

Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstön aseman turvaamisesta yhtiöiden rajat ylittävässä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia. Lisäksi ehdotetaan muutoksia työsopimuslakiin, yhteistoimintalakiin, yhteistoiminta-asiamiehestä annettuun lakiin sekä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysryhmissä annettuun lakiin. Esityksellä pyritään turvaamaan henkilöstön asemaa, täydentämään henkilöstön kuulemista ja sille tiedottamista suunnitelluista muutoksista sekä sääntöjä henkilöstön osallistumisen järjestämisestä yhtiöiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen ja kotipaikan siirron seurauksena Suomeen rekisteröitävän yhtiön tai yhtiöiden hallinnossa. Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/2121 direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta (yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi).

Esityksessä ehdotetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin säännöksiä henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä sekä työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta rajat ylittävien yritysjärjestelyjen seurauksena muodostettavissa yhtiöissä. Lisäksi lakiin ehdotetaan säännöksiä henkilöstölle tiedottamisesta ja henkilöstön kuulemisesta silloin, kun työnantajayhtiö suunnittelee rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä. Samalla lain nimike muutettaisiin vastaamaan sen laajempaa soveltamisalaa.

Esitysehdotus liittyy oikeusministeriössä valmisteltuun laajempaan hallituksen esitykseen, jolla on tarkoitus toimeenpanna yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin yhtiöoikeuden alaan kuuluvat osat.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 31.1.2023.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	5
2.1 EU-säädöksen tavoitteet.....	5
2.2 EU-säädöksen pääasiallinen sisältö.....	5
2.2.1 Yleistä	5
2.2.2 Määritelmät	6
2.2.3 Työsuhteen jatkuvuus rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä.....	7
2.2.4 Työntekijöiden kuuleminen ja heille tiedottaminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä	7
2.2.5 Työntekijöiden osallistumisoikeuden rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä.....	9
3 Nykytila ja sen arviointi.....	14
3.1 Kansallinen lainsäädäntö.....	14
3.1.1 Vastuu työsuhteesta johtuvista velvoitteista yritysjärjestelyjen yhteydessä	14
3.1.2 Yritysjärjestelyjä ja työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskeva lainsäädäntö.....	15
3.1.3 Hallintoedustusta koskeva lainsäädäntö.....	16
3.2 EU-lainsäädäntö	21
3.2.1 Sijoittautumisvapaus	21
3.2.2 Työnantajavelvoitteiden jatkuvuus	21
3.2.3 Hallintoedustus.....	22
3.2.4 Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa	26
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	32
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	32
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	32
4.2.1 Työllisyysvaikutukset	33
4.2.2 Perusoikeusvaikutukset	33
4.2.3 Työelämävaikutukset	34
4.2.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	35
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	36
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	36
5.1.1 Työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskevat kynnykset.....	36
5.1.2 Henkilöstön hallintomenettelyyn sovellettava kynnys.....	36
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	37
5.2.1 Norja.....	37
5.2.2 Ruotsi	37
5.2.3 Tanska	37
5.2.4 Saksa	38
5.2.5 Ranska.....	38
5.2.6 Hollanti.....	38
5.2.7 Luxemburg	38

5.2.8 Itävalta.....	39
5.2.9 Unkari.....	39
5.2.10 Tsekin tasavalta.....	39
5.2.11 Slovakia.....	39
5.2.12 Slovenia.....	39
5.2.13 Kroatia.....	39
6 Lausuntopalaute.....	39
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	40
7.1 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.....	40
7.2 Työsopimuslaki.....	49
7.3 Yhteistoimintalaki.....	49
7.4 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä.....	50
7.5 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä.....	50
8 Voimaantulo.....	50
LAKIEHDOTUKSET	52
1. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta.....	52
2. Laki työsopimuslain 1 luvun 10 §:n muuttamisesta.....	56
3. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta.....	57
4. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta.....	58
5. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	60
LIITE	61
RINNAKKAISTEKSTIT	61
1. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta.....	61
2. Laki työsopimuslain 1 luvun 10 §:n muuttamisesta.....	70
3. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta.....	71
4. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta.....	73
5. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	75

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/2121 direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta, jäljempänä *yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi*. Direktiivi on annettu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä *SEUT*, 50 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla ja sitä sovelletaan EU:n jäsenvaltioiden lisäksi myös muissa Euroopan talousalueeseen, jäljempänä *ETA*, kuuluvissa valtioissa. Direktiivissä säännellään velvoitteista ja menettelyistä, joita yhtiöiden tulee noudattaa toteuttaessaan rajat ylittäviä yhtiöjärjestelyjä.

Yritysjärjestelydirektiivin hyväksymiseen vaikutti osaltaan EU:n tuomioistuimen ratkaisukäytäntö SEUT 49 ja SEUT 54 artiklassa turvatun sijoittautumisvapauden osalta. Tapauksessa Polbud (asia C-106/16), EU-tuomioistuin katsoi, että SEUT 49 ja SEUT 54 artiklaa on tulkittava siten, että sijoittautumisvapautta sovelletaan siihen, että jäsenvaltion oikeuden mukaan perustetun yhtiön sääntömääräinen kotipaikka siirretään toisen jäsenvaltion alueelle, jotta yhtiö muutetaan tämän toisen jäsenvaltion oikeuden soveltamisalaan kuuluvaksi yhtiöksi tämän toisen jäsenvaltion lainsäädännössä asetettujen edellytysten mukaisesti, ilman että kyseisen yhtiön tosiasiallista kotipaikkaa siirretään. Lisäksi tuomioistuin katsoi, että SEUT 49 ja SEUT 54 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan sen, että jäsenvaltion oikeuden mukaan perustetun yhtiön sääntömääräinen kotipaikka siirretään toisen jäsenvaltion alueelle, jotta yhtiö muutetaan tämän toisen jäsenvaltion oikeuden soveltamisalaan kuuluvaksi yhtiöksi tämän toisen jäsenvaltion lainsäädännössä asetettujen edellytysten mukaisesti, edellytyksenä on selvitysmenettelyn toteuttaminen ensimmäisessä yhtiössä.

Niinpä yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin avulla pyritään turvaamaan muun muassa työntekijöiden asemaa ja saavutettuja oikeuksia tilanteessa, jossa yritys siirtää kotipaikan toiseen ETA-valtioon. Erityisesti nämä oikeudet liittyvät työsuhteen ja sen ehtojen jatkuvuuteen, työntekijöiden kuulemiseen ja heille tiedottamiseen sekä mahdollisen hallintoedustuksen turvaamiseen. Samalla myös parannetaan työntekijöiden asemaa ja yhtenäistetään sääntelyä yrityssulautumisen ja yrityksen jakautumisen tilanteissa.

Jäsenvaltioiden on pantava yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi täytäntöön viimeistään 31.1.2023

1.2 Valmistelu

EU-säädöksen valmistelu

Komissio antoi 25.4. 2018 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajat ylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta. Ehdotus sisälsi vain pieniä muutoksia työntekijöiden suojelusta rajat ylittävissä sulautumisissa. Ehdotukseen sisältyivät sulautumisen ohella myös vastaavat ehdotukset säännöksiksi henkilöstön aseman suojelusta rajat ylittävissä jakautumisissa ja kotipaikan siirroissa.

Valtioneuvosto tuki pääosin komission ehdotusta sekä neuvoston yleisnäkemyistä. Valtioneuvosto kannatti henkilöstön tiedottamisen, kuulemisen ja yhtiön hallintoon osallistumisen järjestämistä lähtökohtaisesti kaikkien yritysjärjestelyjen osalta samalla tavalla ottaen huomioon olemassa oleva EU-sääntely ja eri yritysjärjestelyn mahdolliset erityispiirteet ([U 32/2018 vp](#), Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta).

Euroopan parlamentin kanta direktiiviehdotukseen poikkesi neuvoston yleisnäkemyksestä muun muassa henkilöstön tiedottamisen, kuulemisen ja osallistumisen osalta. Parlamentin arvioissa korostui yritysjärjestelyjen mahdollinen käyttö yhtiötä ja sen toimintaa koskevan lainsäädännön kiertämiseksi esimerkiksi henkilöstöedustusta koskevan sääntelyn osalta. Vaikka EU-toimielinten välisissä trilogineuvotteluissa ehdotuksesta saavutettu kompromissi poikkesi valtioneuvoston neuvottelutavoitteesta siten, että henkilöstöedustuksen raja-arvot yhdenmukaistettiin komission alkuperäisen direktiiviehdotuksen mukaiseksi, kompromissi vastasi kuitenkin kokonaisuutena arvioiden Suomen neuvottelutavoitetta (UJ 45/2018 vp).

Eduskunnan talousvaliokunta hyväksyi valtioneuvoston kannat komission ehdotukseen ja myös neuvoston ja Euroopan parlamentin neuvottelutulokseen.

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin valmistelua on selvitetty laajemmin yhtiöoikeuden alaa säännösten toimeenpanoa koskevassa hallituksen esityksessä.

Hallituksen esityksen valmistelu

Hallituksen esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön 15.3.2022 asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmässä olivat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK sekä Suomen Yrittäjät SY. Hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella [TEM018:00/2022](#).

Esitysehdotus on ollut lausuntokierroksella 5.7.-16.8.2022.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 EU-säädöksen tavoitteet

Yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi koskee rajat ylittäviä yhtiön kotipaikan siirtoa, sulautumisia ja jakautumisia, jäljempänä *rajat ylittävät yritysjärjestelyt*. Direktiivin avulla pyritään turvaamaan muun muassa työntekijöiden asemaa ja saavutettuja oikeuksia rajat ylittävien yritysjärjestelyjen tilanteissa. Nämä oikeudet liittyvät työsuhteen ja sen ehtojen jatkuvuuteen, työntekijöiden kuulemiseen ja heille tiedottamiseen sekä mahdollisen hallintoedustuksen turvaamiseen. Samalla pyritään lisäämään oikeusvarmuutta ja säännöskehikon yhtenäisyyttä.

2.2 EU-säädöksen pääasiallinen sisältö

2.2.1 Yleistä

EU:ssa on säännelty ennen yritysjärjestelydirektiivin hyväksymistä työntekijöiden oikeuksista ja erityisesti heidän osallistumisoikeuksiensa suojelusta rajat ylittävissä sulautumisissa. Säännökset tästä sisältyvät Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin (EU) 2017/1132 tietyistä

yhtiöoikeuden osa-alueista, jota yhtiöoikeudellisella yritysjärjestelydirektiivillä muutettiin. Muutoksen yhteydessä parannettiin työntekijöiden asemaa yrityssulautumisen tilanteissa sekä yhtenäistettiin soveltuvin osin suojan tasoa riippumatta siitä, onko kyse sulautumisesta, jakautumisesta vai kotipaikan siirrosta.

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin suomenkielisessä versiossa kotipaikan siirto on suomennettu yhtiömuodon muutokseksi. Tässä hallituksen esityksessä direktiivin mukaisesta rajat ylittävästä yhtiömuodon muutoksesta käytetään yhdenmukaisesti yhtiöoikeudellisen lainsäädännön kanssa kotipaikan siirron käsitettä.

2.2.2 Määritelmät

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 86 b 2 kohdan mukaan *'rajatylittävällä yhtiömuodon muuttamisella'* tarkoitetaan järjestelyä, jolla yhtiö, ilman että se puretaan tai asetetaan selvitystilaan, muuttaa oikeudellisen muodon, jolla se on rekisteröity lähtöjäsenvaltiossa, direktiivin liitteessä II luetelluksi kohdejäsenvaltion oikeudelliseksi muodoksi ja siirtää vähintään sääntömääräisen kotipaikkansa kohdejäsenvaltioon säilyttäen oikeushenkilöllisyytensä.

Sulautumisia koskevat määritelmät sisältyvät vuoden 2017 direktiivin 89 ja 90 artiklaan. Direktiivin 89 artiklan mukaan *'hankkimalla tapahtuvalla sulautumisella'* tarkoitetaan menettelyä, jossa yksi tai useampi yhtiö purkautuen selvitysmenettelyttä siirtää varansa ja vastuunsa toiselle yhtiölle siten, että sulautuvan yhtiön tai sulautuvien yhtiöiden osakkeenomistajat saavat vastikkeeksi vastaanottavan yhtiön osakkeita sekä mahdollisesti rahakorvauksen, jonka määrä ei kuitenkaan saa olla enemmän kuin kymmenen prosenttia näin annettavien osakkeiden nimellisarvosta tai nimellisarvon puuttuessa kirjanpidollisesta vasta-arvosta. Lisäksi jäsenvaltion lainsäädännössä voidaan säätää, että hankkimalla tapahtuva sulautuminen voidaan toteuttaa myös silloin, kun yksi tai useampi sulautuvista yhtiöistä on selvitystilassa, jos tämä mahdollisuus rajoitetaan yhtiöihin, jotka eivät vielä ole aloittaneet varojen jakamista osakkeenomistajilleen.

Direktiivin 90 artiklaan sisältyy määritelmä *"sulautumisesta perustamalla uusi yhtiö"*. Sillä tarkoitetaan menettelyä, jossa useat yhtiöt purkautuen selvitysmenettelyttä siirtävät kaikki varansa ja vastuunsa perustamalleen yhtiölle osakkeenomistajien saadessa vastikkeeksi uuden yhtiön osakkeita ja mahdollisesti rahakorvauksen, jonka määrä ei kuitenkaan saa olla enemmän kuin kymmenen prosenttia näin annettavien osakkeiden nimellisarvosta tai nimellisarvon puuttuessa kirjanpidollisesta vasta-arvosta. Jäsenvaltion lainsäädännössä voidaan säätää, että sulautuminen perustamalla uusi yhtiö voidaan toteuttaa myös silloin, kun yksi tai useampi lakkaavista yhtiöistä on selvitystilassa, jos tämä mahdollisuus rajoitetaan yhtiöihin, jotka eivät vielä ole aloittaneet varojen jakamista osakkeenomistajilleen.

Jakautumista koskeva määritelmä sisältyy direktiivin 160 b artiklan 4 kohtaan. Sen mukaan *jakautumisella* tarkoitetaan järjestelyä, jolla:

a) jakautuva yhtiö siirtää purkautumishetkellään selvitysmenettelyttä kaikki varansa ja vastuunsa kahdelle tai useammalle vastaanottavalle yhtiölle vastineeksi siitä, että jakautuvan yhtiön jäsenille annetaan vastaanottavien yhtiöiden arvopapereita tai osakkeita ja tapauksen mukaan rahakorvaus, jonka määrä on enintään 10 prosenttia nimellisarvosta tai nimellisarvon puuttuessa enintään 10 prosenttia kyseisten arvopapereiden tai osakkeiden kirjanpidollisesta vasta-arvosta, (*'kokonaisjakautuminen'*);

b) jakautuva yhtiö siirtää osan varoistaan ja vastuistaan yhdelle tai useammalle vastaanottavalle yhtiölle vastineeksi siitä, että jakautuvan yhtiön jäsenille annetaan vastaanottavien yhtiöiden tai jakautuvan yhtiön tai sekä vastaanottavien yhtiöiden että jakautuvan yhtiön arvopapereita tai

osakkeita ja tapauksen mukaan rahakorvaus, jonka määrä on enintään 10 prosenttia nimellisarvosta tai nimellisarvon puuttuessa enintään 10 prosenttia kyseisten arvopapereiden tai osuuksien kirjanpidollisesta vasta-arvosta, (*'osittaisjakautuminen'*) tai

c) jakautuva yhtiö siirtää osan varoistaan ja vastuistaan yhdelle tai useammalle vastaanottavalle yhtiölle vastineeksi siitä, että jakautuvalla yhtiöllä annetaan vastaanottavien yhtiöiden arvopapereita tai osuuksia, (*'yhtiöittämillä toteutettava jakautuminen'*).

2.2.3 Työsuhteen jatkuvuus rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

Yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä säädetään työsuhteen jatkuvuudesta tilanteissa, joissa työnantajayhtiössä toteutetaan rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä.

Rajat ylittävän *yhtiön kotipaikan siirron* seurauksista säännellään direktiivin 86 r artiklassa. Sen 1 c kohdan mukaan niistä yhtiön oikeuksista ja velvoitteista, jotka perustuvat rajat ylittävän yhtiön kotipaikan siirron voimaantuloajankohtana voimassa oleviin työsopimuksiin tai työsuhteisiin, tulee kotipaikan siirtäneen yhtiön oikeuksia ja velvoitteita.

Rajat ylittäviä *sulautumisia* koskee Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2017/1132 tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista vastaava säännös. Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 131 artiklan 1 c kohdan mukaan ne sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden oikeudet ja velvoitteet, jotka perustuvat rajat ylittävän sulautumisen voimaantulopäivänä voimassa oleviin työsopimuksiin tai työsuhteisiin, siirtyvät kyseisen sulautumisen voimaantulon seurauksena rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavalle yhtiölle sulautumisen voimaantulopäivänä.

