

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE YHTEISTOIMINTA-AINEISTOJEN JA -MENETTELYJEN KIELESTÄ**

### **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN TOIMIVALTA JA TEHTÄVÄT**

Yhteistoiminta-asiamies valvoo mm. yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) noudattamista sekä ohjaa ja neuvoo sen soveltamisessa (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §, 2 §:n 1-, 2- ja 4-kohdat). Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa antaa valvottavia lakeja koskevia tulkintoja, sitovia päätöksiä eikä määrätä seuraamuksia, vaan tämä kuuluu tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamieheltä on pyydetty neuvoja yhteistoiminta-aineistojen sekä yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen kielestä, minkä perusteella yhteistoiminta-asiamies antaa seuraavan ohjeen.

### **Yhteistoimintalain tarkoitus, menettelyjen ja neuvottelujen vuorovaikutuksellisuus sekä neuvottelujen tavoite**

Yhteistoimintalain 1 §:n mukaan lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Yhteistoimintalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 254/2006 sivu 26) on todettu: ”Jos on tiedossa, että yrityksessä työskentelee suomen- ja ruotsinkielisiä työntekijöitä, tulisi työnantajan kiinnittää huomiota myös siihen, että molempiin kieliryhmiin kuuluvien työntekijöiden osallistumismahdollisuudet voivat toteutua”.

Yhteistoimintalaissa säädetyt eri menettelyt ja neuvottelut perustuvat työnantajan henkilöstölle tai heidän edustajilleen antamiin tietoihin (YTL 10–13 §, 22 §, 28 §:n 1 mom., 36 §, 41 § ja 47 §). Työnantajan antamat tiedot ovat yhteistoimintalain eri menettelyjen ja neuvottelujen perusta tai osa sitä.

Yhteistoimintalain 10 §:ssä on säädetty taloudellisten tietojen antamisesta. Työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille yrityksen tilinpäätös ja vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta (YTL 10 §:n 1 mom. 1- ja 2-kohdat). Hallituksen esityksen (HE 254/2006 sivu 31) mukaan tämä selvitys kattaisi myös pörssiyritysten osavuosisikatsaukset, joita voidaan tehdä useammin kuin kaksi kertaa vuodessa. Koska kysymyksessä olisi selvitys, hallituksen esityksen mukaan se tulee antaa sellaisessa muodossa, että henkilöstöryhmien edustajat voivat sen ymmärtää. Työnantajan on henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä esitettävä yrityksen taloudellista tilaa koskevas- ta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle (YTL 10 §:n 2 mom.).

Yhteistoimintalain mukaan neuvottelut käydään yksimielisyyden saavuttamiseksi (YTL 20 §:n 1 mom., 34 §:n 1 mom. ja 50 §) tai sopimuksen aikaan saamiseksi (YTL 28 §:n 4 mom.). Kun työnantaja on antanut yhteistoimintalain 3 luvussa säädetyt tiedot, henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä (YTL 14 §). Liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajalle on säädetty velvollisuus varata henkilös-

töryhmien edustajille tilaisuus esittää tarkempia kysymyksiä sekä antaa vastaukset esitettyihin kysymyksiin (YTL 42 §:n 1 mom.).

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30 (YTL 2 §:n 2 mom. ja 18 §). Osana yhteistoimintalain menettelyjä on säännelty työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta henkilöstöryhmien edustajille tai työntekijöille (YTL 26, 40 ja 53 §:t).

Vuorovaikutus on aina kielellistä, toteutuipa se suullisesti tai kirjallisesti. Yhteistoimintamenettelyissä ja -neuvotteluissa ja niitä koskevassa tiedottamisessa vuorovaikutuksen edellytys on, että osapuolet käyttävät yhteisesti ymmärrettävää kieltä.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan on annettava tiedot ja käytävä yhteistoimintalain eri menettelyt ja neuvottelut osapuolten yhteisesti ymmärtämällä kielellä, jotta yhteistoimintalain ja menettelyjen tai neuvottelujen tavoite voidaan täyttää. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan työnantajan on käytettävä myös muussa yhteistoimintalain mukaisessa tiedottamisessa osapuolten yhteisesti ymmärtämää kieltä.

### **Yhdistys-, kaupparekisteri- ja arvopaperimarkkinalain sääntely sekä pörssiyhtiötä koskevat ohjeet**

Yhdistyslaissa (503/1989) on säädetty yhdistyksen kaksikielisyydestä ja yhdistyksen nimestä seuraavaa: *Yhdistyksen säännöissä voidaan määrätä, että yhdistys on sekä suomen- että ruotsinkielinen. Tällainen yhdistys voidaan 51 §:ssä säädetyin edellytyksin merkitä rekisteriin kaksikielisenä.* (9.1 §.) Yhdistyslaissa on säädetty kaksikielisen yhdistyksen rekisteröimisestä seuraavaa: *Yhdistys merkitään rekisteriin sekä suomen että ruotsin kielellä, jos yhdistyksen säännöt on laadittu ja ilmoitus rekisteriin tehdään molemmilla kielillä* (51 §).

Kaupparekisterilain (129/1979) 20 §:n mukaan: *Osakeyhtiö ja osuuskunta voivat toimittaa kaupparekisterissä julkistettavaksi tässä laissa tarkoitettut asiakirjat ja tiedot suomen- tai ruotsinkielisten asiakirjojen ja tietojen lisäksi myös muulla kielellä. Asiakirjasta on tällöin toimitettava kielilain (423/2003) 21 §:n 1 momentissa tarkoitettu virallinen käännös.* (14.6.2013/432, voimassa 1.1.2014 alkaen).

Arvopaperimarkkinalakia (746/2012, jäljempänä myös AML) sovelletaan vain säännellyllä markkinalla kaupan kohteena olevissa liikkeellelaskijayhteisöissä (AML 1 luku). Liikkeellelaskijalla tarkoitetaan arvopaperimarkkinalaissa suomalaista tai ulkomaista yhteisöä, joka on laskenut liikkeeseen arvopaperin (AML 2:3). Pörssiyhtiöllä tarkoitetaan osakeyhtiötä, jonka osake on kaupankäynnin kohteena kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa tarkoitettulla säännellyllä markkinalla (Osakeyhtiölaki eli OYL 624/2006, 5:1 a §).

AML:n 7 luvussa on säännelty osavuosikatsaus, johdon osavuotinen selvitys, tilinpäätös ja tilinpäätöstiedote. AML:n 7 luvun 16 §:n mukaan liikkeeseenlaskijan säännöllisen tiedonantovelvollisuuden kielestä on voimassa, mitä 10 luvun 4 §:ssä säädetään.

Arvopaperimarkkinalain mukaan *Säännellyillä tiedoilla tarkoitetaan tässä laissa liikkeeseenlaskijan julkistettaviksi 6–9 ja 11 luvussa säädetyjä tietoja* (AML 10:2 §). Arvopaperimarkkinalain 10 luvun 4 §:ssä on säädetty Säänneltyjen tietojen kielestä seuraavaa: *Säännellyt tiedot on julkistettava suomen tai ruotsin kielellä. Liikkeeseenlaskija voi Finanssival-*

*vonnan luvalla kuitenkin käyttää julkistamisessa muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia (1 mom.). Jos Suomessa säännellyllä markkinalla kaupankäynnin kohteena oleva arvopaperi on otettu kaupankäynnin kohteeksi säännellylle markkinalle myös muussa ETA-valtiossa, säännellyt tiedot on julkistettava myös vastaanottavan ETA-valtion toimivaltaisen viranomaisen hyväksymällä kielellä tai kansainvälisillä rahoitusmarkkinoilla yleisesti käytetyllä kielellä (2 mom.).*

Finanssivalvonta on antanut pörssiyhtiöitä koskevan ”Määräykset ja ohjeet 7/2013 Liikkeenlaskijan tiedonantovelvollisuus”. Sen kohdassa 11.2.3 *Julkistamisessa käytettävä kieli (27)* on todettu: *AML:n 10 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan säännellyt tiedot on julkistettava suomen tai ruotsin kielellä. Liikkeenlaskija voi Finanssivalvonnan luvalla kuitenkin käyttää julkistamisessa muuta kieltä.* Tämä ohje koskee mm. osavuosikatsausta, johdon osavuotista selvitystä, tilinpäätöstä sekä tilinpäätöstiedotetta. Osavuosikatsaukseen on nimenomaisesti viitattu em. hallituksen esityksessä yhteistoimintalaiksi 10 §:n käsittelyn yhteydessä, ja tilinpäätöksen tiedoksi antamisesta on säädetty yhteistoimintalain 10 § 1 momentin 1-kohdassa.

