

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta

Asia

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (HE 198/2024 vp).

Valiokuntakäsittely

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 3/2025 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lain:

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 2 §, 7 §:n 1 momentti, 12 §:n johdantokappale, 23 §, 38 §:n 1 momentti, 44 §:n 1 momentti ja 46 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 2 § osaksi laissa 572/2023 ja 38 §:n 1 momentti laissa 949/2024, sekä *lisätään* lakiin uusi 7 a, 16 a ja 25 a § seuraavasti:

2 §

Sovelletamisala

Tätä lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinotoimintalain (565/2023) 1 §:n 2 momentin 3 kohdassa, luottolaitostoinnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä tai vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 50.

Edellä 1 momentissa mainittuihin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on 20—49, sovelletaan kuitenkin tämän lain:

- 1) 7 a §:ää vuoropuhelun toteuttamisesta 20—49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä;
- 2) 16 a §:ää työnantajan velvollisuudesta käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa;
- 3) 4 lukua liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta; sekä

Eduskunnan vastaus EV 40/2025 vp

4) 5 §:ää henkilöstön edustamisesta sekä 6 lukua 1—3 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa.

Tämän lain 5 lukua sovelletaan kuitenkin vain sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

7 §

Vuoropuhelun toteuttaminen

Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä kokouksessa, jonka järjestelyistä vastaa työnantaja. Kokous on järjestettävä vähintään kerran kutakin neljännesvuotta kohden, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja toisin sovi. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, se tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.

— — — — —

7 a §

Vuoropuhelun toteuttaminen 20—49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

Työnantajan, jonka palveluksessa työskentelevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on 20—49 työntekijää, on luotava työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle. Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määritellään yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla. Työnantaja käy vuoropuhelua 5 §:ssä tarkoitetun henkilöstön edustajan kanssa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja sovi, että vuoropuhelu käydään henkilöstön kanssa yhdessä. Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole 5 §:ssä tarkoitettua edustajaa, työnantaja käy vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä. Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä tapahtuvat muutokset on kirjattava, ja työnantajan on tiedotettava niistä henkilöstölle.

Jos työnantajan käsiteltävänä on 12 §:ssä tarkoitettuja asioita, työnantajan tulee käsitellä niitä osana tässä pykälässä säädettyä vuoropuhelua.

12 §

Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Muusta lainsäädännöstä johtuvia 7 a §:n ja 8 §:n 6 kohdan mukaisessa vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat:

— — — — —

Eduskunnan vastaus EV 40/2025 vp

3 luku

Muutosneuvottelut

16 a §

Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti 20—49, on käytävä muutosneuvottelut silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamista työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella.

Velvollisuus käydä muutosneuvottelut 1 momentissa tarkoitetuista asioista ei koske työnantajaa, joka on asetettu konkurssiin tai määrätty selvitystilaan, tai luonnollisena henkilönä työnantajan toimineen kuolinpesän osakkaita silloin, kun he harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.

Mitä 17—25 ja 25 a §:ssä säädetään työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevista muutosneuvotteluista, sovelletaan myös 1 momentissa tarkoitettuihin muutosneuvotteluihin.

23 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun muutosneuvottelut on käyty 16 §:ssä tarkoitetuista asioista tässä luvussa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen lukuun ottamatta 25 a §:ssä tarkoitettua työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavaa aikaa.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuista asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut kolme viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin seitsemän päivää, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 50;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

25 a §

Työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattava aika

Jos työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työn-

Eduskunnan vastaus EV 40/2025 vp

tekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin 19 §:n 4 momentissa tarkoitettua neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua aikaa ei sovelleta tilanteessa, jossa työnantaja saa 17 §:n 3 momentin mukaisesti ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluita.

38 §

Sopimisoikeus

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista taikka mitä 25 a §:ssä säädetään työvoimapalveluiden selvittämiseksi varattavasta ajasta.

44 §

Hyvitys työntekijälle

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17—23 tai 25 a §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 40 160 euron suuruinen hyvitys.

46 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka yhteistoiminta-asiamieheltä saadusta kehotuksesta huolimatta, tahallaan tai huolimattomuudesta

- 1) laiminlyö järjestää 7 §:n 1 momentissa säädetyn vähimmäismäärän vuoropuhelukokouksia,
 - 2) laiminlyö järjestää 7 a §:ssä tarkoitettut työpaikkakohtaiset käytännöt yrityksessä tai yhteisössä säännönmukaisesti käytävälle vuoropuhelulle,
 - 3) laiminlyö käydä vuoropuhelua 8 §:ssä tarkoitetuista asioista,
 - 4) jättää laatimatta tai laiminlyö ylläpitää 9 §:ssä tarkoitettua työyhteisön kehittämissuunnitelman,
 - 5) jättää antamatta 10 §:ssä tarkoitettuja tarpeellisia tietoja vuoropuhelua varten,
 - 6) laiminlyö 11 §:n 1—3 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutensa tai
 - 7) jättää ottamatta 13 §:n 2 momentissa tarkoitettua aloitteen käsiteltäväksi,
- on tuomittava, jollei tekoa ole pidettävä vähäisenä, yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.
-

Eduskunnan vastaus EV 40/2025 vp

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain voimaan tullessa säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä käsiteltyä tai käytössä olevaa 12 §:n mukaista asiaa ei tarvitse käsitellä 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa siltä osin kuin se on käsitelty tai laadittu ennen lain voimaantuloa, ellei asiasta ole tehty tällä lailla muutettavan lain 13 §:ssä tarkoitettua aloitetta eikä uutta kokousta järjestetä ennen tämän lain voimaantuloa tai ellei muussa laissa toisin säädetä.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai yhteisössä on tehty tällä lailla muutettavan lain 13 §:ssä tarkoitettu aloite vuoropuhelun käymiseksi, eikä asiaa käsitellä ennen tämän lain voimaantuloa, asia tulee käsitellä tämän lain 7 a §:n mukaisessa vuoropuhelussa.

Lain 2 luvussa tarkoitettu vuoropuhelu on säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä saatettava vastaamaan tämän lain 7 a §:ssä säädettyjä vaatimuksia kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Jos ennen tämän lain voimaantuloa on annettu tällä lailla muutettavan lain 19 §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys, asianomaiseen menettelyyn sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Jos säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävä työnantaja on ennen tämän lain voimaantuloa ratkaissut asian tällä lailla muutettavan lain 17 §:n 3 momentin mukaisesti ilman edeltäviä muutoksenneuvotteluita, työnantajan on käynnistettävä muutosneuvottelut tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaisesti.

Ennen tämän lain voimaantuloa tehdyt irtisanomiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliset muutokset taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai lomauttamiset työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella otetaan huomioon tämän lain voimaantultua säännöllisesti 20—49 työntekijää työllistävässä yrityksessä, yhteisössä tai sivuliikkeessä 20 työntekijän raja-arvon laskennassa 90 päivän ajanjakson aikana harkittaessa tämän lain 16 a §:n mukaisen muutosneuvotteluvuorokauden olemassaoloa.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa 38 §:ssä tarkoitettua sopimusta sovelletaan tämän lain estämättä sopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, jollei sopimusta muuteta sitä ennen.

Helsingissä 23.4.2025

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri