

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

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

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

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

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

Yhteistoiminta-asiamies on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

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

6 §

Kehotuksen antaminen

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

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

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

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

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

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

8 §

Uhkasakko

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

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

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

8 a §

Poikkeuslupa

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

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

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

Helsingissä 30.12.2021

Tasavallan Presidentti

Sauli Niinistö

Työministeri Tuula Haatainen