

Anu-Tuija Lehto ja Matleena Engblom

**UUSI YHTEISTOIMINTALAKI:
VUOROPUHELUA JA
MUUTOSNEUVOTTELUJA
TYÖPAIKALLA**

Alma Talent
Helsinki 2022

Copyright © Alma Talent Oy
Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-4259-9

ISBN 978-952-14-4261-2 (verkkokirja)

Kannen sarja-asu: Heikki Sallinen

Taitto: Aste Kirjat, Helene Lindfors

Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2022



Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almatalent.fi

SISÄLLYS

Lyhenteet	9
Esipuhe	11
Johdanto	13
1 Yhteistoimintalain soveltaminen	15
1.1 Lain tarkoitus	15
1.2 Soveltamisala	20
1.3 Poikkeukset soveltamisalasta	34
1.4 Muu työntekijöiden osallistumisoikeuksia koskeva lainsäädäntö	36
2 Henkilöstön edustajat	39
2.1 Henkilöstöryhmät	39
2.2 Henkilöstön edustajat vuoropuhelussa ja muutosneuvotteluissa	42
3 Vuoropuhelu	49
3.1 Työnantajan velvollisuus käydä vuoropuhelua	49
3.2 Vuoropuhelun toteuttaminen	52
3.3 Vuoropuhelun kohde	60
3.4 Työyhteisön kehittämissuunnitelma	72
3.5 Vuoropuhelua varten henkilöstön edustajalle annettavat tiedot	80
3.6 Henkilöstön edustajalle kaksi kertaa tai kerran vuodessa annettavat tiedot	89
3.7 Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat	99
3.8 Henkilöstön edustajan aloite vuoropuhelun käymiseksi ..	119
3.9 Vuoropuhelun kirjaaminen	121
3.10 Tiedottaminen	123

4 Muutosilanteet	127
4.1 Muutosneuvotteluissa käsiteltävät asiat	127
4.1.1 Yleistä muutosneuvotteluista	127
4.1.2 Muutosneuvotteluja edellyttävät tilanteet	128
4.1.3 Poikkeukset neuvotteluvälvoitteesta	137
4.2 Muutosneuvottelujen ajoittaminen	138
4.2.1 Työvoiman vähentäminen ja työsopimusmuutokset ..	138
4.2.2 Työolojen muutokset	145
4.2.3 Neuvottelujen lykkääminen poikkeustilanteissa	146
4.3 Muutosneuvottelun osapuolet	147
4.4 Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen	150
4.5 Muutosneuvottelujen sisältö	154
4.6 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet	158
4.7 Neuvotteluissa esitettävät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut	160
4.8 Neuvotteluvälvoitteen täytyminen	163
4.9 Neuvotteluiden kirjaaminen	165
4.10 Työnantajan selvitys	166
5 Liikkeenluovutus	169
5.1 Soveltamisala	169
5.2 Tiedottaminen henkilöstön edustajille	177
5.3 Luovutuksensaajan velvollisuus vastata tarkentaviin kysymyksiin	182
6 Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa (hallintoedustus)	185
6.1 Hallintoedustus	185
6.2 Sopimukseen perustuva henkilöstön hallintoedustus	188
6.3 Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus	191
6.4 Hallintoedustajan kelpoisuus ja eroaminen	194
6.5 Hallintoedustajien vaali	195
6.6 Hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut	196

7 Henkilöstön edustajien oikeudet ja velvollisuudet	205
7.1 Vapautus työstä ja korvaukset	205
7.2 Oikeus käyttää asiantuntijoita	209
7.3 Irtisanomissuoja	210
7.4 Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten sopimisoikeus	211
7.5 Asian käsitteleminen työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä	214
7.6 Salassapitovelvollisuus	215
7.7 Poikkeukset työnantajan tiedonantovelvollisuudesta	227
8 Valvonta ja erimielisyyksien ratkaiseminen	229
8.1 Työneuvoston lausunto	229
8.2 Yhteistoiminta-asiamies	230
8.3 Työmarkkinajärjestöt	237
8.4 Henkilöstön edustaja	238
8.5 Työsuojeluviranomainen	238
8.6 Työntekijälle maksettava hyvitys	239
8.7 Rangaistussäännökset	246
9 Käytännön näkökulmia työpaikan neuvottelutoimintaan	251
9.1 Sama laki – erilaisia työpaikkoja	251
9.2 Onko mahdollista yhdistellä eri neuvottelujärjestelmiä – edut ja haitat	252
9.3 Neuvottelutoiminta – välttämätön paha vai työpaikan yhteinen etu?	253
Lähteet	255
Asiahakemisto	261
Oikeustapaushakemisto	265

