteen.

Salassapitovelvollisuuden edellytys on, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle tai henkilöstöryhmän edustajalle yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä, mitkä asiat hän katsoo edellä mainittujen kriteerien mukaisesti salassa pidettäviksi.

Salassapitovelvollinen työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja saa kuitenkin käsitellä tietoja muiden työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, jos se on aiheellista näiden työntekijöiden aseman kannalta. Salassapitovelvollinen joutuu harkitsemaan yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden tärkeyden ja toisaalta salassa pidettävien asioiden luonteen perusteella, onko asian käsittely aiheellista laajemmin ja keiden kanssa se on tarpeen. Käsittelyn aiheellisuutta arvioitaessa on otettava erityisesti huomioon, kuinka arkaluonteisesta asiasta on kyse ja voiko tiedon ilmaisemisella lisätä vaaraa, että tietoa käytetään yrityksen kannalta esimerkiksi sisäpiiritietona väärin.

Samalla kun työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja ottaa salassapitovelvollisuuden piiriin ilmoitetun asian käsittelyyn muiden työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, hänen on ilmoitettava salassapitovelvollisuudesta kyseisille henkilöille. Tällöin myös näille työntekijöille ja heidän edustajilleen syntyy 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. Tästä työnantajan ei tarvitse erikseen ilmoittaa.

Salassapitovelvollisuus kestää niin kauan kuin työsopimus on voimassa. Siksi henkilöstöryhmän edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu vielä hänen edustaja- asemansa päättymisen jälkeen.

Yhteistoimintaneuvottelujen suhde työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiin (58 §)

Yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluvat asiat saattavat olla myös asioita, joista on sovittu työehtosopimuksessa. Tämän vuoksi on mahdollista, että samaa asiaa olisi käsiteltävä sekä yhteistoimintalain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä että työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Jos yhteistoimintalain tarkoitettu asia on käsiteltävä myös työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen (ei koske yleissitovia työehtosopimuksia) neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvottelua aloiteta tai jo aloitetut neuvottelut on keskeytettävä, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottu työntekijöitä edustava luottamusmiehen vaatii asian käsittelemistä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Poikkeukset työnantajan tietojen antovelvollisuudesta (59 §)

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. Säännöstä sovelletaan lähinnä tilanteissa, joissa voivat vakavasti vaarantua pörssiyritysten sellaiset tiedot, jotka kuuluvat muun lainsäädännön mukaan salassa pidettäviin tietoihin.

Poikkeukset yhteistoimintamenettelystä (60 §)

Työnantaja voi poiketa yhteistoimintamenettelystä, jos yrityksen tuotanto- ja palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Poikkeamismahdollisuus on vain, jos yhteistoiminta voi aiheuttaa objektiivisin perustein arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Poikkeamismenettely koskee 32 ja 33 §:ssä (6 luvun soveltamisala ja käsiteltävät asiat) sekä 44 §:n 1 momentissa (8 luvun soveltamisala tilanteissa, joissa työvoiman käytön vähentäminen perustuu muuhun kuin konkurssiin tai työnantajan kuolemaan) tarkoitettuja asioita.

Työnantajan velvollisuus toteuttaa yhteistoimintamenettely säännöksen piiriin kuuluvista asioista ei kuitenkaan poistu kokonaan, koska työnantajan on tilanteen salliessa viivytyksettä käynnistettävä kysymyksessä olevista asioista yhteistoimintaneuvottelut, joissa on selvitettävä myös poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Sopimisoikeus (61 §)

Sopimisoikeus on työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä. Sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Sopimukseen sidottu työnantaja on oikeutettu soveltamaan sopimusta myös sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät kuulu asianomaisiin palkansaajajärjestöihin.

Sopimuksin voidaan poiketa siitä, mitä säädetään

- 3 luvussa henkilöstöryhmien edustajille annettavista tiedoista
- 4 luvussa yrityksen yleisistä suunnitelmista, periaatteista ja tavoitteista
- 5 luvussa sopimisesta ja henkilöstön päätöksistä
- 6 luvussa yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaiikutuksista ja töiden järjestelyistä
- 8 luvussa yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähentäessä.

