

TEM raportteja

26/2014

Yhteistoimintalain toimivuus ja muutostarpeet työneuvoston lausunnon ja yhteistoiminta- asiamiehen aloitteen näkökulmasta

Työelämä- ja markkinaosasto
5.12.2014



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



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

Käyntiosoite

Postiosoite

Aleksanterinkatu 4
00170 HELSINKI

PL 32
00023 VALTIONEUVOSTO

Puhelin 0295 16001
Telekopio (09) 1606 2166

Julkaisusarjan nimi ja tunnus

TEM raportteja 26/2014

| | | |
|---|----------------|--|
| Tekijät (toimielimestä: nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Yhteistoimintalain toimivuus ja muutostarpeet työneuvoston lausunnon ja yhteistoiminta- asiamiehen aloitteen näkökulmasta | | Julkaisu-aika Joulukuu 2014 |
| Puheenjohtaja: Jan Hjelt Sihteeri: Sami Teräväinen | | Toimeksiantaja(t) Työ- ja elinkeinoministeriö |
| | | Toimielimen asettamispäivä 7.3.2014 |
| Julkaisun nimi Yhteistoimintalain toimivuus ja muutostarpeet työneuvoston lausunnon ja yhteistoiminta-asiamiehen aloitteen näkökulmasta | | |
| Tiivistelmä Työ- ja elinkeinoministeriössä 7.3.2014 perustettu epävirallinen työryhmä on käsitellyt yhteistoimin- ta-asiamiehen työ- ja elinkeinoministeriölle esittämässä aloitteessa ja työneuvoston lausunnossa esille nos- tettuja yhteistoimintalain soveltamiseen liittyviä tulkintaongelmia sekä arvioinut näiltä osin lainsäädännön muutostarpeita. Työryhmässä on arvioitu yhteistoimintalain soveltamista määräysvaltaa käyttävän yrityksen päätök- senteon ja yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisen oikea-aikaisuuden osalta. Lisäksi on tarkasteltu si- tä, voidaanko kunta määräysvaltaa käyttäessään rinnastaa konserniin, jota on tarkoitettu yksityisiä yrityk- siä koskevassa yhteistoimintalainsäädännössä. Työryhmä on tarkastellut yhteistoimintalain yritys-käsitettä konsernitilanteissa, kun yrityksen talou- dellinen toiminta on järjestetty tavalla, jonka voi katsoa vastaavan työnantajatoiminnan tavanomaista jär- jestelyä yksittäisessä yrityksessä. Työryhmä on myös arvioinut yritys-käsitettä ulkomaisten yritysten Suomessa rekisteröityjen sivuliikkeiden osalta. Lisäksi työryhmä on arvioinut yhteistoimintalain 3 §:ssä säädetyn taloudellisen toiminnan vaatimuksen sisältöä, esimerkkinään yhteistoimintalain soveltaminen ta- paturma-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ja tätä vastaaviin yksiköihin. Työryhmä on tarkastellut liikkeenluovutusdirektiivin pohjalta yhteistoimintalain henkilöstöryhmän edustajia sekä tiedottamista henkilöstön edustajille koskevia säännöksiä. Lisäksi on arvioitu yhteistoimin- talain neuvotteluelvoitteen vahvistamisen tarvetta sovittaessa yrityksessä noudatettavista työ-säännöistä. Työryhmä on myös selvittänyt yhteistoimintaneuvotteluelvoitteen sisältöä niin sanotuilla yhteisillä työ- paikoilla ja tarvetta yhteistoimintalain sisällölliselle selvittämiselle, esimerkkinä kameravalvonnan käyt- töönotto ja muutos. Työryhmä on havainnut, että yhteistoimintalakien kattavuus on joiltain osin aukollinen. Esimerkiksi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ei sovellu mikään yhteistoimintalaki. Sama yhteistoimin- talakien soveltamisalaa koskeva tulkintaongelma voi tulla kysymykseen muissa vastaavissa yksiköissä. Työryhmä on työnsä aikana havainnut myös eräitä muita lainsäädännön kehittämiskohteita, jotka eivät kuitenkaan tässä vaiheessa edellytä välitöntä puuttumista lainsäädäntöön. Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilöt: Työelämä- ja markkinaosasto / Jan Hjelt, puh. 029 50 48940 ja Sami Teräväinen, puh. 029 50 60088. | | |
| Asiasanat Työoikeus, yhteistoimintalaki | | |
| ISSN | | ISBN |
| Kokonaissivumäärä 23 | Kieli Suomi | Hinta |
| Julkaisija Työ- ja elinkeinoministeriö, vain sähköinen julkaisu | | Kustantaja |

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Työ- ja elinkeinoministeriö perusti 7.3.2014 epävirallisen työryhmän arvioimaan yhteistoimintalainsäädännön toimivuutta ja muutostarpeita. Työryhmän tuli saada työnsä valmiiksi vuoden 2014 aikana.

Yhteistoiminta-asiamies toimitti 6.9.2011 työ- ja elinkeinoministeriölle aloitteen, jossa ehdotettiin usean eri yhteistoimintalain kohdan tarkastelua. Lisäksi työneuvosto esitti 11.6.2012 työ- ja elinkeinoministeriölle, että se selvittää, olisiko mahdollista välttää tapauksessa (TN 1449-12) esille tullut yhteistoimintalain 3 §:ssä säädetyn taloudellisen toiminnan vaatimuksen sisällön epäselvyys lainsäädäntöä tarkistamalla.

Työryhmä on arvioinut yhteistoiminta-asiamiehen aloitteissa ja työneuvoston lausunnossa kuvattuja tulkin- taongelmia, yhteistoimintalainsäädännön toimivuutta näissä tilanteissa sekä mahdollisia muutostarpeita.

Työryhmän puheenjohtajana toimi neuvotteleva virkamies Jan Hjelt työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työ- ryhmässä olivat jäseninä asiantuntija Mika Kärkkäinen Elinkeinoelämän keskusliitosta, johtava työmarkkina- lakimies Lauri Niittylä Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, lainsäädäntöasioiden päällikkö Janne Makkula Suomen Yrittäjät ry:stä, työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki Kirkon työmarkkinalaitokselta, päälakimies Timo Koskinen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Heli Ahokas Toimihenkilökes- kusjärjestö STTK ry:stä ja vastaava lakimies Jaana Meklin Akava ry:stä. Työryhmän sihteerinä toimi ylitarkas- taja Sami Teräväinen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmä on työnsä aikana kuullut asiantuntijana yh- teistoiminta-asiamies Helena Lamposta.

Työryhmä kokoontui vuoden 2014 aikana kuusi kertaa.

Saatuaan työnsä valmiiksi työryhmä luovuttaa muistionsa työ- ja elinkeinoministeriölle.

Helsingissä 5 päivänä joulukuuta 2014

Jan Hjelt

Mika Kärkkäinen

Lauri Niittylä

Janne Makkula

Pauliina Hirsimäki

Timo Koskinen

Heli Ahokas

Jaana Meklin

Sami Teräväinen

Sisältö

| | |
|--|----|
| 1 Johdanto | 4 |
| 2 Määräysvalta-yrityksen käsite | 4 |
| 3 Yritys-käsite ja työnantajatoiminta konsernissa..... | 8 |
| 4 Yritys-käsite ja ulkomaalaisen yrityksen rekisteröity sivuliike..... | 11 |
| 5 Yritys-käsite ja taloudellisen toiminnan vaatimus..... | 12 |
| 6 Tiedonantovelvoitteet liikkeenluovutuksessa..... | 14 |
| 7 Työsäännöistä sopiminen | 15 |
| 8 Yhteistoimintamenettely yhteisillä työpaikoilla, esimerkkinä kameravalvonta..... | 16 |
| 9 Yhteenveto | 21 |

1 Johdanto

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, yhteistoimintalaki) tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2007. Lain tarkoituksena on edistää 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. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Eräitä lain säännöksiä sovelletaan kuitenkin vain yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30. Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä.