Rajat ylittävän *jakautumisen* vaikutuksista työsuhteisiin säännellään yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 160 r artiklassa. Sen 1 c, 2 c ja 3 c kohdan mukaan ne jakautuvan yhtiön oikeudet ja velvoitteet, jotka perustuvat rajat ylittävän jakautumisen voimaantuloajankohtana voimassa oleviin työsopimuksiin tai työsuhteisiin, siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle tai vastaanottaville yhtiöille rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti. Direktiivin mukaan rajat ylittävissä kokonaisjakautumisessa ne jakautuvan yhtiön oikeudet ja velvoitteet, jotka perustuvat rajat ylittävän jakautumisen voimaantuloajankohtana voimassa oleviin työsopimuksiin tai työsuhteisiin, siirtyvät artiklan 1 c kohdan mukaan vastaanottaville yhtiöille. Rajat ylittävällä osittaisjakautumisen tilanteessa ne jakautuvan yhtiön oikeudet ja velvoitteet, jotka perustuvat rajat ylittävän jakautumisen voimaantuloajankohtana voimassa oleviin työsopimuksiin tai työsuhteisiin ja jotka on kohdennettu vastaanottavalle yhtiölle tai vastaanottaville yhtiöille rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti, siirtyvät 2 c kohdan mukaan vastaanottavalle yhtiölle tai vastaanottaville yhtiöille. Yhtiöittämillä toteutettavalla rajat ylittävän jakautumisen tilanteessa ne jakautuvan yhtiön oikeudet ja velvoitteet, jotka perustuvat rajat ylittävän jakautumisen voimaantuloajankohtana voimassa oleviin työsopimuksiin tai työsuhteisiin ja jotka on kohdennettu vastaanottavalle yhtiölle tai vastaanottaville yhtiöille rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti, siirtyvät 3 c kohdan mukaan vastaanottavalle yhtiölle tai vastaanottaville yhtiöille.

2.2.4 Työntekijöiden kuuleminen ja heille tiedottaminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

Säännökset työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä sisältyvät yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 86 k artiklaan, 126 c artiklaan sekä 160 k artiklaan.

Kotipaikan siirto

Direktiivin 86 k artiklaan sisältyvät säännökset työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan kotipaikan siirron yhteydessä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että rajat ylittävään kotipaikan siirtoon liittyviä työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia kunnioitetaan ja niitä käytetään yhteistoimintamenettelydirektiivissä säädettyjen oikeudellisten puitteiden ja sovellettavin osin yhteisönlaajuisten yritysten tai yritysyryhmien osalta direktiivin 2009/38/EY, jäljempänä *yritysneuvostodirektiivi* mukaisesti. Jäsenvaltiot voivat päättää soveltaa työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia muihin kuin yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden työntekijöihin eli tiedonsaantia ja kuulemista ei tarvitse rajoittaa 3 artiklan säännön mukaisesti yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää tai toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Artiklan 2 kohdassa säädetään, että sen estämättä, mitä 86 e artiklan 7 kohdassa ja 86 g artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädetään, jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia noudatetaan ainakin ennen kuin päätetään rajat ylittävää kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai 86 e artiklassa tarkoitettua kertomuksesta sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi, siten, että työntekijöille annetaan perusteltu vastaus ennen 86 h artiklassa tarkoitettua yhtiökokousta, jossa päätetään kotipaikan siirron hyväksymisestä.

Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklan mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja käytäntöjen soveltamista.

Sulautuminen

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 126 c artiklassa on vastaavasti säännökset työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan rajat ylittävän sulautumisen yhteydessä. Säännökset ovat pitkälti saman sisältöiset kuin edellä kuvatut kotipaikan siirtoa koskevat säännökset.

Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että rajat ylittävään sulautumiseen liittyviä työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia kunnioitetaan ja niitä käytetään yhteistoimintamenettelydirektiivissä ja liikkeenluovutusdirektiivissä säädettyjen oikeudellisten puitteiden mukaisesti, kun rajat ylittävää sulautumista pidetään liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena. Soveltuvien osin noudatetaan myös yritysneuvostodirektiivin säännöksiä. Jäsenvaltiot voivat päättää soveltaa työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia muihin kuin yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden työntekijöihin eli tiedonsaantia ja kuulemista ei tarvitse rajoittaa 3 artiklan säännön mukaisesti yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää tai toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Artiklan 2 kohdassa säädetään, että sen estämättä, mitä 123 artiklan 1 kohdan b alakohdassa ja 124 artiklan 7 kohdassa säädetään, jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia noudatetaan, ainakin ennen kuin päätetään rajat ylittävää sulautumista koskevasta yhteisestä suunnitelmasta tai 124 artiklassa tarkoitettua kertomuksesta sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi, siten, että työntekijöille annetaan perusteltu vastaus ennen 126 artiklassa tarkoitettua yhtiökokousta, jossa päätetään sulautumisen hyväksymisestä.

Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä tiedottamista ja kuulemista koskevaan oikeuteen liittyvät käytännön järjestelyt yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklan mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja käytäntöjen soveltamista.

Jakautuminen

Säännökset työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan yhtiön rajat ylittävän jakautumisen tilanteessa sisältyvät yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 160 k artiklaan. Säännökset ovat hyvin saman sisältöiset kuin kotipaikan siirtoa ja sulautumista koskevat säännökset. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että rajat ylittävään jakautumiseen liittyviä työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia kunnioitetaan ja niitä käytetään yhteistoimintamenettelydirektiivissä ja liikkeenluovutusdirektiivissä säädettyjen oikeudellisten puitteiden mukaisesti, kun rajat ylittävää jakautumista pidetään liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena, ja sovellettavin osin (yhteisönlaajusten yritysten tai yritysryhmien osalta) yritysneuvostodirektiivin mukaisesti. Jäsenvaltiot voivat päättää soveltaa tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia muihin kuin yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden työntekijöihin eli tiedonsaantia ja kuulemista ei tarvitse rajoittaa 3 artiklan säännön mukaisesti yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää tai toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Artiklan 2 kohdan mukaan sen estämättä, mitä 160 e artiklan 7 kohdassa ja 160 g artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädetään, jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia kunnioitetaan, ainakin ennen kuin päätetään rajat ylittävää jakautumista koskevasta suunnitelmasta tai 160 e artiklassa tarkoitettua kertomuksesta sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi, siten, että työntekijöille annetaan perusteltu vastaus ennen 160 h artiklassa tarkoitettua yhtiökokousta, jossa päätetään yhtiön rajat ylittävästä jakautumisesta.

Artiklan 3 kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on määritettävä tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklan mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten tai käytäntöjen soveltamista.

2.2.5 Työntekijöiden osallistumisoikeuden rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä

Sulautuminen

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 133 artiklan mukainen työntekijöiden osallistumisoikeus yrityssulautumisen yhteydessä perustuu vuoden 2017 direktiivin tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista 133 artiklaan, jota muutettiin vain osittain.

Direktiivin 133 artiklan 2 kohdan johdantokappale muutettiin kuulumaan: ”Siinä jäsenvaltiossa, jossa rajat ylittävän sulautumisen kautta muodostettavalla yhtiöllä on sääntömääräinen kotipaikka, mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei kuitenkaan sovelleta, jos vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa sen jäsenvaltion lainsäädännössä, jonka oikeudenkäyttöalueeseen sulautumiseen osallistuva yhtiö kuuluu, säädetystä

sovellettavasta raja-arvosta, jonka täyttyminen johtaa direktiivin 2001/86/EY 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettuun henkilöstön osallistumiseen, tai jos rajat ylittävän sulautumisen kautta muodostettavaan yhtiöön sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä

a) vähintään samanlaajuisesta henkilöstön osallistumisesta kuin asianomaisissa sulautumiseen osallistuvissa yhtiöissä mitattuna henkilöstön edustajien osuutena hallituksen tai muun hallintoelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosyksiköt, kun edellä mainittuihin elimiin sovelletaan henkilöstön osallistumista; tai

b) rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön kuuluvien ja muissa jäsenvaltioissa sijaitsevien toimipaikkojen henkilöstön oikeudesta käyttää vastaavaa henkilöstön oikeutta osallistumiseen kuin on henkilöstöllä, joka työskentelee siinä jäsenvaltiossa, jossa rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee.

Artiklan 2 kohta säilyi muilta osin vuoden 2017 direktiivin mukaisena.

Lisäksi korvattiin 133 artiklan 4 kohdan a alakohta kuulumaan seuraavasti: ”a) siinä tapauksessa, että vähintään yksi sulautumiseen osallistuvista yhtiöistä toimii direktiivin 2001/86/EY 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettua henkilöstön osallistumista koskevan järjestelmän mukaisesti, jäsenvaltioiden on annettava sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden asianomaisille elimille oikeus päättää ilman ennakkoon käytäviä neuvotteluja, että ne soveltavat välittömästi kyseisen direktiivin liitteessä olevan 3 osan b alakohdassa tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti, jossa rajat ylittävän sulautumisen kautta muodostettavan yhtiön sääntömääräinen kotipaikan on määrä sijaita, ja että ne noudattavat kyseisiä sääntöjä rekisteröintipäivästä alkaen;”. Artiklan 4 kohta säilyi muutoin vuoden 2017 direktiivin mukaisena.

Artiklan 7 kohta korvattiin kuulumaan seuraavasti: ”Jos rajat ylittävän sulautumisen kautta muodostettava yhtiö soveltaa henkilöstön osallistumista koskevaa järjestelmää, yhtiö on velvollinen toteuttamaan toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että henkilöstön osallistumista koskevat oikeudet suojataan mahdollisessa myöhemmässä rajat ylittävässä tai kotimaisessa yhtiömuodon muuttamisessa (kotipaikan siirrossa), sulautumisessa tai jakautumisessa neljän vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä sulautuminen on tullut voimaan, soveltamalla soveltuvin osin 1–6 kohdan sääntöjä.”

Artiklan loppuun lisättiin uusi 8 kohta, jonka mukaan yhtiön on ilmoitettava työntekijöilleen tai heidän edustajilleen, päättääkö se soveltaa 3 kohdan h alakohdassa tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä vai aikooko se aloittaa neuvottelut erityisen neuvotteluryhmän kanssa. Jälkimmäisessä tapauksessa yhtiön on ilmoitettava työntekijöilleen tai heidän edustajilleen viipymättä neuvottelujen tuloksesta.

Jakautuminen

Henkilöstön osallistumisesta yhtiön rajat ylittävässä jakautumisessa on säännökset yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 160 l artiklassa. Sen 1 kohdan mukaan kuhunkin vastaanotettavaan yhtiöön sovelletaan siinä jäsenvaltiossa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, jossa yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee, sanotun kuitenkin rajoittamatta 2 kohdan soveltamista.

Direktiivin 161 l artiklan 2 kohdan mukaan siinä jäsenvaltiossa, jossa rajat ylittävän jakautumisen kautta muodostettavalla yhtiöllä on sääntömääräinen kotipaikka, mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei kuitenkaan sovelleta, jos jakautuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa jakautuvan yhtiön jäsenvaltion lainsäädännössä säädetystä sovellettavasta raja-arvosta, jonka täyttyminen johtaa eurooppayhtiödirektiivin 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettuun henkilöstön osallistumiseen.

Mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei myöskään sovelleta, jos kuhunkin vastaanottavaan yhtiöön sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä

a) vähintään saman laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin jakautuvassa yhtiössä ennen sen rajat ylittävää jakautumista mitattuna henkilöstön edustajien osuutena hallinto- tai valvontaelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosityksiköt, kun edellä mainittuihin elimiin sovelletaan henkilöstön osallistumista; tai

b) vastaanottaviin yhtiöihin kuuluvien ja muissa jäsenvaltioissa sijaitsevien toimipaikkojen henkilöstön oikeudesta käyttää vastaavaa henkilöstön oikeutta osallistumiseen kuin on henkilöstöllä, joka työskentelee jäsenvaltiossa, jossa vastaanottavan yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee.

Direktiivin 160 l artiklan 3 kohdan mukaan artiklan 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa jäsenvaltioiden on säädettävä henkilöstön osallistumisesta rajat ylittävän jakautumisen kautta muodostettavissa yhtiöissä sekä henkilöstön osallistumisesta siihen liittyvien oikeuksien määrittelyyn soveltuvin osin ja jollei artiklan 4–7 kohdasta muuta johdu, eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 jäljempänä *eurooppayhtiöasetus*, 12 artiklan 2 ja 4 kohtaan sekä eurooppayhtiödirektiivin seuraaviin säännöksiin sisältyvien periaatteiden ja menettelyjen mukaisesti: a) 3 artiklan 1 kohta, 3 artiklan 2 kohdan a alakohdan i alakohta ja b alakohta, 3 artiklan 3 kohta, 3 artiklan 4 kohdan kaksi ensimmäistä virkettä ja 3 artiklan 5 ja 7 kohta; b) 4 artiklan 1 kohta, 4 artiklan 2 kohdan a, g ja h alakohta sekä 4 artiklan 3 ja 4 kohta; c) 5 artikla; d) 6 artikla; e) 7 artiklan 1 kohta lukuun ottamatta b alakohdan toista luetelmakohtaa; f) 8, 10, 11 ja 12 artikla; ja g) liitteessä olevan 3 osan a alakohta.

Direktiivin 160 l artiklan 4 kohdassa säädetään, että säänneltäessä 3 kohdassa tarkoitettuja periaatteita ja menettelyjä

a) jäsenvaltioiden on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle oikeus vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä niistä jäsenistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut sekä soveltaa kunkin vastaanottavan yhtiön jäsenvaltiossa voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä;

b) jäsenvaltiot voivat tapauksessa, jossa ennakoneuvottelujen jälkeen sovelletaan henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä, näistä säännöistä huolimatta päättää rajoittaa henkilöstön edustajien osuutta vastaanottavien yhtiöiden hallintoelimestä. Jos kuitenkin jakautuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus oli vähintään yksi kolmasosa hallinto- tai valvontaelimen jäsenistä, rajoitus ei missään tapauksessa saa johtaa yhtä kolmasosaa alhaisempaan henkilöstön edustajien osuuteen hallintoelimestä;

c) jäsenvaltioiden on varmistettava, että henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, joita sovellettiin ennen rajat ylittävää jakautumista, sovelletaan edelleen siihen asti kun mahdollisia myöhemmin sovittavia sääntöjä sovelletaan tai sovittujen sääntöjen puuttuessa kun toissijaisia sääntöjä sovelletaan eurooppayhtiödirektiivin liitteessä olevan 3 osan a alakohdan mukaisesti.

Artiklan 5 kohdassa säädetään, että edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumisoikeuksien laajentaminen vastaanottavien yhtiöiden muissa jäsenvaltioissa työskentelevään henkilöstöön ei velvoita tällaisen päätöksen tekeviä jäsenvaltioita ottamaan kyseistä henkilöstöä huomioon laskettaessa henkilöstön osallistumisoikeudet antavia työvoiman vähimmäismääriä kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Artiklan 6 kohdassa säädetään, että jos joihinkin vastaanottaviin yhtiöihin sovelletaan henkilöstön osallistumista koskevaa järjestelmää 2 kohdassa tarkoitettujen sääntöjen mukaisesti, kyseisille yhtiöille on valittava sellainen oikeudellinen muoto, joka sallii henkilöstön osallistumista koskevien oikeuksien käytön.

Artiklan 7 kohdassa säädetään, että jos vastaanottava yhtiö soveltaa henkilöstön osallistumista koskevaa järjestelmää, yhtiö on velvollinen toteuttamaan toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että henkilöstön osallistumista koskevat oikeudet suojataan mahdollisessa myöhemmässä rajat ylittävässä tai kotimaisessa yhtiömuodon muuttamisessa, sulautumisessa tai jakautumisessa neljän vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä jakautuminen on tullut voimaan, soveltamalla soveltuvin osin 1–6 kohdan sääntöjä.

Artikla 8 kohdan mukaan yhtiön on ilmoitettava työntekijöilleen tai heidän edustajilleen viipymättä henkilöstön osallistumista koskevien neuvottelujen tuloksesta.

Kotipaikan siirto

Säännökset henkilöstön osallistumisesta rajat ylittävän kotipaikan siirron yhteydessä sisältyvät direktiivin 86 l artiklaan. Ne vastaavat sisältönsä puolesta pitkälti rajat ylittäviä jakautumisia koskevan 160 l artiklan säännöksiä.

Artiklan 1 kohdan mukaan kotipaikan siirtäneeseen yhtiöön sovelletaan kohdejäsenvaltiossa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä. Artiklan 2 kohdan mukaan kohdejäsenvaltion sääntöjä ei kuitenkaan sovelleta, jos yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa lähtöjäsenvaltion lainsäädännössä säädetyistä sovellettavasta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa eurooppayhtiödirektiivin 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettuun henkilöstön osallistumiseen.

Kohdejäsenvaltion mahdollisia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei myöskään sovelleta, jos kohdejäsenvaltion lainsäädännössä ei säädetä:

a) vähintään saman laajuisesta henkilöstön osallistumisesta kuin asianomaisessa yhtiössä ennen rajat ylittävää yhtiömuodon muuttamista mitattuna henkilöstön edustajien osuutena hallinto- tai valvontaelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosyksiköt, kun edellä mainittuihin elimiin sovelletaan henkilöstön osallistumista; tai

b) yhtiömuotoaan muuttaneeseen yhtiöön kuuluvien ja muissa jäsenvaltioissa sijaitsevien toimipaikkojen henkilöstön oikeudesta käyttää vastaavaa henkilöstön oikeutta osallistumiseen kuin on henkilöstöllä, joka työskentelee kohdejäsenvaltiossa.

Artiklan 3 kohdassa säädetään, että artiklan 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa jäsenvaltioiden on säädettävä henkilöstön osallistumisesta kotipaikan siirtäneessä yhtiössä sekä henkilöstön osallistumisesta siihen liittyvien oikeuksien määrittelyyn soveltuvin osin ja jollei tämän artiklan 4–7 kohdasta muuta johdu, eurooppayhtiöasetuksen 2 artiklan 2 ja 4 kohtaan sekä eurooppayhtiödirektiivin seuraaviin säännöksiin sisältyvien periaatteiden ja menettelyjen mukaisesti: a) 3 artiklan 1 kohta, 3 artiklan 2 kohdan a alakohdan i alakohta ja b alakohta, 3 artiklan 3 kohta, 3 artiklan 4 kohdan kaksi ensimmäistä virkettä sekä 3 artiklan 5 ja 7 kohta; b) 4 artiklan 1 kohta, 4 artiklan 2 kohdan a, g ja h alakohta sekä 4 artiklan 3 ja 4 kohta; c) 5 artikla; d) 6 artikla; e) 7 artiklan 1 kohta lukuun ottamatta b alakohdan toista luetelmakohtaa; f) 8, 10, 11 ja 12 artikla; ja g) liitteessä olevan 3 osan a alakohta.

Artiklan 4 kohdassa säädetään, että säänneltäessä 3 kohdassa tarkoitettuja periaatteita ja menettelyjä

a) jäsenvaltioiden on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle oikeus vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä niistä jäsenistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut sekä soveltaa kohdejäsenvaltiossa voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä;

b) jäsenvaltiot voivat tapauksessa, jossa ennakkoneuvottelujen jälkeen sovelletaan henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä, näistä säännöistä huolimatta päättää rajoittaa henkilöstön edustajien osuutta kotipaikan siirtäneen yhtiön hallintoelimessä. Jos kuitenkin yhtiössä henkilöstön edustajien osuus oli vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä, rajoitus ei missään tapauksessa saa johtaa yhtä kolmasosaa alhaisempaan henkilöstön edustajien osuuteen hallintoelimessä;

c) jäsenvaltioiden on varmistettava, että henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, joita sovellettiin ennen rajat ylittävää kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes mahdollisia myöhemmin sovittavia sääntöjä sovelletaan, tai sovittujen sääntöjen puuttuessa kun toissijaisia sääntöjä sovelletaan eurooppayhtiödirektiivin liitteen 3 osan a alakohdan mukaisesti.

Artiklan 5 kohdan mukaan, edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumisoikeuksien laajentaminen kotipaikan siirtäneen yhtiön muissa jäsenvaltioissa työskentelevään henkilöstöön ei velvoita tällaisen päätöksen tekeviä jäsenvaltioita ottamaan kyseistä henkilöstöä huomioon laskettaessa henkilöstön osallistumisoikeudet antavia työvoiman vähimmäismääriä kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Artiklan 6 kohdan mukaan, jos kotipaikan siirtäneeseen yhtiöön sovelletaan henkilöstön osallistumista koskevaa järjestelmää 2 kohdassa tarkoitettujen sääntöjen mukaisesti, sille on valittava sellainen oikeudellinen muoto, joka sallii henkilöstön osallistumista koskevien oikeuksien käytön.

Artiklan 7 kohdassa säädetään, että jos kotipaikan siirtänyt yhtiö soveltaa henkilöstön osallistumista koskevaa järjestelmää, yhtiö on velvollinen toteuttamaan toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että henkilöstön osallistumista koskevat oikeudet suojataan mahdollisessa myöhemmässä rajat ylittävässä tai kotimaisessa sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa neljän vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä kotipaikan siirto on tullut voimaan, soveltamalla soveltuvin osin 1–6 kohdan sääntöjä.

Artiklan 8 kohdassa veloitetaan yhtiön ilmoittamaan työntekijöilleen tai heidän edustajilleen viipymättä henkilöstön osallistumista koskevien neuvottelujen tuloksesta.

3 Nykytila ja sen arviointi

3.1 Kansallinen lainsäädäntö

3.1.1 Vastuu työsuhteesta johtuvista velvoitteista yritysjärjestelyjen yhteydessä

Työnantajavelvoitteista yrityksen tai sen osan luovutuksen yhteydessä säädetään työ sopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä. Sen 1 momentin mukaan työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Pykälän 2 momentin mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Suomessa työskentelevän henkilöstön työsuhteeseen sovellettava laki ei yleensä muutu, vaikka suomalainen yritys siirtäisi kotipaikan toiseen ETA-valtioon. Työsopimuslain kansainvälisluonteisia työ sopimuksia ja sovellettavaa lakia koskevassa 11 luvun 1 §:ssä säädetään työ sopimukseen sovellettavasta laista. Sen mukaan Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työ lainsäädäntöä, jos työ sopimuksella ei ole liittymiä muihin valtioihin. Jos työ sopimuksella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon, työ sopimukseen sovellettava laki määräytyy sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 593/2008, jäljempänä *Rooma I -asetus* mukaisesti. Työsopimukseen sovellettavasta laista säädetään Rooma I -asetuksen 8 artiklassa. Sen 1 kohdan mukaan työ sopimukseen sovelletaan osapuolten 3 artiklan mukaisesti valitsemaa lakia. Tällainen lakiviittaus ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että työntekijä menettäisi hänelle sellaisiin säännöksiin annetun suojan, joista ei voida sopimuksin poiketa sen lain mukaan, jota lakiviittauksen puuttuessa olisi sovellettu tämän artiklan 2, 3 ja 4 kohdan nojalla. Artiklan 2 kohdan mukaan siltä osin kuin osapuolet eivät ole valinneet työ sopimukseen sovellettavaa lakia, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi. Maan, jossa työ tavallisesti tehdään, ei katsota muuttuvan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa. Artiklan 3 kohdassa säädetään, että jos sovellettavaa lakia ei voida määrittää 2 kohdan nojalla, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa sijaitsee liiketoimipaikka, jossa työntekijä otettiin työhön. Artiklan 4 kohdan mukaan, jos tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena ilmenee, että sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen maahan kuin mitä 2 tai 3 kohdassa tarkoitetaan, sovelletaan tämän toisen maan lakia.

Työsopimuslain 11 luvun 3 §:n mukaan Suomeen valtioiden rajat ylittävän palvelujen tarjonnan perusteella lähetettyjen työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään työntekijöiden lähettämistä annetussa laissa (447/2016). Työsopimuslain 11 luvun 4 §:n mukaan työntekijöiden, joiden maahanpääsy perustuu kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettuun lakiin (908/2017), työsuhteen ehtojen määräytymisestä säädetään työntekijöiden lähettämistä annetun lain 1 a §:ssä.

On mahdollista, että työsuhteeseen sovellettavaa lakia jouduttaisiin joissakin tapauksissa arvioimaan uudelleen työnantajayhtiön rajat ylittävän järjestelyn vuoksi. Tarve uuteen arvioon voisi liittyä esimerkiksi siihen, onko lähetettyä työntekijää ja EU:n sisällä yrityksen sisäisen siirron

saanutta kolmannen maan kansalaista pidettävä edelleen lähetettynä työntekijänä tai sisäiseen siirron saaneena työntekijänä esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajayritys siirtää kotipaikkansa maahan, johon työntekijä on lähetetty tai johon työntekijä on saanut yrityksen sisäisen siirron.

Työsopimuksen irtisanomisperusteista säädetään muun muassa työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä, jossa on säännökset taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 7 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Lain 7 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

3.1.2 Yritysjärjestelyjä ja työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskeva lainsäädäntö

Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan työnantajan yritysjärjestelyistä säännellään yhteistoimintalain 4 luvussa, joka koskee liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista. Säännökset tiedottamisesta henkilöstön edustajille sisältyvät lain 26 §:ään, jonka mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvítettävä niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee:

1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;

2) luovutuksen syyt;

3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä

4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava edellä tarkoitettut, hallussaan olevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava edellä mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat hoitaa tiedottamisvelvollisuutensa myös yhdessä.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu 16 §:ssä säädetyin neuvotteluvälvoituksen piiriin kuuluvia asioita, niistä käydään muutosneuvottelut 3 luvun mukaisesti.

Lain 27 §:ssä on säännökset luovutuksensaajan velvollisuudesta vastata tarkentaviin kysymyksiin. Sen mukaan luovutuksensaajan on varattava henkilöstön edustajille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin annettuaan heille 26 §:n 1 momentissa tarkoitettut tiedot. Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitettut tiedot koko henkilöstölle.

Lain 28 § sisältää säännökset sulautumisista ja jakautumisista. Sen mukaan tämä luvun liikkeen luovutuksesta koskevan säännökset koskevat myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

Yhteistoimintalain säännökset työntekijöiden kuulemisesta ja tiedottamisesta muun muassa liikkeenluovutuksen, sulautumisten ja jakautumisten osalta soveltuvat myös rajat ylittäviin tilanteisiin. Vaikka laki ei nimenomaisesti koske yhtiön kotipaikan siirtoa, myös tällaista muutosta voitaneen pitää sellaisena henkilöstön asemaa koskevana muutoksena, josta työnantajan tulisi tiedottaa heille ja kuulla henkilöstöään erityisesti lain muutosturvaneuvotteluja koskevan 3 luvun säännösten nojalla.

Lain 16 §:ssä on säännökset muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvista asioista. Sen mukaan muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat myös työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:

- 1) yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
- 2) kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
- 3) työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
- 4) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
- 6) muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Yhteistoimintalain 17 §:ssä on säännös muutosneuvotteluiden ajoittamisesta. Sen mukaan 16 §:n 1 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Lain 16 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella käytävät muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä, johon 16 §:n 2 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettu muutos antaa aiheita.

Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä. Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

3.1.3 Hallintoedustusta koskeva lainsäädäntö

Henkilöstöedustus eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa

Säännökset henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sisältyvät henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin.

Henkilöstön hallintoedustuksesta rajat yrittävien sulautumisten yhteydessä säädetään yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 133 artiklassa. Tämä artikla perustuu puolestaan pääomayhtiöiden rajatylittävistä sulautumisista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/56/EY säännöksiin, jotka panttiin täytäntöön lisäämällä tarvittavat säännökset henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annettuun lakiin (1128/2007) hallituksen esityksellä HE 124/2007 vp. Yhteistoimintalain (1333/2021) uudistuksen yhteydessä nämä säännökset sisällytettiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa annettuun lakiin (muutos 1334/2021). Lain mukaan henkilöstön osallistumista rajat ylittävässä sulautumisissa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös yhtiön rajat ylittäviin jakautumisiin.

Lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin lain säännöksiä, jotka koskevat erityistä neuvotteluryhmää ja edustavan elimen sekä hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenten valintaa Suomessa, sovelletaan siitä riippumatta, missä jäsenvaltiossa yhtiö rekisteröidään.

Lähtökohtana on eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yhtiöiden ja henkilöstöä edustavan erityisen neuvotteluryhmän välinen sopimus henkilöstöedustuksesta. Henkilöstöedustusta koskevia neuvotteluja varten henkilöstöä edustavaksi neuvotteluosapuoleksi perustetaan erityinen neuvotteluryhmä, jonka tehtävänä on neuvotella eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yhtiöiden kanssa henkilöstöedustuksen järjestämisestä.

Neuvotteluryhmässä on edustettuna osallistuvien yhtiöiden ja asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstö.

Henkilöstöedustusta koskevat toissijaiset säännökset tulevat sovellettaviksi, mikäli neuvottelut eivät johda määräajassa sopimukseen henkilöstöedustuksesta ja mikäli osallistuvien yhtiöiden toimivaltaiset elimet hyväksyvät säännösten soveltamisen ja siten jatkavat yhtiön perustamista. Toissijaisten säännösten mukaan henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa hallitukseen tai hallintoneuvostoon. Lisäksi henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista varten muodostetaan henkilöstöä edustava elin.

Vastaavat säännöt koskevat myös eurooppaosuuskuntia.

Hallintoedustus rajat ylittävässä sulautumisissa ja jakautumisissa

Säännökset henkilöstöedustuksesta rajat ylittävien yritysjärjestelyjen osalta sisältyvät henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin.

Laissa säännellään henkilöstön hallintoedustusta rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa. Sen sijaan yhtiön kotipaikan siirtoa laki ei kata. Lain 1 §:n 1 momentin mukaan lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa.

Lain 2 a §:ssä säännellään lain soveltamista henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa. Sen mukaan henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa sovelletaan 5 a lukua, jos käytössä on

henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä eli jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä tai rajat ylittävän jakautumisen kohteena olevassa yhtiössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Jos 5 a luvun säännökset henkilöstön edustuksen järjestämisestä tulevat sovellettaviksi, sovelletaan tällöin 2 a §:n mukaan myös salassapitovelvollisuutta koskevan 31 §:n 2 momenttia, henkilöstön edustajien suojaa koskevan 33 §:n 2 momenttia, vapautusta työstä, korvauksia ja vastuuta kustannuksista koskevan 34 §:n 3 momenttia, valvontaa koskevaa 37 §:ää ja rangaistussäännöksiä koskevan 39 §:n 2 momenttia.

Säännökset henkilöstön edustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa sisältyvät lain 5 a lukuun. Lain 30 a – 30 d §:ssä säännellään hallintoedustuksen järjestämistä rajat ylittävien sulautumisten osalta. Lain 30 e §:ssä säädetään, että säännökset henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävissä sulautumisessa koskevat soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

Lain 30 a §:ssä säännellään eurooppayhtiösääntelyn soveltamista sulautumisiin. Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan 2 §:n 1 momenttia. Erityisen neuvotteluryhmän perustamisen osalta sovelletaan samoja säännöksiä kuin eurooppayhtiösääntelyn osalta eli lain 4–8 §:ää. Myös henkilöstön kanssa käytävien neuvottelujen osalta sovelletaan pitkälti eurooppayhtiösääntelyä eli lain 9–12 §:ää sekä 14 §:ää. Henkilöstöedustusta koskevan sopimuksen osalta sovelletaan lain 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia ja toissijaisten säännösten osalta 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2–4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 30 a §:n 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

Lain 30 b §:ssä säännellään erityisen neuvotteluryhmän mahdollisuudesta päättää olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut henkilöstöedustuksen järjestämisestä. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä.

Lain 30 c §:ssä säännellään henkilöstön osallistumisen rajoittamista silloin, kun rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset. Henkilöstön osallistumisen osuutta yhtiössä voidaan tällöin rajoittaa, mutta henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

Lain 30 d §:ssä on säännös henkilöstön osallistumisoikeuksien suojasta. Pykälän mukaan henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana, jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön.

Lain 31 §:n 2 momentissa säännellään 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenen ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuutta. Lain 31 §:n 1 momentin mukaan kiello koskee edellä mainituille henkilöille luottamuksellisina annettujen liikesalaisuuksia koskevien tietojen ilmaisemista muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee, jos tiedon leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimuskumppania.

Lain 33 §:n 2 momentissa säädetään 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä koskevasta henkilöstön edustajan suojasta järjestettäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa. Henkilöstön edustajien irtisanomissuojaan sovelletaan 33 §:n 1 momentin mukaan, silloin kun nämä ovat sulautumiseen osallistuvan tai jakautuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Lain 34 §:n 3 momentissa säädetään 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamisesta työstä ja heille aiheutuvasta ansionmenetyksestä sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamisesta. Lain 34 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on annettava heille vapautusta säännönmukaisesta työstä erityisesti ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn tai neuvottelukseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilön ja työnantajan välillä. Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Yhteistoimintalain mukainen hallintoedustus

Säännökset henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa sisältyvät yhteistoimintalain 5 lukuun. Lain yleisiä säännöksiä sisältävän 2 §:n 2 momentin mukaan lain 5 lukua sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Lain 29 §:ssä säädetään henkilöstön hallintoedustuksesta. Sen mukaan työnantajan toiminnan kehittämiseksi, työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (henkilöstön hallintoedustus) lain 5 luvun mukaisesti.

Henkilöstön hallintoedustuksesta on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstön välillä. Jos sopimukseen ei päästä, henkilöstön hallintoedustus toteutetaan henkilöstön vaatimuksesta 31 §:n mukaisesti. Yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta.

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

Lain 30 §:n säännökset koskevat sopimukseen perustuvaa henkilöstön hallintoedustusta. Sen mukaan henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa siten kuin työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä kokouksessa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Sopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa 32, 37, 40 ja 46 §:n säännöksistä eikä siitä, mitä asianomaisen toimielimen jäsenen vastuusta erikseen säädetään. Lisäksi henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimitielimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi irtisanoa työnantaja ja edellä mainitut henkilöstöryhmät. Jos kysymys on konsernista ja kunkin yrityksen osapuolet niin sopivat, henkilöstön hallintoedustus voidaan toteuttaa konsernikohtaisena. Mitä tässä luvussa säädetään työnantajasta ja yrityksestä, koskee myös konsernia.

Lain 31 §:ssä on säännökset lakiin perustuvasta henkilöstön hallintoedustuksesta. Sen mukaan henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimitielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimitielimessä, jossa käsitellään tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä, jos vähintään kaksi henkilöstön enemmistöä yhdessä edustavaa henkilöstöryhmää sitä vaatii.

Henkilöstön hallintoedustajat nimetään työnantajan valitsemien asianomaisen toimielimen jäsenten lisäksi. Henkilöstön hallintoedustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin niin, että edustajia on aina vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön hallintoedustajilla on sama toimikausi kuin asianomaisen toimielimen muilla jäsenillä. Jos toimikauden enimmäispituutta ei ole määrätty, se kestää kolme vuotta.

Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Jos hallinnon rakennetta muutetaan, edustusta on samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Jos muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, muutos saadaan henkilöstön hallintoedustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön hallintoedustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

Sen estämättä, mitä 31 §:ssä säädetään, henkilöstön hallintoedustus voidaan sopia muutettavaksi sopimukseen perustuvaksi 30 §:ssä säädetyin edellytyksin.