Sopimuksin ei kuitenkaan voida poiketa siitä, mitä säädetään työnantajan annettavista tiedoista (8 luvun 47 §) ja ilmoituksesta työvoimatoimistolle (48 §), siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Hyvitys (62 §) ja sen rahamäärän tarkistaminen (63 §)

Työntekijälle maksettava hyvitys koskee tilanteita, joissa työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta yhteistoimintavelvoitteensa.

Työnantaja on velvollinen suorittamaan hyvitystä yhteistoimintamenettelyyn liittyvien velvoitteiden laiminlyönnistä riippumatta siitä, onko irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen ollut lain mukainen tai ei. Hyvitysvelvollisuuden syntyminen ei edellytä syy-yhteyttä neuvotteluvelvoitteen laiminlyönnin ja suoritettun ratkaisun välillä. Hyvitysseuraamus on luonteeltaan yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnistä aiheutuvaa korvausta, joka määrätään syystä, että menettelyllä on nimenomaan loukattu henkilöä. Hyvitys ei ole veronalaista tuloa.

Hyvityksen tuomitsee yleinen tuomioistuin. Hyvityksen suuruus on *enintään 31 570 euroa*. Hyvitykselle ei ole vähimmäismäärää ja se voidaan jättää tuomitsematta, jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan pitää vähäisenä ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Hyvitys ei ole esteenä tuomita työnantajan maksettavaksi muita, esimerkiksi perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain perusteella määräytyviä korvauksia. Toisaalta hyvitys voidaan tuomita, vaikka työntekijän irtisanomiselle on perusteet.

Hyvityksen suuruuteen vaikuttavat yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika. Hyvityksen määrää mitoitettaessa muita vaikuttavia tekijöitä ovat yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnin laatu ja laajuus. Mitä vakavammasta menettelyrikkomisesta on kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulee olla.

Hyvityksen määrää harkittaessa otetaan huomioon myös työnantajalta kohtuudella edellytettävän asiantuntemuksen taso, minkä vuoksi yrityksen koko voi vaikuttaa hyvityksen määrään. Kooltaan pienemmälle

yritykselle määrättävä hyvitys voi olla alhaisempi kuin vastaavassa tilanteessa suuremmalle yritykselle määrättävä hyvitys. Jos hyvityksen määrä aiheuttaisi yrityksen toiminnan jatkumisen vaarantumisen, myös tämä seikka on otettava huomioon hyvityksen suuruutta arvioitaessa. Tarkoituksena on, että sen suuruutta määrättäessä käytettäisiin koko asteikkoa ottaen huomioon edellä kuvatut sen määrään vaikuttavat seikat.

Jos määräysvallassa oleva yritys (esimerkiksi konsernin tytäryritys) on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei voida pitää sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia tietoja. Työntekijän oikeus hyvityksen raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nostetta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Tämä tilanne konkretisoituu lähinnä lomauttamisten ja osa-aikaistamisten yhteydessä. Irtisanomistilanteissa oikeus hyvitykseen raukeaa, jos sitä koskevaa kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Jotta hyvityksen enimmäismäärä säilyttää arvonsa, hyvityksen enimmäismäärää tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain.

Pakkokeinot (64 §)

Jottei henkilöstöryhmän edustajan tiettyjen laissa säädettyjen tietojen saanti varannu, voi tämä edustaja esittää yleisessä tuomioistuimessa vaatimuksen työnantajan velvoittamisesta antamaan hänelle uhkasakon uhalla seuraavat tiedot tuomioistuimen asettamassa määräajassa:

- tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta (10 §)
- palkkatiedot (11 §)
- tiedot yrityksen työsuhteista (12 §)
- selvitys yrityksessä sovellettavista ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista (13 §).