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon yhteistoimintalakia sovelletaan. Yhteistoimintalain valvonta säädettiin yhteistoiminta-asiamiehelle 1.7.2010 alkaen. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvonnan lisäksi muun muassa aloitteita ja ohjeita edistää yhteistoimintaa sekä muiden osallistumisjärjestelmien toteutumista. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on pyytää työneuvostolta lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon yhteistoimintalakia sovelletaan.

Yhteistoiminta-asiamies on saattanut vireille useita asioita työneuvostossa. Yhteistoiminta-asiamies toimitti 6.9.2011 työ- ja elinkeinoministeriölle aloitteen, jossa ehdotettiin usean eri yhteistoimintalain kohdan tarkastelua. Lisäksi työneuvosto esitti 11.6.2012 työ- ja elinkeinoministeriölle, että se selvittää, olisiko mahdollista välttää tapauksessa (TN 1449-12) esille tullut yhteistoimintalain 3 §:ssä säädetyn taloudellisen toiminnan vaatimuksen sisällön epäselvyys lainsäädäntöä tarkistamalla.

Yhteistoiminta-asiamiehen aloitteissa ja työneuvoston lausunnoissa kuvattujen tulkintaongelmien selvittämiseksi työ- ja elinkeinoministeriö arvioi yhdessä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistoimintalainsäädännön toimivuutta ja muutostarpeita.

2 Määräysvalta-yrityksen käsite

Yhteistoiminta-asiamiehen aloite

Yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut määräysvalta-yrityksen käsitteen tarkastelua ja täsmentämistä. Yhteistoimintalaissa ei ole määritelty määräysvalta-yrityksen käsitettä. Avoimeksi jää voiko yhteistoimintalaissa tarkoitettu määräysvalta-yritys olla julkisyhteisö, esimerkiksi

kunta suhteessa yksityisoikeudelliseen yhteisöön, kuten osakeyhtiöön tai säätiöön, joka on yhteistoimintalain soveltamisalan piirissä.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain 3 §:n mukaan laissa tarkoitetaan yrityksellä yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole. Yrityksellä tarkoitetaan osakeyhtiötä, osuuskuntaa ja muuta asianmukaisesti rekisteröityä itsenäistä oikeushenkilöä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa teollista-, palvelu- tai muuta taloudellista toimintaa. Lakia sovelletaan silloinkin, kun valtio, kunta tai muu julkinen yhteisö omistaa yhtiön kaikki osakkeet.

Yhteistoimintalain 8 Luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä, jota noudatetaan, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Säännöksiä sovelletaan myös, jos työnantaja aikoo muutoin irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa yhden tai useamman työntekijän edellä mainituilla perusteilla (44 §). Luku sisältää säännökset neuvottelujen käynnistämisestä, osapuolista, annettavista tiedoista, työvoimatoimistolle tehtävästä ilmoituksesta, toimintasuunnitelmasta, neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja täyttämisestä, neuvottelujen kirjaamisesta sekä työnantajan selvityksestä.

Joukkovähentämisdirektiivi

Neuvoston direktiivin 98/59/EY työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (jäljempänä joukkovähentämisdirektiivi) 2 artiklan mukaan, kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi ja kouluttamiseksi uudelleen.

Edelleen joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohdan mukaan näitä *velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja tai yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden*. Direktiivin 1 artikla 2 b -kohdan mukaan direktiiviä ei kuitenkaan sovelleta julkisyhteisön tai julkisoikeudellisen laitoksen palveluksessa oleviin työntekijöihin.

Korkeimman oikeuden ratkaisun *KKO 2010:20* mukaan joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohdan tulkinnan vaikutus liittyy siihen, mitkä seikat perustavat työnantajalle yhteistoimintalaissa säädetyn neuvotteluelvollisuuden. Korkeimman oikeuden mukaan yhteistoimintalakia oli tulkittava joukkovähentämisdirektiivin perusteella siten, että tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskitämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan

olennaista supistamista. Yhteistoimintalain tulkitseminen direktiivin 2 artiklan 4 kohdan mukaisesti edellyttää siten, että työnantajan omaan ratkaisuun rinnastetaan emoyhtiön ratkaisu. Ratkaisu tarkoittaa, että direktiivin mukaan tytäryhtiön on saatettava neuvottelumenettely päätökseen, ennen kuin se, mahdollisesti emoyhtiönsä antaman välittömän ohjeen perusteella, irtisanoa työntekijöidensä työsopimukset. Neuvotteluvaikeus koskee vain yhteistoimintalain 8-luvussa säädettyä yhteistoimintamenettelyä työvoiman käyttöä vähennettäessä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa katsottiin, että emoyhtiö oli tehnyt tosiasiallisesti tällaisen ratkaisun ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut tytäryhtiössä oli aloitettu. Tytäryhtiö oli työnantajana laiminlyönyt yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisen neuvotteluvaikeutensa ja se veloitettiin suorittamaan irtisanotuille työntekijöille hyvitystä.

Määräysvaltaisuuden käsitteestä

Yhteistoimintalaissa ei ole määritelty määräysvaltaisuuden käsitettä. Yhteistoimintalain 3 §:n yritys-käsitettä tarkentavien lain esitöiden (HE 254/2006) mukaan yrityksellä tarkoitetaan erilaisten yhtiöiden lisäksi kaikkia sellaisia yhteisöjä, säätiöitä ja luonnollisia henkilöitä, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole. Lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet tai rahoitustapa. Sillä ei ole merkitystä, mikä taho toimintaa rahoittaa.

Yhteistoimintalain hyvitystä koskevassa pykälässä on kuitenkin käytetty määräysvallassa olevan yrityksen käsitettä. Lain 62 §:n 3 momentin mukaan, jos määräysvallassa oleva yritys on työnantajana irtisanonut vähintään kymmenen työntekijää, hyvityksen suuruutta alentavana seikkana ei ole pidettävä sitä, että työnantaja ei ole saanut yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä yhteistoimintamenettelyssä tarvittavia riittäviä tietoja. Säännöksen esitöiden mukaan säännös on säädetty joukkovähentämisdirektiivin johdosta. Direktiivissä tai sen resitaalissa ei määritellä, mitä määräysvaltaa käyttävällä yrityksellä tarkoitetaan.

Määräysvaltaisuuden käsitettä voidaan tarkastella sen perusteella, miten se on määritelty muussa lainsäädännössä. *Työsopimuslain* säännösten perusteella työsopimusta ei saa irtisanoa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan, jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle työntarjoamisvelvollisuuden sisältämää työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallastaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Työsopimuslain esitöiden, HE 57/2000, mukaan työn tarjoamisvelvollisuuden perusedellytyksenä on aina, että työnantajayritys käyttää määräysvaltaa yrityksessä, josta työtä on tarjottava.

Työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuudelta edellytetään määräysvallan kyseiseen yritykseen lisäksi yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä. Tarjoamisvelvollisuus syntyy osakeyhtiölaissa säädetyn konsernin lisäksi vastaavilla perusteilla myös muissa yritysryhmissä siihen kuuluvien yritysten tai määräysvaltaa käyttävän tahon oikeudellisesta muodosta riippumatta. Arvioitaessa yritysten toimintojen yhteisyyttä, oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota erityisesti yritysten henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen, toimialojen samankaltaisuuteen

ja liiketoimintojen yhteisyyteen. Samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten toimialojen samankaltaisuudella on merkitystä, koska toimialojen samankaltaisuus johtaa usein yhteistointaan yritysten välillä ja viittaa siihen, että ne saattavat muodostaa yhden toiminnallisen kokonaisuuden.

Työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus työnantajayrityksen määräysvallassa olevissa yrityksissä ratkaistaan edellä esitettyjen kriteerien perusteella *toimintojen yhteisyyttä koskevan kokonaisarvion perusteella*. Lisäksi laaja henkilöstöasioiden hoidon yhteisyys voi muista kriteereistä riippumatta yksinkin saada aikaan toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden. Toisaalta toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden syntyminen edellyttäisi aina myös jonkinasteista henkilöstöasioiden hoidon tai henkilöstön käytön yhteisyyttä.

Säännöksellä on siten laajennettu irtisanomista harkitsevan työnantajan uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvoitetta yritysryhmissä yli muodollisten yritysrajojen.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 4 §:n 2 momentin mukaan määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä pidetään yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yrityksen yhtiöjärjestyksen tai sääntöjen perusteella taikka muulla vastaavalla tavalla.

Jollei toisin osoiteta, yrityksen katsotaan käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä:

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

Edelleen lain 7 §:ssä tarkoitetaan suomalaisella yrityksellä Suomessa rekisteröityä ja toimivaa 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa käyttävää yritystä ja sen määräysvallassa olevia, niin ikään Suomessa rekisteröityjä yrityksiä riippumatta siitä, ovatko niiden omistajat suomalaisia tai ulkomaalaisia. Tarkoitettun yritysryhmän muodostaa useimmiten osakeyhtiölaissa (624/2006) ja kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu yhteisö. Jos osakeyhtiöllä on edellä mainitussa kirjanpitolain säännöksessä tarkoitettu määräysvalta toisessa kotimaisessa tai ulkomaisessa yhteisössä tai säätiössä, osakeyhtiö on emoyhtiö ja määräysvallassa on tytäryhtiö. Emoyhtiö tytäryhtiöineen muodostaa konsernin. Myös pankki- ja vakuutusyhtiölainsäädännössä ja osuuskuntalaissa (421/2013) tarkoitettut konsernit katsottaisiin tässä laissa tarkoitetuiksi yritysryhmiksi.

HE 254/2006 mukaan yritysryhmänä pidettäisiin kuitenkin myös muita yrityskokonaisuuksia kuin laeissa määritellyt konserneja, jos yritysten välillä tosiasiallisesti vallitsee konserniin verrattava lain 4 §:ssä säädetty määräämissuhde.

Julkisyhteisö määräysvallan käyttäjänä

Kuntalain (365/1995) 16 a §:ssä säädetään kuntakonsernin käsitteestä. Yhteisö, jossa kunnalla on kirjanpitolain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu määräysvalta, on *kunnan tytäryhteisö*. Kunta tytäryhteisöineen muodostaa *kuntakonsernin*. Mitä tässä laissa säädetään kunnan tytäryhteisö-

söistä, sovelletaan myös kunnan määräysvaltaan kuuluvaan säätiöön. Edelleen lain 25 a §:n mukaan kunnan *konsernijohtoon* kuuluvat kunnanhallitus, kunnanjohtaja tai pormestari ja muut johtosäännössä määrätyt viranomaiset. Konsernijohto vastaa kuntakonsernin ohjauksesta ja konsernivalvonnan järjestämisestä.

Lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnissa ja kuntayhtymissä. Laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Työryhmä toteaa seuraavaa:

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2010:20 selkeyttänyt yhteistoimintalain soveltamista määräysvaltaa käyttävän yrityksen päätöksenteon ja yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisen oikea-aikaisuuden osalta. Työryhmä ei näe välitöntä tarvetta täsmentää yhteistoimintalakia näiltä osin. Jatkossa, jos yhteistoimintalain säännösten muutostarpeita tarkastellaan yleisemmin, tulisi arvioida myös tältä osin tarve soveltamisohjeen kirjaamisesta suoraan lakiin.

Työryhmä on tarkastellut sitä, voidaanko kunta määräysvaltaa käyttäessään rinnastaa konserniin, jota on tarkoitettu yksityisiä yrityksiä koskevassa yhteistoimintalainsäädännössä. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi kunnan omistaessa po. yrityksen. Työryhmä katsoo, ettei yhteistoimintalain soveltamisen kannalta tulisi olla eroa sillä, onko määräysvaltaa käyttävä taho yksityinen vai julkinen tai millä perusteella yritystä koskeva päätöksenteko tapahtuu. Työryhmä katsoo, että tilanne ei näiltäkään osin tässä vaiheessa edellytä välittömiä lainsäädäntömuutoksia.

3 Yritys-käsite ja työnantajatoiminta konsernissa

Yhteistoiminta-asiamiehen aloite

Yhteistoiminta-asiamies pyysi 9.12.2010 työneuvostolta lausuntoa yhteistoimintalain soveltamisesta yritysryhmään. Työneuvoston lausunnon 3.3.2011 (TN 1441-11) mukaan yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksessä käytetyllä yritys-käsitteellä katsottiin tarkoitetun muodollis-juridista työnantajaa. Lain soveltaminen konserniin tai muuhun yritysryhmään kuuluvissa yrityksissä tuli näin ollen ratkaista vain kyseessä olevan yrityksen oman eikä koko yritysryhmän yhteenlasketun henkilöstömäärän perusteella. Kun konserniin kuuluvan osuuskunnan henkilöstömäärä jäi alle 20:n, ei yhteistoimintalaki tullut osuuskunnassa sovellettavaksi.

Yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut yhteistoimintalain yritys-käsitteen tarkastelua konsernitilanteissa, kun taloudellinen toiminta on järjestetty tavalla, minkä voi katsoa vastaavan työnantajatoiminnan tavanomaista järjestelyä yksittäisessä yrityksessä.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan yrityksissä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Lain 3 §:n mukaan yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole.

Säännöstä koskevien esitöiden, HE 254/2006, mukaan lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet ja rahoitustapa. Sillä ei ole merkitystä mikä taho rahoittaa toimintaa: yhteistoimintalakia on sovellettava säätiöihin ja yhdistyksiin, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko tavoitteena taloudellinen voitto. Tällaisiksi palveluja tuottavaksi ja laissa tarkoitetuiksi taloudellista toimintaa harjoittavia ovat esimerkiksi työmarkkinajärjestöt, hoiva- ja sosiaali- ja koulutuspalveluja tarjoavat yhdistykset, säätiöt tai muut yksityisoikeudelliset ja julkisoikeudelliset yhteisöt.

Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

Lain 7 §:n soveltamisalasäännöksen mukaan lakia sovelletaan yhteistoimintamenettelyyn suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Säännöksiä sovelletaan yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää. Jos yritysryhmässä on yksi tai useampi yritysryhmä, sovelletaan säännöksiä vain ylimmässä yritysryhmässä, jolleivät viimeksi mainitun johto ja työntekijöiden edustajat sovi yhteistoiminnan järjestämisestä toisin. Edellä tarkoitettujen työntekijämäärien täytyessä myös sellaiseen suomalaiseen yritykseen, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä, eri paikkakunnilla Suomessa sijaitsevista toimintayksiköistä. Hallinnollisesti itsenäiseen toimintayksikköön sovelletaan, mitä yritysryhmän yrityksestä säädetään. Jos yritysryhmään kuuluvan yrityksen taikka yrityksen toimintayksikön toimiala ei liity kiinteästi yritysryhmässä tai yrityksessä harjoitettuihin tuotanto- tai palvelutoimintoihin, eikä tämän yrityksen tai toimintayksikön toiminta ole merkittävää yritysryhmän taikka yrityksen työntekijöiden aseman kannalta, saadaan tällainen yritys kuitenkin jättää säädetyn yhteistoiminnan ulkopuolelle. Esimerkkeinä on mainittu esitöissä esimerkiksi kiinteistö- ja sijoitusyhtiöt taikka muut apu-toiminnot (ei hallinnollisia palveluja).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:43 (Sisu-Auto) on arvioitu työnantajavastuun määräytymistä irtisanomistilanteissa. Ratkaisun mukaan taloudellis-tuotannollisen irtisanomisperusteen arviointi tulisi tehdä koko konsernin olosuhteiden kannalta, koska konserni oli ennen irtisanomiseen johtaneita liiketoiminnan järjestelyjä toiminut liiketaloudellisena kokonaisuutena, vaikka työntekijä oli muodollisesti ollut yhden konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa.

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan, jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle säännöksen 1 momen-

tissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Työnantajan tällainen vastuu ulottuu siten konsernin puitteissa varsinaista työnantajayhtiötä laajemmalle. Muita säännöksiä työnantajavastuun määräytymisestä konsernin puitteissa ei lainsäädäntöön sisälly. Ratkaisun perusteluissa todetaan, että irtisanomissäännösten tarkoitus huomioon ottaen irtisanomisen edellytyksiä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tulee konsernitalanteessa lähtökohtaisesti arvioida sen yhtiön kannalta, joka muodollisesti on työnantajana. Tosiasiallisen tilanteen pohjalta saattaa kuitenkin olla perusteita poiketa tästä lähtökohdasta. Jos konserni on rakennettu siten, ettei minkään sen osana olevan yhtiön toiminta muodosta selkeää itsenäistä kokonaisuutta, vaan ne vain yhdessä muodostavat liiketoimintakokonaisuuden, voi olla perusteltua arvioida myös työvoiman vähentämistilanteessa irtisanomisen edellytyksiä koko konsernin kannalta.

Työneuvoston lausunnon 1441-11 mukaan yhteistoimintalain sovellettavuutta arvioitava vain yksittäisen yrityksen henkilömäärän perusteella eikä yritys-käsitteen tulkintaa voida lain sanamuoto ja tarkoitus huomioiden laajentaa. Lain esitöissä ei ole viitteitä siitä, että yrityksellä tarkoitettaisiin jotain muuta kuin muodollis-juridista työnantajaa. Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty sen soveltamisesta konserneihin tai konserniryhmiin. Yritysryhmään kuuluvien eri yhteisöjen henkilöstömäärää ei näin lasketa yhteen, vaan kunkin yritysryhmään kuuluvan yhteisön henkilöstömäärää tarkastellaan erikseen arvioitaessa, onko yritysryhmään kuuluvassa yrityksessä sovellettava yhteistoimintalakia.

Konserneja koskevan yhteistoimintalain säännöksiä sovelletaan yhteisölaajuisten yritysten ja yritysryhmien ohella suomalaiseen yritysryhmään, jolla on yhteensä vähintään 500 työntekijää. Lain mukaan yhteistoimintamenettely koskee vain yritysryhmän niitä suomalaisia yrityksiä, joissa on vähintään 20 työntekijää.

Työneuvoston mukaan Korkeimman oikeuden ratkaisusta tai työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentissa säädetyn työnantajan velvollisuuden tarjota työtä yritysryhmän sisällä perusteella ei voida tehdä analogiapäätelmiä yhteistoimintalain 2 §:n 1 momentin soveltamisalaan. Työneuvoston käsityksen mukaan yhteistoimintalaissa säädetyn yritys-käsitteen tulkinnan laajentamista ei voitu myöskään perustella Euroopan unionin lainsäädännöllä.

Työryhmä toteaa seuraavaa

Työryhmä katsoo, että lähtökohtaisesti on jokseenkin epätodennäköistä, että pelkästään yhteistoimintavelvoitteiden kiertämiseksi yrityksen toiminta järjestettäisiin konsernimuotoon siten, että jokainen tytäryhteisö alittaa yhteistoimintalain soveltamisalan. Voi kuitenkin olla tilanteita, joissa erinäisistä syistä johtuen yritystoiminnan harjoittaminen muodostuu useista yrityksistä, joiden taloudellinen toiminta on järjestetty tavalla, minkä voidaan katsoa vastavan tosiasiallisesti työnantajatoiminnan tavanomaista järjestelyä yksittäisessä yrityksessä.

Työryhmä katsoo, ettei tässä vaiheessa välitöntä tarvetta yhteistoimintalain muuttamiselle näiltä osin ole.

Palkansaajapuolen näkemys: kun käsillä on tilanne, jonka voidaan katsoa vastaavan tosiasiallisesti työnantajatoiminnan tavanomaista järjestelyä yksittäisessä yrityksessä, tulisi yhteistoimintalainsäädäntöä soveltaa.

Työnantajien näkemys: selkeät soveltamisrajat tuovat ennakoitavuutta lain soveltamiseen eikä lainsäädäntöä tältä osin ole tarpeellista muuttaa.

4 Yritys-käsite ja ulkomaalaisen yrityksen rekisteröity sivuliike

Yhteistoiminta-asiamiehen aloite

Yhteistoiminta-asiamies pyysi 27.4.2011 työneuvostolta lausuntoa yhteistoimintalaissa säädetyn työntekijämäärän laskemisesta ja yritys-käsitteen tulkinnasta. Työneuvosto lausunnon 9.6.2011 (TN 1443-11) mukaan yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa oli otettava huomioon kaikki suomalaisen yrityksen palveluksessa olevat työntekijät siitä riippumatta, työskentelivätkö he Suomessa vai yrityksen ulkomailla toimivassa sivuliikkeessä.

Ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliike Suomessa ei ollut oikeushenkilö, eikä sitä näin ollen ollut pidettävä yhteistoimintalaissa tarkoitettuna yrityksenä. Sivuliikkeen rekisteröinnillä ei ollut asiassa merkitystä.

Lausunnon perusteella ulkomaalaisen yrityksen Suomessa rekisteröity sivuliike ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettu yritys. Tällaisia sivuliikkeitä Suomessa 1040 kpl. *Yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut yrityksen käsitteen arviointia ulkomaisten yritysten Suomessa rekisteröityjen sivuliikkeiden osalta, esim. korvaamalla tai täydentämällä yritys-käsite työnantajakäsitteellä.*

Sivuliikkeen määritelmä

Elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (1717/1995) mukaan sivuliike on osa ulkomaisen yhteisön tai säätiön organisaatiota; juridisesti ja liiketaloudellisesti ulkomaisen elinkeinonharjoittajan sivuliike on pääliikkeen hallinnon alainen. Sivuliike on pääliikkeen Suomessa toimiva yksikkö, johon kohdistuu Suomen lakiin perustuvia velvollisuuksia.

Lakia koskeissa esitöissä (HE 162/1995) todetaan muun muassa, että sivuliikkeen liike- tai ammattitoiminnalle on käytännössä ominaista, että se ulkoapäin tarkasteltuna on itsenäistä. Sivuliikkeellä on paikallinen ja itsenäinen hallinto, jolla tarkoitetaan varsinaisen ja tavanomaisen liike- tai ammattitoiminnan hoitamista varten tarpeellista johtoa ja muuta henkilökuntaa. Sivuliikkeen liike- tai ammattitoiminnan itsenäisyys ilmenee käytännössä siten, ettei sivuliike liike- tai ammattitoiminnassaan ole välittömästi riippuvainen ulkomaisen elinkeinonharjoittajan ohjaus- ja johtamisjärjestelmistä.

Edelleen todetaan, että sivuliike ei kuitenkaan olisi juridinen henkilö. Sillä ei olisi oikeuskelpoisuutta eikä oikeustoimikelpoisuutta. Sivuliike olisi osa ulkomailla sijaitsevaa yhteisöä tai

säätiötä, joten se olisi pikemminkin tämän Suomessa toimiva yksikkö, johon kohdistuu joitakin lakiin perustuvia velvollisuuksia. Sivuliikkeen toiminimenkirjoittajat voisivat käytännössä edustaa ulkomaista elinkeinonharjoittajaa sopimusten teossa, ottaa vastaan haasteita sekä vastata ja kantaa oikeudenkäynnissä. Sivuliike toimisi kaikissa tilanteissa ulkomaisen elinkeinonharjoittajan nimiin ja lukuun.

Työryhmä toteaa seuraavaa

Työneuvoston tulkinta, että yhteistoimintalakia ei tule soveltaa ulkomaisen yhtiön tai säätiön suomalaiseen sivuliikkeeseen selkeyttää työryhmän mielestä oikeustilaa. Työryhmä ei pidä lainsäädäntömuutoksia tarpeellisena.

5 Yritys-käsite ja taloudellisen toiminnan vaatimus

Työneuvoston lausunto

Yhteistoiminta-asiamies pyysi 21.3.2012 työneuvostolta lausuntoa yhteistoimintalain soveltamisesta tapaturma-asioden muutoksenhakulautakunnan toimistoon. Työneuvosto katsoi lausunnossaan 28.5.2012 (TN 1449-12 (äänestys 4-3)), että tapaturma-asioden muutoksenhakulautakunnan toimistossa työskentelevään työsuhteiseen henkilöstöön ei sovelleta yhteistoimintalakia.

Perusteluissa todettiin muun muassa, että kun taloudellisen toiminnan vaatimus erityisesti mainitaan yhteistoimintalain 3 §:n tekstissä ja sitä korostetaan lain esitöissä, on taloudellisen toiminnan harjoittamiselle annettava myös merkityssisältöä arvioitaessa yhteistoimintalain soveltamisalaa.

Työneuvoston lausunnon ja sen käsittelyssä esille tulleen yhteistoimintalain 3 §:ssä säädetyn taloudellisen toiminnan vaatimuksen sisällön epäselvyyden vuoksi työneuvosto esitti työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 14 §:n perusteella työ- ja elinkeinoministeriölle, että se selvittää, olisiko mahdollista välttää nyt esille tullut epäselvyys lainsäädäntöä tarkistamalla.

Taloudellisen toiminnan käsitteen taustaa

Yhteistoimintalaissa ei ole määritelty taloudellisen toiminnan käsitettä. Yhteistoimintalain 3 §:ssä tarkoitetaan yrityksellä yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole.

HE 254/2006 mukaan lain soveltamisen kannalta ratkaisevaa on tosiasiallisen toiminnan luonne eivätkä sen taloudelliset tavoitteet ja rahoitustapa. Sillä ei ole merkitystä mikä taho rahoittaa toimintaa: yhteistoimintalakia on sovellettava säätiöihin ja yhdistyksiin, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko tavoitteena taloudellinen voitto. Tällaisiksi palveluja tuottavaksi ja laissa tarkoitetuiksi taloudellista toimintaa harjoittavia ovat

esimerkiksi työmarkkinajärjestöt, hoiva- ja sosiaali- ja koulutuspalveluja tarjoavat yhdistykset, säätiöt tai muut yksityisoikeudelliset ja julkisoikeudelliset yhteisöt. Kansaneläkelaitoksen asema on lain esitöissä määritelty kuuluvan lain soveltamisalaan itsenäisenä julkisoikeudellisenä yhteisönä.

Myös vanhan vuoteen 2007 voimassa olleen yhteistoimintalain (725/1978) yrityskäsite oli sidottu taloudellisen toiminnan harjoittamisen vaatimukseen. Näiltä osin vanhan yhteistoimintalain esitöissä (HE 39/1978) todetaan muun muassa, että ”oikeuskäytännössä on yhteistoimintalain soveltamisalasäännöstä tulkittu siten, että lakia on sovellettava esimerkiksi sellaisiin säätiöihin ja yhdistyksiin, jotka harjoittavat yritystoimintaa tuottamalla erilaisia palveluja riippumatta siitä, onko tavoitteena taloudellinen voitto”. ”Rajatapauksessa ratkaiseva merkitys annettu sille onko toimintaa harjoitettu yritystoimintaan verrattavalla tavalla ja missä määrin yhdistys tai säätiö on rahoittanut toimintaansa julkisilla avustuksilla”.

Yhteistoimintalakia ei sovelleta valtioon eikä kuntiin. Työneuvoston lausunnossa TN 1449-12 ei ole otettu kantaa siihen, pitäisikö tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan toimiston kaltaisiin yksikköihin soveltaa lakia yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013). Perusteluissa todetaan kuitenkin muun muassa, että ”muutoksenhakulautakunnan toiminta on pitkälti rinnastettavissa tuomioistuinten toimintaan. Se tekee päätöksiä, jotka ovat täytäntöön pantavissa kuten riita-asiassa annettu tuomio. Lautakunnassa sovelletaan hallintolainkäyttölakia sen toimivaltaan kuuluvia asioita ratkaistaessa. Lautakunnan toiminta on lainkäyttöä.” Työneuvoston ratkaisun perustelut ja taloudellisen toiminnan vaatimus huomioiden tästä kuitenkin voisi olla asiallisesti kysymys.

Lain 2 §:n soveltamisalasäännöksen mukaan lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan valtion virastoissa ja laitoksissa. Valtion liikelaitokseen lakia sovelletaan, jollei liikelaitos ole valtion liikelaitoksista annetun lain (1062/2010) 10 §:n nojalla päättänyt toisin. Lakia ei sovelleta eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan, eduskunnan kansliaan, Valtiontalouden tarkastusvirastoon, Ulkopoliittiseen instituuttiin, Suomen Pankkiin eikä valtioneuvostoon kollegiona.

Säännös vastaa vanhan valtion virastoja ja laitoksia koskeneen yhteistoimintalain sisältöä (651/1988).

Työryhmä toteaa seuraavaa

Lainsäädäntö on näiltä osin aukollinen. Sama yhteistoimintalakien soveltamisalaa koskeva tulkintaongelma voi tulla kysymykseen muissa yksiköissä, jotka tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakuntaa vastaavalla tavalla toteuttavat lainkäyttöön rinnastettavaa toimintaa.

Työryhmä katsoo, että lainsäädännön aukollisuutta ei tulisi ratkaista yhteistoimintalain yrityskäsitettä tarkistamalla. Luontevimmin tarkoitettut lautakunnat kuuluisivat valtion virastoja ja laitoksia koskevan yhteistoimintalain soveltamisalaan. Työryhmä ehdottaa, että ongelma ratkaistaisiin lisäämällä lautakuntia koskeviin lakeihin määräys niihin sovellettavasta yhteistoimintalainesta. Näitä muutoksia koskevien säädösmuutosten valmistelu tulisi aloittaa mahdollisimman pian kyseisestä lainsäädännöstä vastaavassa ministeriössä.

6 Tiedonantovelvoitteet liikkeenluovutuksessa

Yhteistoiminta-asiamiehen aloite

Yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut yhteistoimintalain tarkastelua liikkeenluovutusdirektiivin pohjalta.