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta yritysryhmissä säädetään yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa (335/2007).

Lainsäädännön muutostarpeet

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin toimeenpano edellyttää työnantajavelvoitteiden jatkuvuutta koskevien säännösten hyväksymistä. Liikkeenluovutusta lukuun ottamatta – lainsäädännöstä puuttuvat säännökset siitä, että työnantajavelvoitteet jatkuvat, kun henkilöstö siirtyy yhtiön tai yhtiöiden rajat ylittävän järjestelyn seurauksena toisen yhtiön ja yhtiömuotoa muuttaneen yhtiön palvelukseen.

Myös työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskevat direktiivin säännökset edellyttävät lainsäädäntöön täsmennyksiä siitä, milloin ja millä tavalla työntekijöitä tulee kuulla työnantajan valmistellessa rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä.

Suurimmat muutostarpeet liittyvät kuitenkin henkilöstön hallintoedustusta koskevaan lainsäädäntöön, koska direktiivissä säädetään eräitä uusia velvoitteita henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävien sulautumisen osalta. Lisäksi direktiivissä on vastaavat säännökset henkilöstön osallistumisesta rajat ylittävien jakautumisten ja kotipaikan siirron osalta. Rajat ylittävien jakautumisten osalta nykyinen säännös, jossa viitataan sulautumista koskevien säännösten soveltamiseen soveltuvien osin, tulee korvata direktiivin edellyttämällä säännöksillä ja rajat ylittävän kotipaikan siirron osalta henkilöstön osallistumista koskevat säännökset puuttuvat lainsäädännöstämme.

Lisäksi työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä tulee säätää direktiivin edellyttämällä tavalla.

3.2 EU-lainsäädäntö

3.2.1 Sijoittautumisvapaus

SEUT 49 artiklassa kielletään rajoitukset, jotka koskevat jäsenvaltion kansalaisen vapautta sijoittautua toisen jäsenvaltion alueelle ja jotka estävät jäsenvaltion alueelle sijoittautuneita jäsenvaltion kansalaisia perustamasta kauppaedustajan liikkeitä, sivuliikkeitä ja tytäryhtiöitä. Jollei pääomia koskevan luvun määräyksistä muuta johdu, sijoittautumisvapautteen kuuluu oikeus ryhtyä harjoittamaan ja harjoittaa itsenäistä ammattia sekä oikeus perustaa ja johtaa yrityksiä, erityisesti 54 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettuja yhtiöitä, niillä edellytyksillä, jotka sijoittautumisvaltion lainsäädännön mukaan koskevat sen kansalaisia. SEUT 54 artiklan mukaan jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti perustetut yhtiöt, joiden sääntömääräinen kotipaikka, keskuksenhallinto tai päätoimipaikka on unionin alueella, rinnastetaan tämän luvun määräyksiä sovellettaessa luonnollisiin henkilöihin, jotka ovat jäsenvaltion kansalaisia. Yhtiöillä tarkoitetaan siviili- ja kauppaoikeudellisia yhtiöitä, osuustoiminnallisia yhtiöitä sekä muita julkis- tai yksityisoikeudellisia oikeushenkilöitä, lukuun ottamatta niitä, jotka eivät tavoittele voittoa.

EU:n tuomioistuimen tapausta Polbud (asia C-106/16), joka koskee SEUT 49 ja SEUT 54 artiklojen tulkintaa, on selostettu edellä kohdassa 1.1. Asian tausta.

3.2.2 Työnantajavelvoitteiden jatkuvuus

Liikkeenluovutusdirektiivi

Liikkeenluovutusdirektiivissä säädetään työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta tilanteessa, jossa yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa luovutetaan toiselle työnantajalle sopimukseen tai yhtiöiden sulautumiseen perustuvan luovutuksen kautta.

Näiden direktiivin säännösten tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeudet luovutuksensaajan palveluksessa tilanteessa, jossa työnantajan yritys, liike, näiden osa, liiketoiminta tai osa siitä luovutetaan toiselle työnantajalle sekä varmistaa, etteivät yritystoiminnan uudelleenjärjestelyt vaikuta epäedullisesti työntekijöiden asemaan. Direktiivissä edellytetään, että työntekijöiden työsuhteet jatkuvat niillä ehdoilla, joista oli sovittu alkuperäisen työnantajan (liikkeen luovuttajan) kanssa.

Direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka yhtiöiden sulautumisen kautta. Direktiivissä tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta. Direktiiviä sovelletaan siltä osin kuin luovutettava yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa sijaitsee Euroopan unionin jäsenvaltion tai muun ETA:aan kuuluvan maan alueella.

3.2.3 Hallintoedustus

Hallintoedustus rajat ylittävissä sulautumisissa

EU:n voimassa oleva lainsäädäntö kattaa henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisen vain rajat ylittävissä sulautumisissa. Säännökset tästä sisältyvät Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2017/1132 sulautumisia koskevaan 133 artiklaan.

Direktiivin 133 artiklan 1 kohdan mukaan rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön sovelletaan siinä jäsenvaltiossa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, jossa yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee.

Artiklan 2 kohdan mukaan siinä jäsenvaltiossa, jossa rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee, mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei kuitenkaan sovelleta, jos vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on 123 artiklassa tarkoitettua sulautumissuunnitelman julkaisemista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut enemmän kuin 500 ja se toimii eurooppayhtiödirektiivin 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettua henkilöstön osallistumista koskevan järjestelmän mukaisesti tai jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä

a) vähintään samanlaajuisesta henkilöstön osallistumisesta kuin asianomaisissa sulautumiseen osallistuvissa yhtiöissä mitattuna henkilöstön edustajien osuutena hallituksen tai muun hallintoelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosityksiköt, kun edellä mainittuihin elimiin sovelletaan henkilöstön osallistumista; tai

b) rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön kuuluvien ja muissa jäsenvaltioissa sijaitsevien toimipaikkojen henkilöstön oikeudesta käyttää vastaavaa henkilöstön oikeutta osallistumiseen kuin on henkilöstöllä, joka työskentelee siinä jäsenvaltiossa, jossa rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee.

Artiklan 3 kohdan mukaan edellä 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa jäsenvaltioiden on säädettävä henkilöstön osallistumisesta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä sekä henkilöstön osallistumisesta siihen liittyvien oikeuksien määrittelyyn soveltuvien osin ja jollei 4–7 kohdasta muuta johdu, eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2, 3 ja 4 kohtaan sekä eurooppayhtiödirektiivin seuraavien säännösten periaatteiden ja menettelyjen mukaisesti:

a) 3 artiklan 1, 2 ja 3 kohta, 3 artiklan 4 kohdan ensimmäisen alakohdan ensimmäinen luetelmakohta, 3 artiklan 4 kohdan toinen alakohta ja 3 artiklan 5 ja 7 kohta;

b) 4 artiklan 1 kohta, 4 artiklan 2 kohdan a, g ja h alakohta sekä 4 artiklan 3 kohta;

c) 5 artikla;

d) 6 artikla;

e) 7 artiklan 1 kohta, 7 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohta, 7 artiklan 2 kohdan toinen alakohta ja 7 artiklan 3 kohta. Tätä lukua sovellettaessa eurooppayhtiödirektiivin 7 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa säädetty prosenttimäärät, joiden täytyessä direktiivin liitteen 3 osan toissijaisia säännöksiä sovelletaan, korotetaan kuitenkin 25 prosentista 33 1/3 prosenttiin.

f) 8, 10 ja 12 artikla;

g) 13 artiklan 4 kohta;

h) liitteessä olevan 3 osan b alakohta.

Artiklan 4 kohdan mukaan säänneltäessä 3 kohdassa tarkoitettuja periaatteita ja menettelyjä

a) jäsenvaltioiden on annettava sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden asianomaisille elimille oikeus päättää ilman ennakkoon käytäviä neuvotteluja, että ne soveltavat välittömästi 3 kohdan h alakohdassa tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti, jossa rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön sääntömääräisen kotipaikan on määrä sijaita, ja että ne noudattavat kyseisiä sääntöjä rekisteröintipäivästä alkaen;

b) jäsenvaltioiden on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle oikeus vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä niistä jäsenistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä, päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut sekä soveltaa siinä jäsenvaltiossa voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, jossa rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee;

c) jäsenvaltiot voivat tapauksessa, jossa ennakkoneuvottelujen jälkeen sovelletaan henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä, näistä säännöistä huolimatta päättää rajoittaa henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön hallituksessa tai muussa hallintoelimessä. Jos kuitenkin yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus oli vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä, rajoitus ei missään tapauksessa saa johtaa yhtä kolmasosaa alhaisempaan henkilöstön edustajien osuuteen hallintoelimessä.

Direktiivin 133 artiklan 5 kohdan mukaan edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettujen henkilöstön osallistumisoikeuksien laajentaminen rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön muissa jäsenvaltioissa työskentelevään henkilöstöön ei velvoita tällaisen päätöksen tekeviä jäsenvaltioita ottamaan kyseistä henkilöstöä huomioon laskettaessa henkilöstön osallistumisoikeudet antavia työvoiman vähimmäismääriä kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Artiklan 6 kohdassa säädetään, että kun vähintään yksi sulautuvista yhtiöistä toimii henkilöstön osallistumista koskevan järjestelmän mukaisesti ja kun rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön sovelletaan tällaista järjestelmää 2 kohdassa tarkoitettujen sääntöjen mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka sallii henkilöstön osallistumista koskevien oikeuksien käytön.

Artiklan 7 kohdassa säädetään hallintoedustuksen suojasta. Sen mukaan, jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettava yhtiö soveltaa henkilöstön osallistumisjärjestelmää, tämä yhtiö on velvollinen toteuttamaan toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että henkilöstön osallistumista koskevat oikeudet suojataan mahdollisissa myöhemmissä kotimaisissa sulautumisissa kolmen vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä sulautuminen on tullut voimaan, soveltamalla soveltuvin osin tämän artiklan säännöksiä.

Henkilöstön osallistuminen eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnissa

Eurooppayhtiödirektiivin tavoitteena on turvata henkilöstön oikeudet osallistua yrityksen päätöksentekoon. Ennen eurooppayhtiöiden perustamista voimassa olleiden työntekijöiden oikeuksien olisi muodostettava lähtökohta työntekijöiden osallistumisoikeuksille eurooppayhtiössä (ennen ja jälkeen -periaate). Tavoitteeseen pyritään pääasiallisesti kyseisten yritysten johdon ja työntekijöiden edustajien välillä neuvotellun sopimuksen avulla. Siltä varalta, että sopimukseen ei päästä kuuden kuukauden kuluessa (määräaika voidaan sopimuksella pidentää enintään 12 kuukauteen), direktiivissä säädetään toissijaisesta säännöstöstä.

Työntekijöiden edustajat voivat lisäksi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut ja turvautua niissä jäsenvaltioissa voimassa oleviin, henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemistä koskeviin sääntöihin, joissa eurooppayhtiöllä on henkilöstöä.

Neuvottelumenettelyyn sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa eurooppayhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee. Eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yritysten johdon vastuulla on aloittaa neuvottelut heti, kun on päätetty perustaa eurooppayhtiö.

Neuvotteluja varten tulee perustaa työntekijöitä edustava erityinen neuvotteluryhmä. Erityisen neuvotteluryhmän jäsenet on valittava tai nimettävä suhteessa osallistuvien yhtiöiden sekä niiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen kussakin jäsenvaltiossa olevan henkilöstön määrään. Jäsenvaltioiden tulee määrittää alueeltaan valittavien tai nimettävien jäsenten valitsemis- tai nimeämistapa.

Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on neuvotella eurooppayhtiön henkilöstöedustusta koskevan oikeuden sisällöstä osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa. Se voi kuitenkin myös päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo käynnissä olevat neuvottelut. Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekoa ohjaava periaate on vaatimus kaksinkertaisesta ehdottomasta enemmistöstä (ehdoton enemmistö sen jäsenistä, jotka edustavat henkilöstön ehdotonta enemmistöä). Jos erityinen neuvotteluryhmä kuitenkin päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut, tarvitaan päätöksen tueksi kaksi kolmasosaa jäsenistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Samaa päätöksentekoa sovelletaan tietyin lisäedellytyksin myös silloin, kun neuvottelujen tuloksena on osallistumisoikeuksien vähentyminen. Osallistuvat yhtiöt huolehtivat neuvottelujen kustannuksista. Erityinen neuvotteluryhmä voi pyytää valitsemiensa asiantuntijoiden apua neuvotteluissa.

Direktiivissä pyritään antamaan osapuolille mahdollisuus vapaasti määritellä niitä henkilöstöedustuksen osalta sitovat säännöt. Osapuolten itsenäistä päätäntävaltaa on 4 artiklan 4 kohdassa rajoitettu vain muuntamalla perustetun eurooppayhtiön tapauksessa, jolloin sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään saman tasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva henkilöstöedustus.

Direktiivissä on luettelo näkökohdista, jotka sopimuksessa on käsiteltävä. Toisaalta direktiivin 4 artiklan 3 kohdassa tehdään selväksi, että sopimusta eivät koske toissijaiset säännökset, jollei sopimuksessa toisin määrätä.

Rekisteröintijäsenvaltion sääntöjen mukaisesti pätevästi tehty sopimus sitoo koko eurooppayhtiön kuuluvaa yritysryhmää, kaikkia paikallisia johtoelimiä ja kaikkia ryhmään kuuluvia työntekijöitä.

Toissijaisia säännöksiä sovelletaan vain, a) jos osapuolet niin sopivat tai b) jos sopimusta ei ole tehty kuuden kuukauden määräajassa (joidenkin edellytysten vallitessa yhden vuoden määräajassa) ja osallistuvien yhtiöiden toimivaltaiset elimet päättävät jatkaa eurooppayhtiön rekisteröintiä ja työntekijöiden osalta erityinen neuvotteluryhmä ei ole päättänyt joko olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitettuja neuvotteluja.

Direktiivissä vahvistetaan lisäksi henkilöstöedustusta koskevien toissijaisten säännösten osalta se työntekijöiden vähimmäisprosenttiosuus, jonka on kuuluttava osallistumisoikeuden piiriin (25 prosenttia sulautumien kohdalla ja 50 prosenttia holding- tai tytäryhtiön tapauksessa), jotta toissijaisia säännöksiä sovellettaisiin. Vaikka näihin prosenttiosuuksiin ei päästäisikään, erityinen neuvotteluryhmä voi päättää toissijaisten säännösten soveltamisesta.

Henkilöstö voi osallistua eurooppayhtiön hallintoon tämän edustavan elimen kautta. Toissijaiset säännökset sisältävän liitteen I osan mukaan edustava elin muodostetaan eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöistä, jotka henkilöstön edustajat valitsevat tai nimeävät suhteessa osallistuvien yhtiöiden sekä niiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen kussakin jäsenvaltiossa olevan henkilöstön määrään.

Erityisen neuvotteluelimen on neljän vuoden kuluttua perustamisestaan päätettävä, olisiko aloitettava neuvottelut sopimuksen tekemiseksi vai jatkettava toissijaisten säännösten soveltamista

Tiedottamisen ja kuulemisen osalta edustavan elimen toimivalta rajoittuu rajat ylittäviin kysymyksiin. Edustavalla elimellä on eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen säännöllisesti laatimien kertomusten pohjalta oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi eurooppayhtiön liiketoiminnan kehittymisestä ja tätä varten tavata toimivaltainen elin ainakin kerran vuodessa. Kokouksen käsiteltäväksi tulee saattaa seuraavat asiat: yrityksen tai yritysryhmän rakenne, taloudellinen tilanne ja rahoitustilanne, toimintojen mahdollinen kehittyminen, tuotanto ja myynti, työvoimatilanne ja sen mahdollinen kehitys, investoinnit, huomattavat organisaatiomuutokset, uusien työmenetelmien tai tuotantomenetelmien käyttöönotto, tuotannon siirrot, fuusiot, yritysten, laitosten taikka niiden merkittävien osien supistukset tai sulkemiset ja työntekijöiden joukkovähentämiset. Säännöllisten kertomusten ja edellä mainitussa kokouksessa annettujen tietojen lisäksi edustavalla elimellä on oikeus a) saada tietoja, kun poikkeukselliset olosuhteet vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin, b) pyytää ylimääräisen kokouksen järjestämistä saadakseen tietoja ja tullakseen kuulluksi sekä c) ilmaista kantansa. Jos eurooppayhtiö ei noudata ilmaistua kantaa, voidaan pyytää lisäkokousta.

Toissijaisten säännösten mukaan henkilöstön osallistuminen eurooppayhtiössä määräytyy pääsääntöisesti sen mukaan, minkä tasoista osallistuminen osallistuvissa yhtiöissä oli ennen eurooppayhtiön perustamista. Jos yhdessä osallistuvassa yhtiössä ei ollut osallistumista koskevia sääntöjä ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä, eurooppayhtiön ei tarvitse vahvistaa henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä.

Direktiivissä säädetään erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenten ja niiden niimeämien asiantuntijoiden velvollisuudesta olla ilmaisematta luottamuksellisia tietoja ulkopuolisille. Tämä velvoite on voimassa myös jäsenten toimikauden jälkeen. Lisäksi eurooppayhtiön hallintoelin ei erityistapauksissa ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, jotka objektiivisten perusteiden mukaan aiheuttaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yhtiön toiminnalle.

Direktiivin lähtökohtana on, että henkilöstön edustajien ja eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen välisen tulisi toimia yhteistyön hengessä.

