

Asia: VN/29568/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

Kiinteistöyönantajat ry kannattaa yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostamista 50 työntekijään sekä muutosneuvotteluiden vähimmäisaikojen lyhentämistä. Pidämme työnantajan ja henkilöstön välistä vapaamuotoista yhteistoimintaa tärkeänä, mutta varsinkin pienemmissä yrityksissä yt-lain tarkat muutosäännökset aiheuttavat merkittävää hallinnollista taakkaa.

Hallitusohjelmakirjauksen mukaan ”hallitus nostaa yhteistoimintalain soveltamisalan EU-säännösten mahdollistamalle tasolle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin”. Esitysluonnoksessa on kuitenkin päädytty siihen, että jatkuvaa vuoropuhelua koskeva velvoite sekä liikkeen luovutusta koskeva tiedottamisvelvollisuus koskisivat edelleen alle 50 työntekijän yrityksiä. Katsomme, että 50 työntekijän soveltamisrajasta tulisi poiketa vain tilanteissa, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi sitä edellyttää. Näin ollen jatkuvaa vuoropuhelua koskeva velvoite sekä liikkeen luovutusta koskeva tiedottamisvelvollisuus tulisi koskea vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Myös muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta tulisi koskea vain tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia eikä lomautuksia, osa-aikaistamisia tai työsojimuksen olennaisen ehdon muuttamisia

### **Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut**

#### **2 § - Soveltamisala**

Kiinteistöyönantajat ry kannattaa yt-lain soveltamisalarajan nostamista koskemaan yrityksiä, joissa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Etenkin pienemmissä yrityksissä yt-lain tarkkojen muotovaatimusten noudattaminen aiheuttaa hallinnollista taakkaa ja soveltamisalarajan nostaminen 50 työntekijään on perusteltua.

Esitysluonnoksessa on kuitenkin lukuisia poikkeuksia liittyen 50 työntekijän soveltamisrajaan. EU:n joukkovähentämisdirektiivi edellyttää tiettyjä poikkeuksia ehdotettuun 50 työntekijän soveltamisrajaan, mutta esitysluonnoksen perusteella 20-49 työntekijää työllistäviä yrityksiä koskisi edelleen myös jatkuvaa vuoropuhelua koskevia velvoitteita ja liikkeen luovutusta koskeva

tiedottamisvelvollisuus, vaikka joukkovähentämisdirektiivi ei näitä edellytä. Edellä mainittujen velvoitteiden osalta soveltamisraja olisi tullut nostaa koskemaan vähintään 50 työntekijän yrityksiä.

### **7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä**

Esitysluonnoksessa yt-lain soveltamisraja on nostettu pääsääntöisesti koskemaan yrityksiä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Vuoropuhelun osalta on kuitenkin päädytty esittämään uutta vuoropuhelua koskevaa pykälää, joka koskisi 20-49 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Katsomme, että lakisäätelistä vuoropuheluelvoitetta ei tulisi olla alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä, koska joukkovähentämisdirektiivi ei tätä edellytä.

Pienemmissä yrityksissä jatkuva vuoropuhelu on vapaamuotoista ja kuuluu yritysten arkeen. Vuoropuhelun tarkoitus toteutuu paremmin, kun työnantajan ei tarvitse noudattaa erinäisiä muutosäännöksiä, jotka aiheuttavat yrityksille hallinnollista taakkaa eivätkä tuo lisäarvoa yrityksen ja henkilöstön väliseen dialogiin.

### **12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat**

Katsomme, että myös muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat tulisi koskea vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä.

### **16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa**

Katsomme, että muutosneuvotteluita koskevan poikkeuksen 50 työntekijän yrityksen soveltamisrajasta olisi tullut koskea vain tilanteita, joissa EU:n joukkovähentämisdirektiivi sitä edellyttää.

### **23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Kannatamme esitysluonnoksessa esitettyä vähimmäisneuvotteluaikojen lyhentämistä 7 päivään/kolmeen viikkoon. Esitetyt muutokset mahdollistavat sen, että yritykset pystyvät reagoimaan nopeammin muuttuneeseen toimintaympäristöön.

Katsomme, että 23 §:n 2 momentin 3 kohdan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrää tulisi nostaa alle 30 henkilöstä alle 50 henkilöön. Edellä mainittu tekisi ehdotetusta laista systemaattisemman eikä loisi ns. kolmatta porrasta lakiin työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärän osalta (20-49 henkilöä, alle 30 henkilöä ja 50 henkilöä).

### **25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika**

Katsomme, että säännöksen ehdotettu soveltamisala on liian laaja joukkovähentämisdirektiiviin nähden. Säännöksen tulisi koskea vain tilanteita, joissa on kysymys vähintään 20 työntekijän irtisanomisista (esitysluonnoksessa 10 työntekijää).

### **38 § - Sopimisoikeus**

Viitaten edellä olevaan katsomme, että 25 a §:ää koskevan sopimisoikeuden rajoituksen tulisi koskea vain vähintään 20 työntekijän irtisanomista.

#### **46 §- Rangaistussäännökset**

Esitysluonnoksen 7 a §:ssä säädetyt velvoitteet koskien vuoropuhelun toteuttamista on ilmaistu hyvin yleisluonteisesti. Edellä mainitusta syystä emme näe, että rangaistussäännöksen tulisi koskea 7a §:n rikkomista.

Tirri Katariina  
Kiinteistötyönantajat ry