ESIPUHE

Yhteistoimintalaki mielletään usein irtisanomis- ja lomautuslaiksi. Tämä ei ole ollut lainsäätäjän tarkoitus, eivätkä lain taustalla olevat direktiivit tai kansainväliset sopimukset tästä lähtien. Lainsäädännön tarkoituksena on yhteistoiminnan ja tiedon lisääminen työpaikalla. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät voisivat vaikuttaa heitä koskeviin asioihin, ja sitä, että työnantaja kuuntelisi työntekijöitään ja ottaisi heidän mielipiteensä huomioon päätöksenteossa. Valitettavasti yhteistoimintalainsäädännön tarkoitus on tältä osin usein jäänyt toteutumatta. Tähän täytäntöönpanon toteutumattomuuteen uuden yhteistoimintalain on tarkoitus vastata.

Lain esitöissä on tuotu esiin yhteistoiminnan merkitys, keskinäinen luottamus ja säännösten joustavuus. Joustavuutta on perusteltu sillä, että työpaikat ovat erilaisia. Joustavuus mahdollistaa sen, että kullakin työpaikalla (kuten lain esitöissä todetaan) pureudutaan nimenomaan tuon työpaikan ongelmiin. Pureutumisen toteutumista on vaikea arvioida, mutta joustavuus on sinänsä hyvä asia. Luottamus on vielä parempi. Työpaikoilla, joilla ei ole totuttu puhumaan asioista avoimesti ja kunnioittamaan toisiaan, voi kuitenkin olla vaikeaa rakentaa lain edellyttämää, luottamukseen perustuvaa yhteistoimintaa. Työnantajan on myös helppo olla toteuttamatta lakia, jos säännökset jättävät paljon harkintavaltaa niin kuin ne uudessa yhteistoimintalainissa jättävät.

Yhteistoimintalain joustavuuteen olemme yrittäneet tuoda selkoa. Joustavuudesta huolimatta lainsäätäjän tarkoituksena on, että lakia nou-

datetaan. Olemme käsitelleet yhteistoimintalain keskeisiä asioita, vuoropuhelua, muutosneuvotteluja, liikkeen luovutusta ja hallintoedustusta perinteisen lainopin keinoin. Selostamme sekä kansainväliset että kansalliset säännökset kuten myös Euroopan unionin (EU) säännökset, niiden taustat ja soveltamiskäytännön. Selostamme lainsäädäntöä, jota yhteistoimintalakia täytäntöön pantaessa on sovellettava. Olemme pitäneet tärkeänä, että tuomme riittävästi mukaan näkökulmia ja lähestymistapoja, jotka perustuvat meidän molempien pitkään kokemukseen käytännön työsuhdelakimiehinä. Olemme nähneet, miten tärkeitä työpaikalla ovat avoin ilmapiiri ja asioista keskusteleminen. On tärkeää, että yhteistoimintaan panostetaan. Hyvä ilmapiiri, toisen kuunteleminen ja arvostaminen ovat sekä työnantajan että työntekijän etu. Työnantaja kuitenkin viime kädessä vastaa ilmapiiristä ja yhteistoiminnan toteutumisesta.

Toivomme, että kirjamme auttaa ymmärtämään pykälää. Mikään laki ei voi korvata hyvää johtamista ja yhteistoimintaa.

Kiitämme OTM Pauli Engblomia yhtiöoikeudellisten osioiden kommentoinnista.

Anu-Tuija Lehto ja Matleena Engblom huhtikuussa 2022