Henkilöstön edustajat saavat tehtäviään suorittaessaan saman suojan ja samanlaiset takeet kuin henkilöstön edustajille on annettu sen maan kansallisen lainsäädännön mukaan, jossa he työskentelevät. Nämä takeet koskevat erityisesti osallistumisesta kokouksiin ja palkan maksua ajalta, joka heidän on tehtäviensä suorittamiseksi oltava poissa työstä.

Direktiivissä veloitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jottei eurooppayhtiöitä perustettaisi siten, että henkilöstölle ei myönnetä heillä jo ennestään ollutta oikeutta henkilöstöedustukseen tai siltä poistetaan kyseinen oikeus.

3.2.4 Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa

Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Artiklan mukaan työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin.

Yhteistoimintamenettelydirektiivi

Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet direktiivin 7 artiklan mukaisesti voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti. Heihin on sovellettava soveltuvin osin myös liikkeenluovutusdirektiivin ja joukkovähentämisdirektiivin mukaista suojaa. On tärkeää varmistaa, että työntekijöiden oikeuksia saada tietoa ja tulla kuulluksi rajat ylittävien järjestelyjen yhteydessä kunnioitetaan täysimääräisesti. Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa rajat ylittävien järjestelyjen yhteydessä olisi toteutettava yhteistoimintamenettelydirektiivissä säädettyjen oikeudellisten puitteiden ja tapauksen mukaan yritysneuvostodirektiivin mukaisesti yhteisölaajuisten yritysten tai yritysryhmien osalta sekä silloin, kun rajat ylittävää sulautumista tai rajat ylittävää jakautumista pidetään liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena, mainitussa direktiivissä vahvistettujen oikeudellisten puitteiden mukaisesti.

Yhteistoimintamenettelydirektiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi EU:ssa sijaitsevista yrityksistä tai toimipaikoissa. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

Direktiivin 2 artiklassa määritellään yrityksen, toimipaikan, työnantajan, työntekijän, työntekijöiden edustajan, tiedottamisen ja kuulemisen käsitteet. Tiedottamisella tarkoitetaan sitä, että

työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä. Kuulemisella tarkoitetaan näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä.

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa. Direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

- a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai
- b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Direktiivin 4 artiklassa säädetään tiedottamista ja kuulemista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt kyseisen artiklan mukaisesti ja direktiivin 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten tai käytäntöjen soveltamista.

Artiklan 2 kohdan mukaan tiedottaminen ja kuuleminen sisältävät:

- a) tiedottamisen yrityksen tai toimipaikan toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta;
- b) tiedottamisen ja kuulemisen yrityksen tai toimipaikan työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina;
- c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsuhteita.

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.

Artiklan 4 kohdan mukaan kuulemisen on tapahduttava:

- a) varmistaen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset;
- b) käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla;
- c) työnantajan toimittamien tietojen sekä sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajalla on oikeus;
- d) siten, että työntekijöiden edustajien on mahdollista tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämänsä lausuntoon perusteltu vastaus;
- e) tarkoituksena saada aikaan sopimus päätöksistä, jotka perustuvat 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työnantajan johtamisvaltuuksiin.

Direktiivin 5 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi määritellä direktiivissä tarkoitettujen tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen yksityiskohtaiset säännöt. Osapuolen välisissä sopimuksissa voidaan vahvistaa direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuja

periaatteita noudattaen jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja niiden asettamissa rajoissa myös sellaisia määräyksiä, jotka poikkeavat edellä todetuista direktiivin 4 artiklan säännöksistä.

Direktiivissä säädetään niin ikään luottamuksellisista tiedoista tilanteista, joissa työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, työntekijöiden edustajien suojasta sekä direktiivistä johtuvien oikeuksien suojasta (6–8 artikla).

Joukkovähentämisdirektiivi

Joukkovähentämisdirektiiviin sisältyvät säännökset työnantajan velvollisuudesta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa sekä antaa heille tietoa harkitessaan työntekijöiden joukkovähentämistä eli irtisanomista taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Direktiiviin sisältyy niin ikään säännökset suunnitellusta joukkovähentämisestä ilmoittamisesta toimivaltaiselle viranomaiselle.

Direktiivin soveltamisala määräytyy sen 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaan sisältyvän joukkovähentämisen määritelmän mukaan. Sen mukaan joukkovähentämisellä tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

– vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,

– vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,

– vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta.

Laskettaessa työntekijöiden vähennysten lukumäärää vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättymisen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää. Joukkovähentämisdirektiiviä ei sovelleta määräaikaan työsopimukseen, ellei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista, eikä julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin.

Tiedottamista ja neuvottelua koskevan 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 tai kouluttamiseksi uudelleen. Jäsenvaltiot voivat säätää siitä, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

- a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja
- b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:
 - i) suunnitellun vähentämisen syyt;
 - ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;
 - iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;
 - iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;
 - v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;
 - vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitettut tiedot.

Edellä todettuja velvollisuuksia on sovellettava riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Joukkovähentämismenettelyä koskevan 3 artiklan mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava kaikki suunnitellut joukkovähentämisistä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta. Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdollisia huomautuksiaan toimivaltaiselle viranomaiselle.

Direktiivissä asetetaan aikaraja sille, missä ajassa työnantaja saa aikaisintaan toteuttaa suunnitellun työvoiman vähentämisen. Direktiivin 4 artiklan mukaan suunniteltua vähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää työnantajan tekemästä ilmoituksesta toimivaltaiselle viranomaiselle eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

Liikkeenluovutusdirektiivin työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskevat säännökset

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin siitä riippumatta, tavoittelevatko ne voittoa. Tietojen antamista ja neuvotteluja koskevat velvoitteet on kuitenkin mahdollista rajata koskemaan sellaisia yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta. Tietojen antamista ja neuvottelemista koskevia säännöksiä on sovellettava siitä huolimatta, onko luovutukseen johtavan päätöksen tehnyt työnantaja itse vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys.

Tietojen antamista ja neuvottelua koskevat säännökset sisältyvät direktiivin III lukuun. Lukuun sisältyvän 7 artiklan 1 kohdan mukaan luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta,
- luovutuksen perusteet,
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset ja
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Myös luovutuksensaajan on annettava edellä mainitut tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin. Jos yrityksessä tai liikkeessä ei ole työntekijöiden edustajia valittuna, on edellä luetellut tiedot annettava etukäteen niille työntekijöille, joita asia koskee.

Direktiivin 7 artiklan 2 kohdan mukaan, kun luovuttaja tai luovutuksensaaja suunnittelee työntekijöitään koskevia toimenpiteitä, hänen on hyvissä ajoin neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa tällaisista toimenpiteistä sopimuksen aikaansaamiseksi.

Yritysneuvostodirektiivi

Yritysneuvostodirektiivi hyväksyttiin alunperin vuonna 1994 (direktiivi 94/45/EY). Myöhemmin direktiiviä muutettu useaan otteeseen sekä korvattu se vuonna 2009 uudella direktiivillä (2009/38/EY).

Direktiivissä yhteisönlaajuisella yrityksellä tarkoitetaan yritystä, jolla on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää. Yritysryhmällä tarkoitetaan ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä määräysvallassa olevat yritykset. Yhteisön laajuisella yritysryhmällä tarkoitetaan yritysryhmää, jolla on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa, — se käsittää vähintään kaksi ryhmän jäsenyritystä eri jäsenvaltioissa ja — vähintään yksi ryhmän jäsenyritys työllistää vähintään 150 työntekijää jäsenvaltiossa ja vähintään toinen ryhmän jäsenyrityksistä työllistää vähintään 150 työntekijää toisessa jäsenvaltiossa.

Keskushallinnolla tarkoitetaan yhteisönlaajuisen yrityksen tai, kun on kyse yhteisönlaajuisesta yritysryhmästä, määräysvaltaa käyttävän yrityksen ylintä johtoa.

Tiedottamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä. Direktiivin mukaan tiedottamisen on tapahduttava ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään asianmukaisesti, jotta työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan, arvioida mahdollisia vaikutuksia ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaisen elimen kanssa.

Kuulemisella tarkoitetaan vuoropuhelua ja näkemystenvaihtoa työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohton tason välillä. Kuuleminen on toteutettava ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään siten, että työntekijöiden edustajat pystyvät annettujen tietojen pohjalta antamaan lausunnon, joka voidaan ottaa huomioon yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä, keskusjohton suunnittelemista toimenpiteistä kohtuullisessa ajassa yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaiselle elimelle, menettelyn kuitenkaan vaikuttamatta yritysjohton velvollisuuksiin.

Eurooppalaisella yritysneuvostolla tarkoitetaan toimikuntaa, joka on perustettu työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa panemiseksi täytäntöön sekä erityisellä neuvotteluryhmällä ryhmää, joka on perustettu neuvottelemaan keskushallinnon kanssa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöön otosta.

Direktiivissä tarkoitettujen työntekijöiden lukumääräraajat vahvistetaan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti laskemalla niiden työntekijöiden, osa-aikaiset työntekijät mukaan lukien, keskimääräinen lukumäärä, jotka ovat olleet työssä viimeisen kahden vuoden aikana.

Määräysvaltaa käyttävällä yrityksellä tarkoitetaan yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toiseen yritykseen eli määräysvallassa olevaan yritykseen nähden, esimerkiksi omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai yrityksen sääntöjen perusteella. Yrityksellä katsotaan olevan määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä, jollei toisin todisteta, kun se suoraan tai välillisesti:

- a) omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta;
- b) hallitsee yritysten osakkeisiin perustuvan äänioikeuden enemmistön; tai
- c) voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä.

Yritysneuvostodirektiivin mukaan työntekijöille tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla. Direktiivissä rajataan eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ala ylikansallisiin kysymyksiin.

Ylikansallisina pidetään 1 artiklan mukaan kysymyksiä, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritystä tai yhteisönlaajuisia yritysryhmää taikka vähintään kahta eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yrityksen tai yritysryhmän liikettä tai yritystä. Direktiivin 16 johdantokappaleen mukaan kunkin kysymyksen ylikansallinen luonne olisi määritettävä ottaen huomioon sekä sen mahdollisten vaikutusten laajuus että siihen liittyvä johdon ja edustuksen taso. Ylikansallisia ovat kysymykset, jotka asiassa mukana olevien jäsenvaltioiden määrästä riippumatta ovat tärkeitä eurooppalaisille työntekijöille niiden mahdollisten vaikutusten laajuuden vuoksi tai joihin liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.

Direktiivin mukaan yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan yrityksen johto sekä yhteisönlaajuiseen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto ovat vastuussa siitä, että osapuolet saavat käyttöönsä ja niille annetaan tiedot, jotka ovat välttämättömiä tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevien neuvottelujen käynnistämiseksi (4 artikla).

Työntekijöitä edustavan neuvotteluryhmän jäsenet valitaan tai nimetään suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään. Kunkin jäsenvaltion sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia tai sen osaa kaikissa jäsenvaltioissa yhteensä työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, neuvotteluryhmässä on yksi edustaja (5 artikla).

Direktiivissä vahvistetaan Euroopan tasoisille työmarkkinaosapuolille rooli tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoa koskevissa neuvotteluissa. Erityisen neuvotteluryhmän kokoonpanosta ja neuvottelujen aloittamisesta on ilmoitettava keskushallinnon ja paikallisjohdon lisäksi toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille.

Erityisellä neuvotteluryhmällä tulee olla mahdollisuus kokoontua ennen keskushallinnon kanssa järjestettäviä kokouksia ja niiden jälkeen ilman keskushallinnon edustajien läsnäoloa.

Erityistä neuvotteluryhmää voivat neuvotteluissa avustaa sen valitsevat asiantuntijat. Neuvotteluryhmä voi neuvotteluja varten pyytää apua valitsemiltaan asiantuntijoilta, esimerkiksi Euroopan tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajilta. Asiantuntijat voivat erityisen neuvotteluryhmän pyynnöstä osallistua 5 artiklan mukaan neuvonantajina neuvottelukokouksiin johdonmuokaisuuden edistämiseksi yhteisön tasolla.

Keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän välisen yritysneuvostoa koskevassa sopimuksessa on oltava määräyksiä sopimuksen muuttamisesta ja uudelleen neuvottelemisesta, tarvittaessa myös silloin, kun muutokset koskevat yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta (6 artikla).

Direktiivin mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten on ilmoitettava yhteisönlaajuisen yritysryhmän toimintayksiköiden tai yritysten työntekijöiden edustajille direktiivin mukaisesti toteutetun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällöstä ja tuloksista.

Jos merkittävät muutokset koskevat yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta ja henkilöstön edustuksen uudelleen järjestämistä koskevia voimassa olevia sopimusmääräyksiä ei ole, johdon on aloitettava sopimusneuvottelut omasta aloitteestaan tai vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallisesta pyynnöstä (13 artikla). Direktiivin liitteessä määritetään ne osa-alueet, joita tiedottaminen ja kuuleminen koskevat. Liitteen mukaan kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat saada perustellun vastauksen esittämänsä kannanottoon (liite I, 1 kohta).

Yritysneuvostodirektiivi ei vaikuta yhteistoimintamenettelydirektiivissä tarkoitettuihin tiedottamis- ja kuulemismenettelyihin eikä joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklassa ja liikkeenluovutusdirektiivin 7 artiklassa tarkoitettuihin erityismenettelyihin.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Hallituksen esityksellä lisätään työntekijöiden suojelua tilanteissa, joissa työnantajayritys toteuttaa rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä. Esitys sisältää säännöksiä, joilla turvataan työsuhteen jatkuvuutta ja sovellettavien työehtojen jatkuvuutta, työntekijöiden kuulemista ja heille tiedottamista sekä hallintoedustusta koskevien oikeuksien suojaa. Merkittävimmät lainsäädännön muutokset koskevat rajat ylittäviä jakautumisia ja kotipaikan siirtoa. Hallintoedustuksen järjestämistä rajat ylittävissä sulautumisissa ja jakautumisissa säännellään jo nykyisin, mutta yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin myötä näitäkin, erityisesti rajat ylittäviä jakautumisia koskevaa sääntelyä täsmennetään huomattavasti ja sääntely ulotetaan koskemaan myös rajat ylittäviä kotipaikan siirtoja.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisissa annettuun lakiin ehdotettavien muutosten tavoitteena on panna täytäntöön yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin työoikeuden alaa koskevat säännökset. Ne koskeva työnantajavelvoitteiden siirtymistä, työntekijöiden kuulemista ja heille tiedottamista hyvissä ajoin ennen päätöstä rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä sekä henkilöstön osallistumisjärjestelyjen turvaamista yritysjärjestelyjen yhteydessä.

Direktiivin työlaainsäätöä koskevien osien ja niiden täytäntöönpanoa koskevan lainsäädännön tavoitteena on parantaa henkilöstön asemaa yritysten suunnitellessa ja toteuttaessa rajat ylittäviä

yritysjärjestelyjä. Direktiivin tavoitteena on myös yhtenäistä ja sovittaa yhteen jäsenvaltioiden toimia henkilöstön aseman turvaamiseksi.

Esitys liittyy oikeusministeriössä valmisteltuun hallituksen esitykseen, joka koskee yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin yhtiöoikeuden alaa koskevien säännösten täytäntöönpanoa. Direktiivin toimeenpano eri lainsäädännön aloilla muodostaa kokonaisuuden, jonka vaikutuksia on syytä arvioida kokonaisuutena. Tuon hallituksen esityksen yhteydessä onkin laadittu tarkempia ja laaja-alaisempia arvioita yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin ja sen toimeenpanoa koskevan lainsäädännön vaikutuksista. Muun muassa tuossa hallituksen esityksessä on arvioitu direktiivin vaikutuksia talouteen ja yrityksiin. Tuo laajempi vaikutusarvio kattaa sen vuoksi pitkälti myös tämän esityksen vaikutusten arviointia.

4.2.1 Työllisyysvaikutukset

Patentti- ja rekisterihallituksen mukaan Suomessa on toteutettu vuosittain noin 10–20 rajat ylittävää sulautumista. Tilastokeskuksen tietojen mukaan Suomeen on suuntautunut enemmän järjestelyjä kuin Suomesta pois.

Komission direktiiviehdotukseen liittyneen vaikutusarvion mukaan rajat ylittäviä sulautumisia koskevan EU-sääntelyn käyttöönotto vuonna 2007 on lisännyt tällaisten sulautumisten määrää. Siksi komissio on arvioinut, että myös yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi lisää rajat ylittävien jakautumisten ja kotipaikan siirtojen määrää luomalla näitä järjestelyjä varten EU:n ja ETA-alueen kattavat yhtenäiset ja vaikutuksiltaan ennakoitavat pelisäännöt. Tähän mennessä ei ole tiedossa tapauksia, joissa suomalaiset yritykset olisivat toteuttaneet yhtiön kotipaikan siirtoja sijoittautumisvapautta koskevien EU:n säännösten nojalla.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa toimi vuonna 2020 yli 4 300 ulkomaisen yrityksen tytäryhtiötä. Ne kerryttivät liikevaihtoa noin 97 miljardia euroa. Ulkomaiset tytäryritykset työllistivät 18,1 prosenttia Suomessa toimivien yritysten henkilöstöstä.

4.2.2 Perusoikeusvaikutukset

Perustuslain 18 §:ssä turvataan oikeus työhön ja elinkeinovapaus. Sen 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Pykälän 2 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Pykälän 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Säännökset työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta tukevat osaltaan perustuslain 18 §:n mukaista oikeutta työhön sekä sitä, ettei ketään eroteta työstä ilman lakiin perustuvaa syytä, kun työnantajayrityksen kotipaikka vaihtuu toiseen ETA-valtioon rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä.

Säännökset henkilöstön edustajien salassapitovelvollisuudesta suojaavat samalla yritysten elinkeinovapautteen liittyvää liikesalaisuuksien suojaa sekä myös perustuslain 10 §:n mukaista työntekijöiden yksityisyyden ja henkilötietojen suojaa.

EU:n perusoikeuskirjan 27 artiklassa on säännös työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Säännöksen mukaan työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrättyin edellytyksin.

Direktiivillä ja sen täytäntöönpanoa koskevalla lainsäädännöllä tuetaan osaltaan henkilöstön oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksissä yrityksen valmistellessa yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin mukaisia toimenpiteitä.

Rajat ylittävien yritysjärjestelyjen on arvioitu tukevan yritysten mahdollisuuksia järjestellä toimintaansa mahdollisimman tuottavalla tavalla. Yritysten siirrot tukea taloudellista kasvua ja myös työllisyyttä. Toisaalta henkilöstöä voidaan myös vähentää esimerkiksi fuusioiden seurauksena päällekkäisten toimintojen karsimiseksi. Komissio on vaikutusarviossaan arvioinut ehdotusten työllisyysvaikutukset koko EU:n tasolla positiivisiksi. Muutoksilla ei kuitenkaan liene merkittäviä työllisyysvaikutuksia.

4.2.3 Työelämävaikutukset

Esitys selkeyttää rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin liittyvää työelämän sääntelyä ja turvaa työntekijöitä tällaisten järjestelyjen negatiivisilta seurauksilta. Esityksellä pannaan täytäntöön yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi, jonka tavoitteena on selkeyttää ETA-maiden alueelle sijoittautuneiden toimijoiden vastuita ja rooleja yritysten hyödyntäessä EU-oikeuden mukaista oikeutta sijoittautua vapaasti minne tahansa EU:n alueelle. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin ETA-valtioihin.

Säännökset työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta yritysten rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä eivät sisällä merkittävää muutosta nykytilanteeseen nähden siltä osin kuin kyse on rajat ylittävistä fuusioista. Direktiivin myötä Suomessa työskentelevän henkilöstön työnantajalle avautuu mahdollisuus siirtää kotipaikkansa toiseen jäsenvaltioon Suomesta tai toisesta jäsenvaltiosta Suomeen ilman, että kotipaikan siirto vaikuttaa Suomessa työskentelevän henkilöstön työsuhteen ehtoihin. Samoin direktiivin toimeenpanon myötä luodaan uusia sääntöjä Suomessa toimivien yhtiöiden rajat ylittäville jakautumisille. Yritysjärjestelyjä koskevien uusien säännösten on arvioitu lisäävän tällaisia rajat ylittäviä järjestelyjä, mutta samalla uusilla säännöksillä estetään työsuhteen ehtojen heikennykset järjestelyjen yhteydessä sekä turvataan työntekijöiden kuulemista ja heille tiedottamista sekä heidän osallistumistaan koskevien oikeuksien noudattamisen.

Suomessa pysyvästi työskentelevän henkilöstön osalta säännös työsuhteen jatkuvuudesta samoilla ehdoilla yrityksen kotipaikan vaihtuessa ei vaikuttane työsopimuslain ja Rooma I -asetuksen lainvalintasäännösten soveltamiseen, sillä myös ulkomaille sijoittautuneen Suomessa työnantajana toimivan yrityksen Suomessa työskentelevään henkilöstöön sovelletaan yleensä Suomen työlainsäädäntöä. Sen sijaan tilanteissa, joissa toiseen jäsenvaltioon sijoittautunut yritys on lähettänyt palvelutarjonnan vapauden yhteydessä tilapäisesti työntekijöitä Suomeen, yrityksen kotipaikan siirtymisestä Suomeen voisi aiheutua muutoksia työsuhteeseen sovelletta-vaan lakiin. Alun perin muualle kuin Suomeen sijoittuneen yrityksen Suomeen lähettämiä työntekijöitä ei välttämättä voitaisi yhtiön kotipaikan siirron jälkeen pitää enää lähetettyinä työntekijöinä. Tällöin Suomen työoikeus tulee sovellettavaksi työntekijöihin kokonaisuudessaan.

Direktiivin johdantokappaleen 11 mukaan direktiivissä on kyse työntekijöiden oikeuksien osalta vähimmäissääntelystä. Jos yrityksellä on lähetettyjä työntekijöitä siinä valtiossa, johon yritys siirtää kotipaikkansa tai johon työnantajayrityksen kotipaikka siirtyy rajat ylittävän järjestelyn seurauksena siten, että kvseisessä maassa lähetettynä työntekijänä työskentelevää henkilöä ei enää voitaisi pitää palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon koskevan direktiivin (96/71/EY), mukaan lähetettynä työntekijänä, säännös työsuhteen ehtojen jatkuvuudesta ei estäisi työntekovaltion lainsäädännön soveltamista häneen. Yrityksen kotipaikan siirtyminen maasta toiseen saattaa vaikuttaa joissakin tapauksissa myös Rooma I -asetuksen 8 artiklan lainvalintasäännöksen tulkintaan, mutta

työnantajan velvoitteiden jatkuvuuden vuoksi lakiin, työehtosopimukseen tai työ sopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot eivät voi heiketä yritys järjestelyn seurauksena.

Suomessa työnantajana toimivaan yhtiöön, joka valmistelelee rajat ylittävää yritys järjestelyä, sovelletaan yhteistoimintalain säännöksiä henkilöstön kuulemisesta ja heille tiedottamisesta, kuten yhtiöoikeudellisessa yritys järjestelydirektiivissä edellytetään, kun on kyse EU:n työntekijöiden kuulemisesta ja heille tiedottamisesta koskevien direktiivien noudattamisesta. Jos järjestelyyn liittyy esimerkiksi liikkeenluovutus, soveltuvat säännökset liikkeenluovutuksesta. Jos järjestelyyn liittyy joukkovähentämiä, soveltuvat niitä koskevat säännökset. Yhtiöoikeudellinen yritys järjestelydirektiivi sisältää kuitenkin nykyistä täsmällisemmät säännökset suunnitelluista toimista tiedottamisesta sekä tarkemmat säännökset myös ajankohdasta, jolloin henkilöstöä tulee kuulla. Säännöksillä parannetaan henkilöstön oikeuksia tulla kuulluksi, mutta ne lisäävät jossakin määrin myös yritysten hallinnollista taakkaa.

Henkilöstön osallistumisjärjestelysäännöksillä pyritään yhtenäistämään saman yhtiön eri jäsenvaltioissa olevan henkilöstön asemaa. Lisäksi säännöksillä pyritään turvaamaan henkilöstön osallistumisjärjestelyjä erityisesti tilanteissa, joissa olemassa olevat oikeudet saattaisivat ilman erityissääntelyä kadota esimerkiksi yrityksen siirtäessä kotipaikkansa valtioon, jossa ei ole käytössä hallintoedustusta tai tilanteissa, joissa yrityksen jakautumisen kautta osallistumisoikeuden perustava työntekijäkynnys laskisi alle vaadittavan rajan, joka täyttyi ennen yrityksen jakautumista.

Myös nämä säännökset vaikuttavat toisaalta työntekijöiden oikeuksia turvaavasti, mutta lisäävät samalla yritysten hallinnollista taakkaa. Säännöksillä turvataan myös osaltaan henkilöstöä yritysten mahdollisuuksilta sijoittaa olemassa olevia toimintojaan maihin, joissa on heikoimmat työehdot sekä joista puuttuvat henkilöstön osallistumisjärjestelmät sekä estetään sellaisen yhtiömuodon valinta, joka ei mahdollista henkilöstön hallintoedustusta.

Periaatteessa yrityksellä on jo nyt sijoittautumisvapauden perusteella mahdollisuus valita sääntömääräinen kotipaikkansa sen mukaan, missä muun muassa työ lainsäädännön velvoitteet ovat keveämpiä ja palkat alhaisempia. Esimerkiksi toteutuneiden fuusioiden perusteella ei voida vetää johtopäätöstä, että yritykset pyrkisivät yleisesti yritys järjestelyjen avulla välttelemään työ lainsäädännön velvoitteita, mukaan lukien henkilöstön osallistumisjärjestelmiä, sijoittautumalla maihin, joiden lainsäädäntö on vähemmän suojelevaa.

4.2.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Esityksellä ei ole merkittäviä vaikutuksia viranomaisten toimintaan. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu jo nyt valvoa henkilöstön kuulemisesta, heille tiedottamisesta ja heidän osallistumisoikeuksiaan koskevan lainsäädännön noudattamista. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin liittäisiin myös vastaavat yhtiöiden kotipaikan siirtoon liittyvät tehtävät.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen mahdollisuus velvoittaa työnantaja tai yritys täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakko laajeni koskemaan myös tilanteita, joissa on ilmeistä, että yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmä tai yritys tai 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai yritys ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

Hallituksen esitystä valmisteltaessa esillä oli myös vaihtoehto, jonka mukaan yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä edellytetyt muutokset olisi tehty työsopimuslakiin (työnantajavelvoitteiden osalta), yhteistoimintalakiin (työntekijöille annettavasta kertomuksesta ja suunnitelmasta kuulemisen osalta) sekä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppa-osuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin.

Valmistelussa päädyttiin kuitenkin kokoamaan direktiivin toimeenpanoa koskevat pääasialliset muutokset samaan lakiin laajentamalla samalla henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain soveltamisalaa. Ratkaisu muistuttaa eurooppayhtiö- ja eurooppaosuuskuntadirektiivien sekä yritysneuvostodirektiivin implementoinnissa käytettyä mallia.

Tässä laissa on etuna se, että rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskevat työnantajayhtiön työlainsäädäntöä koskevat velvoitteet ovat samassa laissa. Lisäksi työsopimuslakiin ja yhteistoimintalakiin on lisätty informatiiviset viittaussäännökset.

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskevat kynnykset

Yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä sallitaan työntekijöiden kuulemisen ja tiedottamisen yhteydessä yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaisen kynnyksen käytön. Tässä esityksessä ei kuitenkaan ehdoteta, että kuulemiseen ja tiedottamiseen sovellettaisiin kansalliseen yhteistoimintaan sovellettavasta kynnyksestä poikkeavaa kynnystä. Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä, luotolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain (521/2008) 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Yhtenäisen työntekijäkynnyksen käyttäminen on perusteltua muun muassa eri työntekijäryhmien välisen yhdenvertaisuuden vuoksi.

Direktiivin erityissäännökset henkilöstön kuulemisesta ja heille tiedottamisesta yritysjärjestelyjä koskevista kertomuksista ja suunnitelmista koskevat myös tilanteita, joissa yrityksessä on alle 20 työntekijää.

5.1.2 Henkilöstön hallintomenettelyyn sovellettava kynnys

Direktiivissä sallitaan se, että kun sovellettavaksi tulee Suomen yhteistoimintalaki, työntekijäkynnykseen laskettaisiin mukaan myös yhtiön muualla kuin Suomessa työskentelevä henkilöstö. Suomen hallintomenettelyn kynnys koskee Suomessa työskentelevän henkilöstön määrää, joten esitetään, että käytetään sitä.

Direktiivissä ei edellytetä, että henkilöstön osallistumisoikeuksia, tilanteissa joissa sovellettavaksi tulevat Suomen yhteistoimintalain hallintoedustusta koskevat säännökset, sovellettaisiin myös muissa ETA-maissa työskentelevään yrityksen henkilöstöön, mutta jos näin ei tehdä, yhteistoimintalain säännösten sijasta sovellettavaksi tulevat eurooppayhtiösäännökset.

Koska Suomen yhteistoimintalain mukainen menettely lienee suomalaisille yrityksille helppompaa, esitetään, että myös muiden ETA-maiden henkilöstöön sovelletaan yhteistoimintalain henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä.

5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

ETA:aan kuuluvissa maissa henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen riippuu yhtiömuodon lisäksi siitä, miten yrityksen hallinto on järjestetty. Dualistisessa järjestelmässä on kaksi hallintoelinä, joista toinen on valvontaelin, kuten hallintoneuvosto. Tällainen järjestelmä on käytössä esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Hollannissa. Monistisessa järjestelmässä yrityksellä on vain yksi hallintoelin, kuten hallitus. Tällainen järjestelmä on käytössä esimerkiksi Ruotsissa ja Luxemburgissa. Lisäksi Euroopassa on käytössä monistisen ja dualistisen järjestelmän yhdistelmiä esimerkiksi Suomessa, Ranskassa, Tanskassa ja Norjassa, Sloveniassa, Saksassa, Itävallassa ja Luxemburgissa. Suomessa hallintoedustus on mahdollinen myös johtoryhmässä. Hollannissa ja Ranskassa on käytössä eräänlaiset sekajärjestelmät, joissa on elementtejä sekä hallintoedustuksesta että yhteistoiminnasta. Henkilöstöllä ei ole pääsääntöisesti oikeutta hallintoedustukseen esimerkiksi Espanjassa, Belgiassa, Irlannissa, Italiassa ja Islannissa.

5.2.1 Norja

Norjan osakeyhtiölain (Lov om allemannaksjeselskaper) mukaan työntekijöiden edustus yhtiössä vaihtelee yhtiön koon perusteella. Yhtiössä, joka työllistää vähintään 30, mutta enintään 50 työntekijää, henkilöstöllä on oikeus vaatia yhtä edustajaa, yhtä tarkkailijaa ja kahta varajäsentä yhtiön hallitukseen riippumatta hallituksen koosta. Yhtiöissä, jotka työllistävät vähintään 50, mutta enintään 200 työntekijää, yksi kolmasosa ja kuitenkin vähintään kaksi hallituksen jäsenistä on valittava työntekijöiden joukosta. Myös yli 200 hengen yrityksissä henkilöstön edustajien osuus on kolmannes hallintoneuvoston jäsenistä. Jos yli 200 työntekijän yritys päättää olla perustamatta hallintoneuvostoa, henkilöstö on edustettuja hallituksessa ja heillä on oikeus kolmannekseen paikoista sekä yhteen lisäpaikkaan.

5.2.2 Ruotsi

Ruotsissa henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevan lain mukaan (Lag om styrelse-representation för de privatanställda 1987/1245) yli 25 työntekijää työllistävien yritysten hallitukseen on valittava vähintään kaksi työntekijöiden edustajaa ja kummallekin heistä varaedustaja. Yli 1 000 työntekijän yrityksissä työntekijöiden edustajia on valittava kolme ja kullekin varaedustajat. Työntekijöillä ei kuitenkaan voi olla enemmistöä hallituksen jäsenistössä. Päättöksen henkilöstöedustajien asettamisesta tekee ja henkilöstön edustajat valitsee henkilöstön parista sellaisen työntekijäjärjestön paikallinen työntekijäyhdistys (ammattiosasto), joka on sidottu työnantajan ja emoyhtiön kuuluvan työnantajayrityksen kanssa työehtosopimukseen (lain 6 §). Ruotsissa on käytössä yksitasoinen hallintomalli.

5.2.3 Tanska

Tanskan yhtiölainsäädännön mukaan työntekijöiden on mahdollista valita edustajansa yli 35 työntekijää työllistävän yrityksen tai konsernin hallitukseen.

Tanskassa hallintoedustuksen edellytyksenä osakeyhtiöissä on, että yritys on viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työllistänyt vähintään keskimäärin 35 henkilöä (Lov om aktie- og anpartsselskaber). Tällöin henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa hallintoneuvostoon. Hen-

kilöoston edustajien lukumäärä vastaa puolta yrityksen omistajien valitsemista jäsenistä. Hallituksessa on vähintään kaksi henkilöoston edustajaa, konserneissa kolme. Tämä merkitsee käytännössä, että henkilöoston edustajia on vähintään kolmannes hallituksen jäsenistä.

Edustajien määrä on kolmasosa hallintoneuvoston varsinaisista jäsenistä, kuitenkin vähintään kaksi. Muissa kuin osakeyhtiöissä henkilöostolla on samoin edellytyksin oikeus valita yhtiön hallintoneuvostoon kolmannes sen jäsenistä, kuitenkin vähintään kaksi. Edustajien valinnan edellytyksenä on, että enemmistön henkilöostosta tulee osallistua vaaliin.

5.2.4 Saksa

Saksassa yhtiölainsäädäntö edellyttää kaksipuolista mallia, jossa ylintä päätösvaltaa käyttää osakkeenomistajia edustava hallintoneuvosto (Aufsichtsrat), joka nimittää yrityksen johdosta koostuvan toimeenpanevan hallituksen tai johtoryhmän (Vorstand). Yli 500 työntekijää työllistävien osakeyhtiöiden hallintoneuvostoissa tulee olla vähintään kolmannes henkilöoston nimeämiä jäseniä ja yli 2000 työntekijän yrityksissä puolet. Pörssinoteeratuissa yhtiöissä tämä henkilöostoraja on 2000. Mikäli pörssinoteerattu yhtiö työllistää 500–2 000 henkeä, sen hallintoneuvostossa tulee olla vähintään kolmannes henkilöoston nimeämiä jäseniä. Yli 2 000 työntekijän yrityksissä valituksi voi tulla myös yrityksen ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi ammatti-liiton edustaja.