Liikkeenluovutusdirektiivi ja yhteistoimintalaki

Liikkeenluovutusdirektiivin 7 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä, että jos yrityksessä tai liikkeessä ei ole työntekijöiden edustajia heistä itsestään riippumattomista syistä, niille työntekijöille, joita asia koskee, on etukäteen ilmoitettava: luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta, luovutuksen perusteet, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset, suunnitellut ja työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Yhteistoimintalain 7 luvussa säädetään yhteistoimintamenettelystä liikkeenluovutuksen yhteydessä. Yhteistoimintalain 41 §:ssä säädetään tiedottamisesta henkilöstöryhmien edustajille. Säännöksen perusteella henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot ovat sisällöllisesti samat, mitä liikkeenluovutusdirektiivissä edellytetään. Luovuttajan on annettava hallussaan olevat tiedot hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Kaikki tiedot on annettava viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteuttamisesta.

Yhteistoimintalain 8 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajista. Säännöksen 4 momentin mukaan, jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet tai yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan pykälässä tarkoitettua edustajaa, työnantaja voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa kaikkien henkilöstöryhmiin kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä.

Yhteistoimintalain 8 § 4 momenttia koskevien esitöiden mukaan säännöksen on tarkoitus mahdollistaa edustajan valinta yksittäiseen tapahtumaan, jotta työnantaja voi toteuttaa yhteistoimintalain mukaiset velvoitteensa. Jos tällaistaakaan edustajaa ei ole valittu työnantaja voi toteuttaa yhteistoimintavelvoitteensa siten, että tämä toteuttaa yhteistoimintamenettelyn kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä. Yhteistoimintalain 41 §:n esitöissä on tarkennettu, että tiedot on annettava niille henkilöstöryhmille, joita luovutus koskee.

Henkilöstön edustajana voi olla työehtosopimusten perusteella luottamusmies tai työ sopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla luottamusvaltuutettu, yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentin nojalla yhteistoimintaedustaja.

Työryhmä toteaa seuraavaa

Lainsäädännössä tulee pyrkiä säännösten selkeään ymmärrettävyyteen. Yhteistoimintalain henkilöstöryhmän edustajia sekä tiedottamista henkilöstön edustajille koskevat säännökset sijaitsevat lain eri luvuissa. Säännöksen ovat kuitenkin sisällöltään kunnossa. Lukuisat viittaussäännökset eivät välttämättä paranna säännösten luettavuutta. Viittaussäännöstä ei katsota tässä yhteydessä tarpeelliseksi.

7 Työsäännöistä sopiminen

Yhteistoiminta-asiamiehen aloite

Yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut selvitettäväksi nykymuotoisen sääntelyn velvoittavuuden lisäämisen tarve huomioiden työsääntöjen tarkoitus työpaikkojen yhteisinä käytäntöinä (yhdenmukaisuus, selkeys). Lisäksi yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut, että tarkasteltaisiin neuvotteluista kieltäytymisperusteen vahvistamista, kun neuvottelualoitteen pohja (esim. varoittaminen) on säädetty työsopimuslaissa.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain 27 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiakseen yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista. Lain 28 §:n 1 momentin mukaan, jos työnantaja pitää henkilöstöryhmän edustajan esittämässä aloitteessa tarkoitettuja neuvotteluja tarpeettomina, on siitä ja sen perusteista ilmoitettava viipymättä asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille.

Yhteistoimintalain 31 §:n mukaan, jollei työsäännöistä tai niihin tehtävistä muutoksista saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti yrityksessä noudattavia työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia.

Työnantajan johto- ja valvontaoikeuteen kuitenkin kuuluu, että hän voi antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta sekä sen suorittamisen ajasta ja paikasta. Tällaisista asioista työnantaja voi määrätä yksittäistapauksittain silloinkin, kun asioista ei ole neuvotellen päästy sopimukseen. Määräysten sitovuus ei määräydy yhteistoimintalain säännösten vaan työoikeudellisten yleisten periaatteiden mukaisesti.

Työsäännön käsitettä avaavan HE 254/2006 mukaan sopimisen piiriin kuuluisivat yrityksessä tai sen osassa noudatettavat työsäännöt ja niihin tehtävät muutokset. Työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja sekä käytänte- ja pelisääntöjä, joita työntekijöiden ja työnantajan on käytännössä noudatettava. Työsäännöissä sovittavia asioita ovat esimerkiksi seuraavat: miten työsopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus, millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava.

Vaikka työsäännöt ovatkin hierarkkiselta asemaltaan työsopimusta ylempiä, ei niillä kuitenkaan voida huonontaa työsopimukseen perustuvia etuja. Myöskään työehtosopimukseen tai lakiin perustuvia etuja työsäännöt eivät voi huonontaa.

Työryhmä toteaa seuraavaa

Työsäännöillä voidaan sopia tärkeistä työpaikoilla noudatettavista säännöistä. Yhteistoimintalaissa on säädetty työsäännöistä sopimisesta. Työsäännöt ovat kuitenkin vain yksi monista paikallisen sopimisen muodoista. Paikallisia sopimuksia tehtäessä ei useinkaan selkeästi erotella, mikä sopiminen on esimerkiksi työehtosopimuksen mukaista paikallista sopimista ja mikä yhteistoimintalain mukaista työsäännöstä sopimista. Tällaisessa tilanteessa työsäännöistä sopimisenvelvoittavuuden lisääminen saattaisi johtaa ennakoimattomiin lopputuloksiin. Työryhmä ei näe tässä vaiheessa välitöntä tarvetta lainsäädäntömuutoksille.

8 Yhteistoimintamenettely yhteisillä työpaikoilla, esimerkkinä kamera-valvonta

Yhteistoiminta-asiamiehen aloite

Yhteistoiminta-asiamies on ehdottanut yhteistoimintaneuvotteluvelvotteen selvittämistä ns. yhteisillä työpaikoilla ja yhteistoimintalain sisällöllistä selvittämistä, esimerkkinä kameravalvonnan käyttöönotto ja muutos.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät. Lain esitöiden mukaan teknisen valvonnan piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käytön valvonta. Jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Muun muassa rakennusalalla on yhteisiä työpaikkoja, joilla toimivat pääurakoitsija ja aliurakoitsijoita. Kameravalvontaa käytettäessä kamerat asentaa tavanomaisesti pääurakoitsija. Pääurakoitsijan asentamat kamerat kuvaavat myös aliurakoitsijoiden työntekijöitä. Yhteistoimintalaissa ei ole ns. yhteistä työpaikkaa koskevia säännöksiä. Yhteistoimintalaista ei käy yksiselitteisesti ilmi, miten ns. yhteisellä työpaikalla yhteistoimintalaissa säädetty neuvottelumenettely käytännössä järjestettäisiin.

Yhteisen työpaikan määritelmä työturvallisuuslaissa (738/2002)

Työturvallisuuslain 49 §:n mukaan yhteinen työpaikka on kyseessä, kun:

- työpaikalla on yksi työpaikan kokonaisuutta hallitseva työnantaja eli pääasiallisen määräsvallan käyttäjä
- työpaikalla toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja
- toiminnot ovat ajallisesti samanaikaisia tai peräkkäisiä ja

- eri toimijoiden suorittama työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen

Työturvallisuuslain 50 §:ssä säädetään tiedottamisesta ja yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla. Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Ulkopuolisen työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähden aiheuttaa.

Lain 51 §:n mukaan yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisyysedellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;
- 4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja
- 5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Lain esitöissä HE 59/2002 vp. velvollisuutta täsmennetään perustelulla, että muilla yhteisellä työpaikalla toimivilla ei käytännössä ole mahdollisuuksia vaikuttaa tällaisiin asioihin joko esimerkiksi alihankkija-asemansa tai työvaiheensa lyhyen keston vuoksi.

52 §:n mukaan yhteisellä rakennustyömaalla on pääurakoitsijan asemassa olevan työnantajan tai, jos sellaista ei ole, rakennushanketta johtavan tai valvovan rakennuttajan tai muun henkilön huolehdittava 51 §:ssä tarkoitetuista velvoitteista sekä siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille.

Yhteisten vaarojen työpaikka

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 5 a luvun tavoitteena on lisätä turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksien määrää yhteisillä työpaikoilla.

Lain 43 a §:n mukaan työturvallisuuslain 49 §:ssä tarkoitettulla yhteisellä työpaikalla (*yhteinen työpaikka*) pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat tulevat käsitellyiksi. Säännös vastaa yhteistoimintalain säännöksiä yhteistoimintamenettelystä.

Lain 27 §:n mukaan työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset (26 § 1 mom. 1 kohta) on käsiteltävä yhteistoiminnassa työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä ja tarvit-

taessa muutoinkin. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 26 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetut työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset ja muut 26 §:ssä tarkoitetut asiat käsitellään 38 §:ssä tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa. Muita 26 §:n tarkoittamia asioita ovat periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat; työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat; työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt; työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seuranta-tiedot; sekä edellä tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

43 c §:n mukaan yhteisellä työpaikalla yhteistoiminnan osapuolina ovat työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvissa 26 §:n mukaisissa yhteistoiminta-asioissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu. Muut työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään asianomaisen työnantajan ja hänen palveluksessaan olevan työsuojeluvaltuutetun kesken.

Jos yhteinen työpaikka on rakennustyömaa, siellä työskentelevillä, eri työnantajien palveluksessa olevilla työntekijöillä on oikeus valita yhteinen työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelun yhteistoiminnassa kyseisen työmaan kaikkien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Kameravalvontaa koskevat säännökset

Kameravalvonnasta säädetään työpaikoilla *yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004)* 16 ja 17 §:ssä.

Työnantaja saa toteuttaa kameravalvontaa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai vaarantavien tilanteiden ennalta ehkäisemiseksi taikka selvittämiseksi.

Lain 21 §:n mukaan mm. *työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluvat* yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun *yhteistoimintamenettelyn piiriin*. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Lain 17 §:n(avoimuus kameravalvontaa toteuttaessa) 1 momentin mukaan työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta muun muassa siitä, että työntekijöille tiedotetaan 21 §:ssä tarkoitetun yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista.

Lain esitöiden, HE 162/2003, mukaan työnantajan olisi myös huolehdittava siitä, että työntekijät tietävät kameravalvonnasta. Momentin 5 kohdan mukaan työnantajan olisi tiedotettava kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään. Tämän tulisi tapahtua sen jälkeen, kun lain 21 §:n mukaisesti työnantaja on toteuttanut yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn.

Yhteistoimintalain kameravalvontaa koskevat säännökset

Yhteistoimintalain 19 §:n 3 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät. Lain esitöiden mukaan teknisen valvonnan piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käytön valvonta.

Yhteistoimintalain 20 §:n mukaan, jos käsiteltävä asia vaikuttaa yhtä useampaan henkilöstöryhmään, tulee se käsitellä yhteisessä kokouksessa niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

Yhteistoimintalaissa ei ole yhteistä työpaikkaa koskevia säädöksiä. Yhteistoimintalain 9 §:ssä säädetään ainoastaan yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltävästä asiasta, joka koskee yhtä useampaan henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, jolloin asia voidaan käsitellä työnantajan ja kaikkien henkilöstöryhmien yhteisessä kokouksessa tai henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa.

Rakennusalan työehtosopimus 2014-2016

Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014–2016 on ollut voimassa 20.3.2014 lähtien.

Työehtosopimuksen liitesopimuksena olevan allekirjoittamis- ja täytäntöönpanosopimuksen 8 §:ssä todetaan muun muassa seuraavaa:

Otettaessa työmaalla käyttöön sähköinen kulunvalvonta- ja seurantajärjestelmä, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toteavat muun muassa, että

Tekninen valvonta kuten kulunvalvonta ja kulunseuranta kuuluvat yhteistoimintalain tarkoittaman yhteistoimintamenettelyn piiriin ja sen käyttöönotossa on meneteltävä lain mukaisesti. Kun teknisen valvonnan yhteydessä kerätään työntekijöitä koskevia tietoja, yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä myös tietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt. Sopijaosapuolet suosittelevat, että kulunvalvonnan ja kulunseurannan sekä työntekijöitä koskevien tietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä keskustellaan myös niissä yrityksissä, jotka kokonsa puolesta eivät kuulu YT-lain soveltamisalan piiriin.

Rakennusalan työehtosopimuksen liitesopimuksena on Sopimus työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajien välisestä yhteistoiminnasta rakennusalan yrityksissä, voimassa vuoden 2003 alusta. Sopimuksen johdantokappaleessa todetaan muun muassa seuraavaa:

Työturvallisuuslain 52 §:n nojalla pääurakoitsija, tai ellei työmaalla toimi pääurakoitsijan asemassa olevaa työnantajaa, rakennuttaja tai muu rakennushanketta ohjaava tai valvova taho (päätoteuttaja) on velvollinen huolehtimaan työsuojeluyhteistoiminnasta yhteisellä rakennustyömaalla. Sopijaosapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettu päätoteuttaja huolehtii siitä, että yhteisen työmaan yhteismieheksi valittavalla työsuojeluvaltuutetulla on mahdollisuus hoitaa tehtävänsä tämän sopimuksen edellyttämällä tavalla myös silloin, kun päätoteuttaja on muu kuin tähän sopimukseen sidottu rakennusalan yritys.

Edelleen liitesopimuksen 4 §:n mukaan yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutettu voidaan valita kaikkien työpaikan työntekijöiden yhteismieheksi. Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työkohtetta, jossa työskentelee yhtä aikaa kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä. Sopimusmääräysten (6 §) mukaan työsuojeluvaltuutettu/yhteismies muun muassa välittää tietoa työkohteen työntekijöiden, työkohteessa työskentelevien yritysten ja näiden yritysten työntekijöiden edustajien välillä sekä on työntekijöiden edustaja keskusteltaessa työkohteen työsuhteisiin liittyvistä yleisistä pelisäännöistä.

Työryhmä toteaa seuraavaa

Saatuaan tiedon kameravalvonnasta työn tilaajalta, työnantajan tulee tarvittaessa käsitellä kameravalvontaa työntekijöidensä kanssa. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n 1 momentin mukaan työntekijöille on muun ohella tiedotettava kameravalvontaa suunniteltaessa ja toteutettaessa siitä, miten ja missä tilanteissa kameravalvontaa käytetään. Säännöksen mukaan tiedottamisen tulee tapahtua sen jälkeen, kun kameravalvontaa käyttöön otettaessa työpaikalla on lain 21 §:n velvoittamana käsitelty kameravalvonnan käyttöön ottoa yhteistoimintamenettelyssä.

Työryhmä katsoo, ettei lainsäädäntö edellytä tässä vaiheessa muutoksia.

9 Yhteenveto

Työryhmä on käsitellyt yhteistoiminta-asiamiehen aloitteessa ja työneuvoston lausunnossa esille nostettuja yhteistoimintalain soveltamiseen liittyviä tulkintaongelmia sekä arvioinut tulisiko lainsäädäntöä tältä osin muuttaa.

Työryhmä on havainnut, että yhteistoimintalakien kattavuus on joltain osin aukollinen. Esimerkiksi tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakuntaan ei sovellu mikään yhteistoimintalaki. Sama yhteistoimintalakien soveltamisalaa koskeva tulkintaongelma voi tulla kysymykseen muissa vastaavissa yksiköissä. Tältä osin työryhmä ehdottaa, että muutoksia koskevien säädösmuutosten valmistelu tulisi aloittaa mahdollisimman pian kyseisestä lainsäädännöstä vastaavassa ministeriössä. Ratkaisuna voisi olla esimerkiksi, että lautakuntia koskeviin lakeihin lisättäisiin määräys niihin sovellettavasta yhteistoimintalasta.

Työryhmä on työnsä aikana havainnut eräitä muita lainsäädännön kehittämiskohteita, jotka eivät kuitenkaan tässä vaiheessa edellytä välitöntä puuttumista lainsäädäntöön. Näitä tulisi arvioida siinä vaiheessa, jos yhteistoimintalain toimivuutta arvioidaan laajemmin.

| | | |
|---|-----------------|--|
| <p>Författare Samarbetslagens funktion och ändringsbehoven utifrån arbetsrådets utlåtande och samarbetsombudsmannens initiativ</p> <p>Ordförande: Jan Hjelt Sekreterare: Sami Teräväinen</p> | | <p>Publiceringstid December 2014</p> |
| | | <p>Uppdragsgivare Arbets- och näringsministeriet</p> |
| | | <p>Organets tillsättningsdatum 7.3.2014</p> |
| <p>Titel Samarbetslagens funktion och ändringsbehoven utifrån arbetsrådets utlåtande och samarbetsombudsmannens initiativ</p> | | |
| <p>Referat En inofficiell arbetsgrupp som den 7 mars 2014 tillsattes vid arbets- och näringsministeriet har behandlat de tolkningsproblem i anslutning till tillämpningen av samarbetslagen som har lyfts fram i samarbetsombudsmannens initiativ till arbets- och näringsministeriet och i arbetsrådets utlåtande samt till dessa delar bedömt behoven att ändra lagstiftningen.</p> <p>Arbetsgruppen har utvärderat tillämpningen av samarbetslagen på beslutsfattandet i ett företag som utövar bestämmanderätt och inledandet av samarbetsförhandlingar i rätt tid. Dessutom har man granskat om en kommun som utövar bestämmanderätt kan jämföras med en koncern som avses i samarbetslagstiftningen, som gäller privata företag.</p> <p>Arbetsgruppen har granskat begreppet företag i samarbetslagen i koncernsituationer, när företagets ekonomiska verksamhet har ordnats på ett sätt som kan anses motsvara ett sedvanligt arrangemang i arbetsgivarverksamheten i ett privat företag. Arbetsgruppen har också utvärderat begreppet företag i fråga om utländska företags filialer som är registrerade i Finland. Dessutom har arbetsgruppen utvärderat innehållet i kravet på ekonomisk verksamhet enligt 3 § i samarbetslagen, t.ex. tillämpningen av samarbetslagen på besvärnämnden för olycksfallsärenden och motsvarande enheter.</p> <p>Arbetsgruppen har utifrån överlåtelsedirektivet granskat företrädarna för personalgrupperna enligt samarbetslagen samt de bestämmelser som gäller information till företrädarna för personalen. Dessutom har man utvärderat behovet att stärka förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen vid tillämpning av de arbetsreglementen som ska iakttas i företaget. Arbetsgruppen har också utrett innehållet i samarbetsförhandlingsskyldigheten på s.k. gemensamma arbetsplatser och behovet av en innehållsmässig utredning av samarbetslagen, t.ex. införande och ändring av kameraövervakning.</p> <p>Arbetsgruppen har upptäckt att samarbetslagen i vissa avseenden inte är heltäckande. Till exempel på besvärnämnden för olycksfallsärenden kan inte tillämpas någon samarbetslag. Samma tolkningsproblem när det gäller samarbetslagens tillämpningsområde kan komma ifråga i andra motsvarande enheter. Arbetsgruppen har under sitt arbete också upptäckt vissa andra utvecklingsobjekt i lagstiftningen. De förutsätter dock inte i det här skedet något omedelbart ingripande i lagstiftningen.</p> <p>Kontaktpersoner vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/ Jan Hjelt, tfn 029 50 48940 och Sami Teräväinen, tfn 029 50 60088.</p> | | |
| <p>Nyckelord Arbetsrätt, samarbetslagen</p> | | |
| ISSN | | ISBN |
| Sidoantal 23 | Språk Finska | Pris |
| Utgivare Arbets- och näringsministeriet, elektronisk publikation | | Förläggare |

| | | |
|--|--|----------------|
| <p>Authors (from committee: name, chair, secretary) Functionality and amendment requirements with regard to the Act on Co-operation Within Undertakings from the perspective of a statement by the Labour Council and proposal by the Co-operation Ombudsman</p> <p>Chair: Jan Hjelt Secretary: Sami Teräväinen</p> | <p>Date of publication December 2014</p> <p>Commissioned by Ministry of Employment and the Economy</p> <p>Date of appointment 7 March 2014</p> | |
| <p>Name of publication Functionality and amendment requirements with regard to the Act on Co-operation Within Undertakings from the perspective of a statement by the Labour Council and proposal by the Co-operation Ombudsman</p> | | |
| <p>Abstract</p> <p>A non-official working group established on 7 March 2014 at the Ministry of Employment and the Economy has deliberated on problems in interpretation connected with the application of the Act on Co-operation Within Undertakings. The problems in question were raised in a proposal presented by the Co-operation Ombudsman to the Ministry of Employment and the Economy and in a statement made by the Labour Council. In addition, the group has assessed, with regard to these elements, requirements for amendments to the legislation.</p> <p>The working group has assessed the application of the Act on Co-operation Within Undertakings to the decision-making of controlling companies and the timely initiation of cooperation discussions. In addition, it has examined whether or not a controlling municipality can be equated with a corporate group in the co-operation legislation for private business enterprises.</p> <p>The working group has examined the Act on Co-operation's undertaking concept in corporate group situations where the financial operations of the undertaking are arranged in a manner which makes it possible to examine them as equivalent to ordinary arrangements for employer operations in an individual undertaking. The working group has also assessed the undertaking concept with regard to branches of foreign companies registered in Finland. Moreover, the working group has evaluated the content of the financial operations-based requirement prescribed in section 3 of the Act on Co-operation Within Undertakings; for example, the application of the Act to the Employment Accident Appeals Board and similar units.</p> <p>On the basis of the Transfers of Undertakings Directive, the working group has examined the regulations of the Act on Co-operation Within Undertakings affecting representatives of the personnel group and information distribution to personnel representatives. In addition, the requirement to fulfil the duty to negotiate in the Act on Co-operation Within Undertakings when agreeing on the working rules complied within the undertaking has been evaluated. The working group has also clarified the content of the co-operation negotiation obligation in so-called joint workplaces and the need to determine the content of the Act on Co-operation, e.g. the deployment of camera surveillance and changes in such surveillance.</p> <p>The working group has noted that the comprehensiveness of the laws on Co-operation suffer gaps in some respects. For example, no law on Co-operation can be applied to the Employment Accident Appeals Board. The same problem of interpretation with regard to the area of applying law on Co-operation may come up in other similar units. During its work, the working group has also detected some other targets for legislative development that do not, however, require immediate legislative intervention at this stage.</p> <p>Ministry of Employment and the Economy contact persons: Labour and Trade Department / Jan Hjelt, tel. +358 29 5048940 and Sami Teräväinen, tel. +358 29 5060088.</p> | | |
| <p>Keywords Labour law, Act on Co-operation Within Undertakings</p> | | |
| <p>ISSN</p> | <p>ISBN</p> | |
| <p>Total number of pages 23</p> | <p>Language Finnish</p> | <p>Price</p> |
| <p>Published by Ministry of Employment and the Economy, electronic publication only</p> | | <p>Sold by</p> |