## **Euroopan sosiaalinen peruskirja ja EU-sääntely**

### Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan Neuvoston uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78/2002) on tullut voimaan Suomen osalta 1.8.2002. Sen artikla 21 koskee oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin, ja siinä on todettu: *Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta tiedonsaantiin ja yhteisiin neuvotteluihin yrityksessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopijaosapuolet sitoutuvat toteuttamaan ja kannustamaan toimia, jotka mahdollistavat sen, että työntekijä tai heidän edustajansa kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti a) saavat säännöllisesti tai sopivana ajankohtana ymmärrettävällä tavalla tietoa sen yrityksen taloudellisesta tilanteesta, jonka palveluksessa he ovat ---.*

Artikla 29 koskee oikeutta saada tietoa ja neuvotella joukkoirtisanomismenettelyissä. Sen mukaan: *Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja neuvotella joukkoirtisanomistapauksissa voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimusosapuolet sitoutuvat varmistamaan, että työnantajat antavat tietoa ja neuvottelevat työntekijöiden edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen joukkoirtisanomisia niistä tavoista ja keinoista, joilla joukkoirtisanomiset voidaan välttää tai niiden esiintymistä voidaan rajoittaa ja --- seurauksia lieventää ---.*

### Euroopan Unionin sääntely

Neuvoston direktiivi 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (A:20.7.1998) on saatettu kansallisesti voimaan yhteistoimintalain 8 luvun sääntelyllä.

Liikkeenluovutusdirektiivin (Neuvoston direktiivi 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä, annettu 12.3.2001) tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeuksia yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä. Direktiivin johdannon (5)-kohdan mukaan: *Työntekijöille tiedottamista, kuulemista ja osallistumista on sovellettava riittävän ajoissa, erityisesti työntekijöiden työpaikkoihin vaikuttavien yritysjärjestelyjen tai -sulautumisen yhteydessä.*

Liikkeenluovutusdirektiivin III-luvun 7 artiklan 1.-kohta sisältää tietojen antamista ja neuvottelua koskevat säännökset. Direktiivi on saatettu kansallisesti voimaan yhteistoimintalain 7 luvun sääntelyllä.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/14/EY työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (A:11.3.2002) 4 artiklan 2. kohdan mukaan: *Tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät (a) tiedottamisen yrityksen toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta, (b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina, sekä (c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita.* Artiklan 3. kohdan mukaan: *Tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen.* Direktiivi on saatettu kansallisesti voimaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:ssä ja 6 luvussa.

EU:n perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 27 artikla koskee työntekijöiden oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Perusoikeuskirjan nojalla edellä todettujen direktiivien sääntely koskee työntekijöiden perusoikeuksia.

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE**

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys on, että yhteistoimintamenettelyjen ja -neuvottelujen ja niiden aineistojen kieli ovat suomi tai ruotsi taikka molemmat ja niiden lisäksi voidaan käyttää muita ns. kolmansia kieliä, kun on kysymys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvasta yrityksestä. Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan yrityksen on käytettävä myös muussa yhteistoimintalain mukaisessa tiedottamisessa suomea tai ruotsia taikka molempia ja niiden lisäksi voidaan käyttää muita ns. kolmansia kieliä, kun on kysymys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvasta yrityksestä.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (YTL 2 §:n 1 mom.). Yhteistoimintalaissa yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko se tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole (YTL 3 §).

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemys perustuu yhteistoimintalain tavoitteeseen ja yhteistoimintamenettelyille ja -neuvotteluille asetettuun vuorovaikutuksellisuuden vaatimukseen ja työnantajalle yhteistoimintalaissa säädettyyn tiedonanto- ja tiedottamisvelvollisuuteen eri menettelyissä. Lisäksi näkemyksessä on otettu huomioon Euroopan sosiaalisen peruskirjan 21 ja 29 artikla, EU:n direktiivit joukkovähentämisistä, liikkeenluovutuksista ja yhteistoimintamenettelyistä sekä EU:n perusoikeuskirjan 27 artikla.

## **Ohjeen luonne ja valituskielto**

Ohjeessa esitetyt näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin. Ohjeeseen ei saa hakea valittamalla muutosta. (Hallintolaki 7 luvun 43–45 ja 48 § sekä laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).