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa laatia henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet, yhteistoiminta-asiamies lakia valvovana viranomaisena voi vaatia tuomioistuimelta päätöstä siitä, että työnantaja täyttää velvollisuutensa. Koska suunnitelma ja koulutustavoitteet edellyttävät jossain määrin enemmän lain tulkintaa kuin pelkkien tietojen antamisen laiminlyönnin selvittäminen, vaatimuksen tuomioistuimelle voi esittää vain yhteistoiminta-asiamies. Yhteistoiminta-asiamies selvittää myös ennen tuomioistuinkäsittelyä, että henkilöstösuunnitelmaa tai koulutustavoitteita ei saada käsitellyksi yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoiminta-asiamies selvittää asiaa saatuaan siitä pyynnön henkilöstöryhmän edustajalta tai -edustajilta.

Nähtävänäpito (65 §) ja valvonta (66 §)

Työnantajan on pidettävä yhteistoimintalaki työntekijöiden vapaasti saatavilla sellaisella työpaikalla, jossa se tulee sovellettavaksi.

Viranomaisena lakia valvoo yhteistoiminta-asiamies, jonka ohella valvontaan osallistuvat valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt. Yhteistoiminta-asiamies voi antaa ohjeita ja neuvoja lain soveltamisesta, mutta sillä ei ole oikeutta antaa sitovia tulkintaohjeita. Lain tulkinta on viime kädessä tuomioistuimen tehtävänä.

Rangaistussäännös (67 §)

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo yhteistoimintalain muita kuin 8 luvussa (hyvitykseen oikeuttavia säännöksiä) tarkoitettuja menettelytapasäännöksiä on tuomittava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Seuraavien säännösten rikkominen voi johtaa sakkorangais-tukseen: 17, 20, 22 §, 28 §:n 1 ja 2 momentti, 30, 31, 34, 36, 41, 43 ja 55 § sekä 56 §:n 1 momentti ja 65 §. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen tunnusmerkistönä on siten pääsääntöisesti lain menettelytapasäännösten rikkominen.

Työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkauksesta säädetään rikoslain 47 luvussa.

Voimaantulo

Laki tuli voimaan 1.7.2007.

Yt-menettely, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa irtisanomiseen

Kirjallinen neuvotteluesitys

Yt-neuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista
Neuvottelujen aika ja paikka

Seuraavat tiedot liitetään esitykseen:

- aiottujen toimenpiteiden perusteet
- alustava arvio irtisanomisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanottavat määräytyvät
- arvio ajasta, jolloin irtisanomiset pannaan täytäntöön

Jos irtisanomisuhan alaisena

Vähintään 10 työntekijää

Kirjallisena

1-9 työntekijää

Kirjallisesti, jos pyydetään

Neuvottelut

Neuvotteluesitys tiedoksi työvoimatoimistoon
Työntekijöillä oikeus kuulla yrityksen asiantuntijoita apuna
Työntekijöille palkallista vapaata
- neuvotteluihin valmistautumiseen
- neuvotteluihin
Työnantajan ilmoitus salassa pidettävistä asioista

Neuvottelujen alussa esitys työllisyyttä tukevaksi toimintasuunnitelmaksi
Neuvotteluaika 6 viikkoa, jos vähintään 30 työntekijää
Neuvotteluaika 14 päivää, jos 20-29 työntekijää

Neuvottelujen alussa toimintaperiaatteet, joilla tuetaan työntekijöiden työllistymistä
Neuvotteluaika 14 päivää

Neuvottelujen ulkopuolella henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden tarkistus
Pöytäkirja, johon kirjataan myös mahdolliset eriävät näkemykset

Yt-neuvottelujen jälkeen

Kohtuullisessa ajassa selvitys henkilöstöryhmien edustajille tai työntekijöille
- irtisanottavien määrä
- aika, jonka kuluessa päätös pannaan toimeen

Yhteystiedot

Postiosoite

Työ- ja elinkeinoministeriö
Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto
PL 32
00023 Valtioneuvosto

Puhelinvaihe: 010 606 000

Sähköpostiosoite: yhteistoiminta-asiamies@tem.fi

Henkilöstön sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@tem.fi

www.tem.fi/ytasiamies

Syyskuu 2011