5.2.5 Ranska

Ranskassa on laajennettu työntekijöiden hallintoedustusta useaan otteeseen, viimeksi vuonna 2019. Henkilöostolla on oikeus osallistua työnantajayhtiön hallintoneuvostoon, jos yhtiön palveluksessa on Ranskassa vähintään 1 000 työntekijää sekä jos yrityksellä on maailmanlaajuisesti vähintään 5 000 työntekijää. Edustajien määrä riippuu hallintoneuvoston koosta eli edustajia on joko yksi tai kaksi riippuen siitä, onko hallituksessa (conseil d'administration) tai hallintoneuvostossa (conseil de surveillance) yli kahdeksan jäsentä. Samaa sääntöä sovelletaan riippumatta siitä, onko yrityksessä yksi- vai kaksitasoinen järjestelmä. Jos tasoja on kaksi, hallintoedustus tapahtuu hallintoneuvostossa.

5.2.6 Hollanti

Hollannissa yhtiöt voivat päättää, soveltavatko ne yksi- vai kaksitasoista hallintomallia. Suurissa yrityksissä, joiden pääoma yli 16 miljoonaa euroa, vähintään 100 työntekijää Hollannissa ja yritysneuvosto (joka onkin pakollinen yli 50 työntekijän yrityksissä) yritysneuvosto saa nimittää kolmanneksen hallintoneuvoston ja hallituspaikkojen edustajista. Tämä ei kuitenkaan koske kansainvälisiä yrityksiä, joiden työntekijöistä enemmistö on Hollannin ulkopuolella. Hollannin hallintoedustus perustuu henkilöoston lakisääteiseen oikeuteen ehdottaa jäseniä hallintoneuvostoon eli yhtiön hallintoelimien tulee vielä hyväksyä yritysneuvoston nimittämät ehdokkaat. Hylkäämiseen tulee kuitenkin olla hyviä perusteita.

5.2.7 Luxemburg

Luxemburgissa yksityiset osakeyhtiöt voivat ottaa käyttöön joko yksi- tai kaksitasoisen hallintomallin. Henkilöostolla on oikeus hallintoedustukseen yhtiöissä, jossa on vähintään 1 000 työntekijää. Edustus tapahtuu hallintoneuvostotasolla, jos hallintoneuvosto on perustettu ja muutoin hallitustasolla. Henkilöostolla on oikeus nimittää kolmannes jäsenistä, joita tulee olla yhteensä vähintään yhdeksän. Näin ollen henkilöoston edustajia tulee olla vähintään kolme.

5.2.8 Itävalta

Itävallassa hallintoedustus perustuu henkilöstön lakisääteiseen oikeuteen valita kolmasosa hallintoneuvoston jäsenistä yhtiöissä, joissa on vähintään 300 työntekijää. Henkilöstön valitsemilla jäsenillä on samat oikeudet kuin muillakin hallintoneuvoston jäsenillä. Valinnan suorittavat yritysneuvostot ja valittujen tulee olla yritysneuvoston jäseniä ja yhtiön henkilöstöä.

5.2.9 Unkari

Henkilöstöllä (yritysneuvostolla) on oikeus nimittää kolmannes yhtiön hallintoneuvoston jäsenistä, kun yrityksessä on yli 200 työntekijää. Jos yrityksessä on ainoastaan yksitasoinen hallintorakenne, henkilöstö (yritysneuvosto) ja yhtiö voivat sopia henkilöstön edustuksesta yhtiön hallituksessa vapaammin. Edustajien tulee olla yhtiön henkilöstöä.

5.2.10 Tsekin tasavalta

Henkilöstöllä on oikeus nimittää kolmannes sellaisen yrityksen hallintoneuvoston jäsenistä, jossa on vähintään 500 työntekijää. Lainsäädäntöä on muutettu toistamiseen.

5.2.11 Slovakia

Slovakiassa henkilöstöllä on oikeus valita kolmannes hallintoneuvoston paikoista yrityksissä, joissa on yli 50 työntekijää. Pörssi-yhtiöiden, joiden yhtiöpääoma on vähintään 25 000 euroa, tulee asettaa hallintoneuvosto ja jos työntekijämäärä ylittää 50 työntekijää, henkilöstöllä on oikeus valita kolmannes hallintoneuvoston edustajista. Henkilöstön hallintoedustajilla on samat oikeudet kuin muillakin jäsenillä. Mikäli työpaikalla on ammattiliitto, myös sillä on rooli muun muassa edustajien vaalien järjestämisessä yhdessä yritysjohton kanssa. Vaaliin tulee osallistua puolet äänioikeutetuista työntekijöistä, jotta tulos olisi pätevä.

5.2.12 Slovenia

Sloveniassa yrityksissä voi olla joko yksitasoinen hallitus tai kaksitasoinen hallitus/hallintoneuvosto. Kaksitasoisessa mallissa henkilöstö voi valita kolmanneksen tai puolet hallintoneuvoston paikoista. Yksitasoisessa hallituksessa henkilöstö saa valita kolmanneksen edustajista. Jotta henkilöstö voisi valita edustajia yksitasoiseen hallitukseen, tulee kahden seuraavista edellytyksistä täyttyä: työntekijöitä on yli 50, liikevaihto on yli 8 miljoonaa euroa ja yhtiön varallisuus yli 4 miljoonaa euroa.

5.2.13 Kroatia

Kroatiassa on mahdollista järjestää yhtiöiden hallinto joko yksi- tai kaksitasoisesti. Henkilöstöllä on oikeus hallintoedustukseen suuremmissa yrityksissä riippumatta siitä, onko käytössä yksi vai kaksi hallintotasoa. Edustajia on kuitenkin vain yksi. Edellytyksenä hallintoedustukselle on muun muassa, että yhtiössä on yli 200 työntekijää, osakepääoma on noin 80 000 euroa ja osakkaita on yli 50. Henkilöstön edustajan nimittää yritysneuvosto ja jos sellaista ei ole, henkilöstö keskuudestaan.

6 Lausuntopalaute

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

Lain nimike. Koska lakiin sisällytettäisiin nyt myös säännöksiä työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta sekä työntekijöille tiedottamisesta sekä heidän kuulemisestaan rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskevista selvityksistä ja suunnitelmista, lain nimike muutettaisiin vastaamaan lain sisältöä. Muutettu lain nimike kuuluisi seuraavasti: ”Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä”.

1 §. Lain tarkoitus. Pykälään lisättäisiin, että lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen myös yhtiön kotipaikan siirron yhteydessä. Nykyisessä säännöksessä on mainittu henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä osakeyhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa.

Pykälään lisättäisiin maininta siitä, että lain tarkoituksena olisi myös henkilöstölle tiedottaminen ja sen kuuleminen työnantajan suunnittelemissa rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä sekä henkilöstön aseman turvaaminen näissä yritysjärjestelyissä.

Pykälän 2 momenttia täsmennettäisiin siten, että se koskee henkilöstöedustuksen järjestämistä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa. Kuten voimassa olevassa laissa henkilöstöedustus eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa järjestettäisiin säännöksen mukaan ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, jollei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti. Vastaava rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskeva säännös sisältyy 2 a §:ään.

2 a §. Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä sulautumisessa, jakautumisessa tai yhtiön kotipaikan siirrossa. Pykälän otsikko muutettaisiin kattamaan henkilöstöedustuksen järjestäminen rajat ylittävissä yhtiön kotipaikan siirroissa.

Pykälä muutettaisiin kuulumaan siten, että henkilöstöedustuksen järjestäminen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa määräytyy 5 a luvussa säädetyn mukaisesti. Lain 5 a luvussa säänneltäisiin, milloin henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä sovelletaan yhteistoimintalain säännöksiä ja milloin eurooppayhtiösääntelyä. Lisäksi 5 a luvussa määriteltäisiin myös, miltä osin eurooppayhtiösääntelyä sovellettaisiin sulautumisen, jakaantumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä.

Samoin kuin eurooppayhtiösääntelyn osalta, järjestettäessä henkilöstöedustusta rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä, lähtökohtana olisi pääosin neuvotteleminen ja sopiminen. Rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä direktiiviin sisältyy kuitenkin sopimusvapautta rajoittavia elementtejä, kuten säännös kansallisen lain soveltamisen ensisijaisuudesta tietyissä tilanteissa. Rajat ylittävän sulautumisen osalta osallistuvat yhtiöt voivat 30 b §:n 4 momentin mukaan yksipuolisesti, ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että yhtiöön sovelletaan 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä.

Lain 2 a §:n toinen lause kumottaisiin ja korvattaisiin 5 a lukuun lisättävillä viittauksilla eurooppayhtiösääntelyn soveltamiseen tältä osin. Voimassa olevan lain 2 a §:n toisen lauseen mukaan tämän lain 31 §:n 2 momentin salassapitosäännöstä, 33 §:n 2 momentin säännöstä henkilöstön

edustajan suojasta, 34 §:n 3 momenttia, joka koskee vapautusta työstä, korvauksia ja vastuuta kustannuksista, 37 §:n säännöstä valvonnasta sekä 39 §:n 2 momentin rangaistussäännöstä sovelletaan rajat ylittävissä sulautumisissa ja jakautumisissa. Nyt kumottavaksi esitettäviä asioita koskevat viittaukset eurooppayhtiösääntelyyn lisättäisiin rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskevaan 5 a lukuun. Tässä luvussa määritellään muutoinkin, mitä eurooppayhtiön henkilöstön edustusta koskevia säännöksiä sovelletaan rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä. Direktiivissä nämä nykyisessä 2 a §:ssä mainitut asiat ja 5 a luvun 30 a §:ssä luetellut eurooppayhtiödirektiivin säännökset, joita sovelletaan rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä, perustuvat direktiivin samojen artiklojen samoihin alakohtiin, joten näitä velvoitteita täytäntöönpannassa olisi selkeintä noudattaa yhdenmukaista käytäntöä.

3 §. Määritelmät. Lain 3 §:n määritelmiin lisättäisiin 2 a kohdaksi määritelmä siitä, mitä tarkoitetaan rajat ylittävällä yritysjärjestelyllä. Tässä laissa rajat ylittävällä yritysjärjestelyllä tarkoitettaisiin ETA:n sisällä toteutettavaa osakeyhtiön rajat ylittävää sulautumista, jakautumista ja kotipaikan siirtoa, josta säädetään osakeyhtiölaissa (624/2006) tai muun ETA:n jäsenvaltion vastaavassa lainsäädännössä.

5 a luku. **Henkilöstön edustuksen järjestäminen, henkilöstölle tiedottaminen ja sen kuuleminen sekä työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä.** Luvun otsikkoa muutettaisiin siten, että se kattaisi hallintoedustuksen järjestämisen ohella myös henkilöstölle tiedottamista, sen kuulemista ja työnantajavelvoitteiden jatkumista koskevia säännöksiä.

30 a §. Yhteistoimintalain säännösten soveltaminen. Uudessa 30 a §:ssä säänneltäisiin sitä, missä tilanteissa rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin tulisi soveltaa yhteistoimintalain säännöksiä. Sen mukaan yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa sovellettaisiin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen Euroopan talousalueella sijaitsevien yhtiöiden sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä sekä yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä, jonka sääntömääräinen kotipaikka on Suomessa, ellei 30 b §:stä muuta johdu.

Mainittuja yhteistoimintalain säännöksiä sovellettaisiin kyseisen yhtiön tai kyseisten yhtiöiden kaikkiin Euroopan talousalueella sijaitseviin toimipaikkoihin ja niiden henkilöstöön. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin kotipaikan siirtoa koskevan 86 I artiklan 1 ja 2 b kohdan, yrityssulautumisia koskevan 133 artiklan 1 ja 2 b kohdan sekä jakautumisia koskevan 160 I artiklan 1 ja 2 b kohdan säännökset. Näistä sulautumisia koskevia 133 artiklan 1 ja 2 kohdan säännöksiä ei muutettu yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin hyväksymisen yhteydessä.

30 b §. Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen. Pykälän uuden 1 ja 2 momentin mukaan henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä sovellettaisiin soveltuvin osin yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä säännellyissä tilanteissa. Säännökset tästä perustuvat kotipaikan siirron osalta direktiivin 86 I artiklan 2 kohtaan, yhtiön jakautumisten osalta 160 I artiklan 2 kohtaan sekä sulautumisen osalta 133 artiklan 2 kohtaan. Direktiivin säännösten tavoitteena on muun muassa turvata jo eurooppayhtiödirektiivin yhteydessä käyttöön otettua niin kutsuttua ”ennen ja jälkeen”-periaatetta, jonka tavoitteena on ennen järjestelyn toteutumista olemassa olevien oikeuksien suojeleminen heikennyksiltä. Suojeltaessa olemassa olevia osallistumisoikeuksia otetaan huomioon myös yrityksen mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön määrää tilapäisesti alentamalla työntekijöiden osallistumiselle kansallisessa lainsäädännössä asetettujen työntekijämäärien täyttymättä jäämiseen.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan rajat ylittävissä jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa sovellettaisiin henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä soveltuvin osin, kun kotipaikkaa siirtävän tai jakautuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa lähtöjäsenvaltion lainsäädännön mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen. Momentin 2 kohdan mukaan sulautumisessa henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia sääntöjä sovellettaisiin, kun vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa sen jäsenvaltion lainsäädännön, jonka oikeudenkäyttöalueeseen sulautumiseen osallistuva yhtiö kuuluu, mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen.

Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaan henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä sovellettaisiin rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena Suomeen sijoittuvan yrityksen henkilöstöön myös silloin, kun Suomen lainsäädännössä ei säädetä vähintään saman laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin rajat ylittävään yrityssulautumiseen osallistuvassa tai kotipaikkansa Suomeen siirtävässä yhtiössä oli ennen rajat ylittävää sulautumista tai kotipaikan siirtoa.

Momentin 2 kohdan mukaan yritysten jakautumisen osalta eurooppayhtiön henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä sovellettaisiin Suomeen sijoittuvaan vastaanottavaan yhtiöön, ellei kansallisessa lainsäädännössä säädetä vähintään saman laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin jakautuvassa yhtiössä ennen sen rajat ylittävää jakautumista.

Arvioitaessa sitä, onko henkilöstön osallistumisen taso vähintään saman laajuinen, käytetään vertailukohtana henkilöstön edustajien osuutta hallinto- tai valvontaelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosyksiköt. Säännökset asiasta sisältyvät yhtiön kotipaikan siirron osalta yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 86 l artiklan 2 a kohtaan, sulautumisen osalta 133 artiklan 2 a kohtaan sekä yhtiön jakautumisten osalta 160 l artiklan 2 a kohtaan.

Pykälän 3 momentti perustuisi nykyisen 30 a §:n 1 momenttiin, joka muutettaisiin vastaamaan yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin sisältöä. Nykyisessä muotoilussa viitataan eurooppayhtiösääntelyn osallistumisjärjestelyjen käyttöönottoon tilanteessa, jossa vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 2 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumisjärjestelmä. Tämä muotoilu korvattaisiin viittauksella 1 momentin säännöksiin. Kun henkilöstön osallistumisen järjestämiseen rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena Suomessa rekisteröitävässä yhtiössä tulee 1 momentin mukaisesti sovellettavaksi eurooppayhtiön henkilöstön osallistumista koskeva järjestely, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee yrityssulautumiseen osallistuvien yhtiöiden tai kotipaikkaan siirtävän tai jakautuvan yhtiön toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä.

Pykälän 3 momentin säännökset siitä, mitä eurooppayhtiön henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä sovelletaan rajat ylittävän sulautumisen tilanteessa, säilyisivät pääosin ennallaan. Sulautumisiin sovellettaisiin edelleen soveltuvin osin 2 §:n 1 momenttia ja 4–12 §:ää, jotka koskevat erityisen neuvotteluryhmän perustamista, neuvotteluryhmän paikkojen jakautumista jäsenvaltioiden kesken ja suomalaisten yhtiöiden kesken sekä lisäpaikkojen jakautumista sulautumistilanteessa, neuvotteluryhmän jäsenten valitsemista Suomessa, neuvottelujen tavoitetta, erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeutta ja päätöksentekosääntöjä sekä neuvottelujen

aloittamista ja kestoja. Lisäksi sovelletaan 14 §:ää, joka koskee asiantuntijoita. Henkilöstöedustusta koskevan sopimuksen sisällön osalta sovellettaisiin 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia. Toissijaisten sääntöjen osalta sovelletaan ainoastaan 18 §:n 1 momenttia. Myös henkilöstön osallistumismuodon valintaa koskevaa 19 §:ää sovellettaisiin. Henkilön osallistumisoikeuksien osalta sovellettaisiin 28 §:n 2 ja 3 momenttia. Myös henkilöstöä edustavien jäsenten paikkojen jakautumista koskevaa 29 §:ää sekä henkilöstöä edustavien jäsenten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevaa 30 §:ää sovellettaisiin. Lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa sovellettaisiin siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Näin ollen toissijaisia sääntöjä sovellettaisiin, jos yhdessä tai useammassa osallistuvassa yhtiössä olisi ollut ennen sulautumisen rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi henkilöstön osallistumismuoto, jonka piiriin kuului vähintään 33 1/3 prosenttia kaikkien osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä ja erityinen neuvotteluryhmä niin päättäisi. Säännös vastaisi siis yrityssulautumisten osalta nykyisen 30 a §:n sisältöä.

Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin säännökset siitä, miltä osin eurooppayhtiösääntelyä sovellettaisiin rajat ylittävän yrityksen jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa. Näissä tilanteissa sovellettaisiin soveltuvin osin 2 §:n 1 momenttia ja lain 2 luvun säännöksiä erityisen neuvotteluryhmän perustamisesta, ei kuitenkaan ainoastaan sulautumista koskevaa 6 §:ää. Neuvotteluja henkilöstöedustuksesta koskevan 3 luvun säännöksistä sovellettaisiin neuvottelujen tavoitetta (9 §) ja erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeutta (10 §). Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosääntöjä koskevien säännösten osalta sovellettaisiin 11 §:n 1 momenttia ja 2 momentin ensimmäistä lausetta ja 3 momenttia sekä neuvottelujen aloittamista ja kestoja koskevaa 12 §:ää ja asiantuntijoita koskevaa 14 §:ää. Sopimusta henkilöstöedustuksesta koskevan 4 luvun säännöksistä sovellettaisiin sopimuksen sisältöä koskevan 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia sekä henkilöstöedustuksen vähentämisen kieltoa kotipaikan siirrossa koskevaa 17 §:ää. Toissijaisten säännösten soveltamista koskevasta 18 §:stä sovellettaisiin 1 momenttia ja 2 momentin 1 kohtaa. Lisäksi jakautumisiin ja kotipaikan siirtoihin sovellettaisiin soveltuvin osin 36 §:n säännöstä eurooppayhtiö- ja eurooppaosuuskuntajärjestelyn väärinkäytöstä.

Sulautumisten osalta henkilöstön osallistumisen järjestämiseen yritysjärjestelyjen osalta sovellettaisiin kuten nykyisinkin myös eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2–4 kohtaa. Jakautumisiin ja kotipaikan siirtoihin sovellettaisiin vain 12 artiklan 2 ja 4 kohtaa, koska artiklan 3 kohta koskee vain sulautumisia. Asetuksen 12 artiklan mukaan yhtiön kotipaikan siirtoa, yhtiöiden sulautumista tai yhtiön jakautumista ei voida rekisteröidä, jos henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä ei ole sovittu tai jos 30 c §:n mukaista päätöstä olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa aloitetut neuvottelut ei ole tehty tai jos lain 12 §:n mukainen määräaika neuvotteluille on päättynyt ilman että on päästy sopimukseen. Lisäksi yhtiössä sovellettavat säännöt eivät saa olla ristiriidassa henkilöstön osallistumista koskevan lainsäädännön kanssa.

Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että kaikkiin yritysjärjestelyihin sovellettaisiin myös 31 §:n salassapitovelvollisuutta, 32 §:n poikkeamista tiedonantovelvollisuudesta, 33 §:n henkilöstön edustajan suoja, 34 §:n vapautusta työstä, korvauksia ja vastuuta kustannuksista ja 37 §:n valvontaa koskevia säännöksiä sekä 39 §:n mukaisia rangaistussäännöksiä. Nykytilaan verrattuna näistä ainoa uusi lainkohta olisi 32 §, joka koskee poikkeamista tiedonantovelvollisuudesta. Salassapitovelvollisuus, henkilöstön edustajan suoja ja vapautus työstä, korvaukset sekä vastuu kustannuksista laajenisivat koskemaan myös muita mahdollisia henkilöstön edustajia kuin erityisen neuvotteluelimen jäseniä. Lain 39 §:n 1 momentin rangaistussäännöksiä sovellettaisiin myös rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin. Koska 16 §:n osalta näihin yritysjärjestelyihin sovelletaan vain 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 39 §:n 1 momentin mu-

kainen rangaistussäännöskin soveltuu 16 §:n osalta vain mainituissa kohdissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyöntiin. Momentin säännöksillä pantaisiin täytäntöön direktiivin 86 l artiklan 3 kohta, 133 artiklan 3 kohta sekä 160 l artiklan 3 kohta.

Pykälän 4 momentti perustuisi nykyisen 30 a §:n 2 momenttiin. Momentin mukaan rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen, jos vähintään yhdessä sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on ollut käytössä henkilöstöedustusjärjestelmä. Vastaava menettely ei ole mahdollinen kotipaikan siirron tai yhtiön jakautumisen tilanteissa. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivin 133 artiklan 4 a kohdan velvoite.

Pykälän 5 momentti perustuisi nykyisen 30 a §:n 3 momenttiin. Voimassa olevan säännöksen mukaan yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet, jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä. Yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä vastaava velvoite laajennettiin koskemaan myös tilanteita, joissa rajat ylittävän jakautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena muodostettuihin yhtiöihin tulisi sovellettavaksi henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivin 86 l artiklan 6 kohta, 133 artiklan 6 kohta sekä 160 l artiklan 3 kohta.

30 c §. Päättös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut. Pykälä perustuisi nykyiseen 30 b §:ään. Pykälän mukaan erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päättös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä. Rajat ylittävien sulautumisten osalta päätöksen hyväksyminen edellyttää, että päätöstä ovat tukeneet sellaisten jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin henkilöstön mahdollinen oikeus osallistua yhtiön hallintoon määräytyy yhteistoimintalain mukaan, eikä 30 b ja 30 d–30 f §:ää sovelleta. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivin 86 l artiklan 4 a kohta, 133 artiklan 3 kohta sekä 160 l artiklan 3 kohta.

30 d §. Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen. Pykälä perustuisi nykyiseen 30 c §:ään. Henkilöstön osallistumisen rajoittamista koskeva pykälä laajennettaisiin koskemaan rajat ylittävien sulautumisten ohella myös rajat ylittäviä jakautumisia ja kotipaikan siirtoja. Uuden muotoilun mukaan, jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitettujen henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta kotipaikan siirron, rajat ylittävän sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tai yhtiöissä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus sulautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena muodostettavan yhtiön tai kussakin jakautumisen seurauksena syntyvän yhtiön hallintoelimestä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa tai kotipaikan siirtävässä tai jakautumisen kohteena olevassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä. Pykälällä pantaisiin täytäntöön direktiivin 133 artiklan 4 b kohdan ohella nyt myös direktiivin 86 l artiklan 4 b kohta sekä 160 l artiklan 4 b kohta.

30 e §. Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja. Pykälä perustuisi nykyiseen 30 d §:ään. Pykälä muutettaisiin vastaamaan yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin velvoitteita ulottamalla henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja koskemaan kaikkia rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä eli sulautumisten ohella myös yhtiön kotipaikan siirtoja ja jakautumisia. Lisäksi suoja laajennettaisiin kattamaan direktiivissä edellytetyllä tavalla vastaisten rajat ylittävien sulautumisten ohella myös kotimaisten sulautumisten tilanteet sekä kotipaikan siirron ja rajat ylittävien ja kotimaisten jakautumisten tilanteet. Suojan kestoja pidennettäisiin samalla kolmesta vuodesta

neljään vuoteen. Suoja tulisi toteuttaa siten, että yritysjärjestelyä seuraavien neljän vuoden kuluessa tapahtuvissa uusissa järjestelyissä noudatettaisiin soveltuvin osin tämän luvun säännöksiä henkilöstön osallistumisoikeuksien suojelemisesta.

Lainkohdan mukaan rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai yhtiön kotipaikan siirron tuloksena muodostetussa suomalaisessa yhtiössä, jossa on käytössä henkilöstön osallistumisjärjestelmä, henkilöstön osallistumisoikeuksia tulee suojella tilanteissa, joissa yhtiö on rajat ylittävän sulautumisen, yhtiön kotipaikan siirron tai jakautumisen voimaantuloa seuraavien neljän vuoden aikana joko rajat ylittävän tai kotimaisen sulautumisen tai jakautumisen tai yhtiön kotipaikan siirron kohteena. Osallistumisoikeuksien suojaamiseksi myös edellä mainittujen, myöhemmin toteutettavien yritysjärjestelyjen yhteydessä, tulee noudattaa soveltuvin osin tämän luvun säännöksiä, joilla suojataan henkilöstön osallistumisjärjestelmiä. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivin yhtiön kotipaikan siirtoa koskevan 86 l artiklan 7 kohdan, yrityssulautumisia koskevan 133 artiklan 7 kohdan sekä 160 l artiklan 7 kohdan velvoitteet.

30 f §. *Henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suoja.* Nykyinen 30 e §, jonka mukaan säännökset henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa koskevat soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista, on tarpeeton, koska rajat ylittävistä jakautumisista säädetään direktiivissä edellytetyllä tavalla yksityiskohtaisemmin muissa säännöksissä. Sen tilalle ehdotetaan säännöstä henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suojasta.

Pykälän uudella muotoilulla pantaisiin täytäntöön direktiivin 86 l artiklan 4 c kohdan ja 160 l artiklan 4 c kohdan velvoitteet, jotka koskevat henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suojaa. Pykälän mukaan henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, joita sovellettiin ennen yhtiön rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan mahdollisia myöhemmin sovittavia sääntöjä tai sovittujen sääntöjen puuttuessa, kunnes sovelletaan 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä. Säännös koskee vain osallistumisoikeuksien suojelua yhtiön rajat ylittävän jakautumisen tai yhtiön kotipaikan siirron tilanteissa.

30 g §. *Työntekijöiden kuuleminen rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä.* Pykälä olisi uusi. Sen 1 momentissa säädettäisiin, että jos Suomeen sijoittunut osakeyhtiö aikoo toteuttaa ETA:n jäsenvaltioiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron, työntekijöille tulee tiedottaa ja heitä kuulla ennen kuin työnantajayrityksessä päätetään rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiön kotipaikan siirtoa koskevasta osakeyhtiölain mukaisesta suunnitelmasta tai selvityksestä sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi.

Direktiivin mukaan yritysjärjestelyjä koskevaan suunnitelmaan tulee kirjata järjestelyn vaikutukset työhön ja työllisyyteen sekä tarvittaessa tiedot menettelyistä, joita sovelletaan henkilöstön osallistumisen järjestämiseen. Yritysjärjestelyjä koskevaan kertomukseen tulee kirjata järjestelyn vaikutukset työsuhteisiin ja tarvittaessa toimet työsuhteiden turvaamiseksi, mahdollisesti sovellettavien työolojen ja -suhteiden sekä yhtiön toimipaikkojen olennaiset muutokset sekä miten muutokset vaikuttavat yhtiön mahdollisiin tytäryhtiöihin. Jos yhtiö saa työntekijöidensä edustajien tai, jos edustajia ei ole, työntekijöidensä lausunnon asiasta, jäsenille on ilmoitettava lausunnon ja se on liitettävä kertomukseen. Työntekijöille tarkoitettua kertomusta ei edellytetä, jos yhtiöllä ei ole muita työntekijöitä kuin ne, jotka kuuluvat hallinto- ja johtoelimeen. Kertomus on toimitettava työntekijöiden edustajien tai, jos heitä ei ole, työntekijöille vähintään kuusi viikkoa ennen asiasta päättävää yhtiökokousta. Direktiivi sisältää myös määräajat siitä, milloin työntekijöiden edustajille tai työntekijöille tulee ilmoittaa järjestelyä koskevasta suunnitelmasta ja määräajasta huomautusten tekemiselle asiasta.

Direktiivissä edellytetyt säännökset suunnitelmasta ja kertomuksesta on tarkoitus panna täytäntöön yhtiöoikeuden alan lainsäädännöllä. Yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä säädetään yhdenmukaisesta menettelystä direktiivissä tarkoitetuille rajat ylittävälle järjestelyille. Laissa on aiheellista täsmentää erityisesti ajanjakso, jonka kuluessa työntekijöille tulee tiedottaa ja kuulla heitä rajat ylittävää järjestelystä.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijöille tulisi antaa perusteltu vastaus heidän asiasta esittämiinsä huomautuksiin ennen yhtiökokousta, jossa päätetään rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiön kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman hyväksymisestä. Direktiivin mukaan työntekijöille tarkoitettua kertomusta ei edellytetä, jos yhtiöllä ei ole muita työntekijöitä kuin ne, jotka kuuluvat hallinto- ja johtoelimeen. Näin ollen säännöstä tulee soveltaa tilanteissa, joissa yhtiöllä on muita työntekijöitä kuin ne, jotka kuuluvat sen hallinto- ja johtoelimeen.

Säännös koski rajat ylittävää sulautumista, jakautumista ja kotipaikan siirtoa ja sillä pantaisiin täytäntöön yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 86 k artiklan 2 kohta (yhtiön kotipaikan siirto), 126 c artiklan 2 kohta (rajat ylittävä sulautuminen) sekä 160 k artiklan 2 kohta (rajat ylittävä jakautuminen).

Säännöksen soveltaminen ei vaikuta EU:n työntekijöille tiedottamista ja kuulemista koskevien säännösten soveltamiseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhtiön kotipaikan siirtoon, yhtiöiden sulautumiseen tai yhtiön jakautumiseen liittyviä työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia kunnioitetaan ja niitä käytetään yhteistoimintamenettelydirektiivissä säädettyjen oikeudellisten puitteiden ja sovellettavin osin yhteisönlaajusten yritysten tai yritysryhmien osalta yritysneuvostodirektiivin mukaisesti.

Jäsenvaltiot voivat päättää soveltaa työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemista koskevia oikeuksia muihin kuin yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden työntekijöihin. Sulautumisten ja jakautumisten osalta direktiivissä viitataan myös mahdollisuuteen, että rajat ylittävää sulautumista tai jakautumista voidaan joissakin tapauksissa pitää liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena. Tällöin sovelletaan myös liikkeenluovutusdirektiivin säännöksiä kuulemisesta ja tiedottamisesta. Yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi ei vaikuta joukkovähentämisdirektiivin, liikkeenluovutusdirektiivin, yhteistoimintamenettelydirektiivin tai yritysneuvostodirektiivin kuulemista ja tiedottamista koskevien säännösten soveltamiseen. Samasta asiasta ei kuitenkaan tarvitse tiedottaa eikä kuulla erikseen edellä mainitun muun EU-säädöksen perusteella. Kuuleminen ja tiedottaminen voidaan katsoa hoidetuksi, jos tiedottaminen ja kuuleminen täyttävät samalla kuulemista ja tiedottamista koskevien direktiivien ja yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin mukaiset velvoitteet, kun yritysjärjestelyn johdosta on jo informoitu ja kuultu työntekijöitä yrityksen rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiön kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai kertomuksesta.

Suomessa yhteistoimintamenettelydirektiivin, joukkovähentämisdirektiivin ja liikkeenluovutusdirektiivin kuulemista ja tiedottamista koskevat velvoitteet on pantu täytäntöön yhteistoimintalain säännöksillä. Jos yrityksen sulautumisessa tai jakautumisessa on kyse liikkeenluovutuksesta, sovelletaan siten soveltuvin osin myös yhteistoimintalain liikkeenluovutusta koskevia säännöksiä.

Yritysneuvostodirektiivi on pantu täytäntöön yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetulla lailla, joten henkilöstön kuulemiseen ja sille tiedottamiseen sovellettaisiin rajat ylittävien yritysjärjestelyjen osalta soveltuvin osin myös mainitun lain tiedottamista ja kuulemista koskevia säännöksiä, jos kyseessä on yritys, jota tarkoitetaan mainitussa laissa.

Yhteistoimintalakia sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20. Lakia sovelletaan myös sellaiseen elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 2 §:ssä, luottolaitostoinnasta annetun lain 1 luvun 13 §:ssä ja vakuutusyhtiölain 3 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Niinpä lain kuulemista ja tiedottamista koskevia säännöksiä sovelletaan yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä edellytetyllä tavalla myös tilanteissa, joissa Suomeen sijoittunut yritys toteuttaa rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron.

Lisäksi sovellettavaksi tulevat osakeyhtiölain yritysjärjestelyjä koskevat erityissäännökset niissä tilanteissa, joissa yrityksellä on muutakin henkilöstöä kuin sen hallintoon kuuluvat.

30 h §. *Työnantajavelvoitteiden siirtyminen rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä.* Pykälä olisi uusi. Sen 1 momentissa säädettäisiin, että jos Euroopan talousalueella toteutettavaa rajat ylittävää yritysjärjestelyä on pidettävä työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 momentissa tarkoitettuna liikkeenluovutuksena, järjestelyyn osallistuvan yhtiön henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sovellettaisiin työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä.

Pykälän 2 momentin mukaan siltä osin kuin työsopimuslain liikkeenluovutusta koskevat säännökset eivät tule sovellettaviksi, yhtiön rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloajankohtana voimassa olevat henkilöstön työsuhteisiin perustuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät sulautumisen, kotipaikan siirron tai jakautumisen voimaantulopäivänä rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron tuloksena muodostettavan yhtiön vastattaviksi tai rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti vastaanottavan yhtiön tai yhtiöiden vastattaviksi.

Pykälällä pantaisiin täytäntöön yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 86 r artiklan 1 c kohta ja 160 r artiklan 1 c, 2 c ja 3 c kohta sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2017/1132 tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista 131 artiklan 1 c kohta.

Rajat ylittävissä tilanteissa noudatettavat säännöt vastaisivat pitkälti myös kotimaisissa yritysjärjestelyissä noudatettavia sääntöjä. Lainsäädännön selkeyttäminen rajat ylittävissä tilanteissa on kuitenkin tarpeen. Erityisesti yrityksen jakautumisessa on tärkeää määritellä, minkä jakautumisen seurauksena syntyvistä yhtiöistä palveluksessa jakautuvan yrityksen työntekijä on jakautumisen jälkeen. Tämä tulisi kirjata jakautumista koskevaan suunnitelmaan.

Säännös koskee tilannetta, jossa työntekijään sovelletaan Suomen työläinsäädäntöä, kun hänen työnantajansa toteuttaa ETA:n sisällä rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron. Yleensä kyseessä on Suomen osakeyhtiölain mukainen osakeyhtiö. On mahdollista, että kyse olisi myös johonkin muuhun ETA:n jäsenvaltioon sijoittuneesta Suomessa toimivasta suomalaisesta osakeyhtiöstä vastaavasta yhtiömuodosta, kunhan yhtiön henkilöstöön tai osaan siitä sovelletaan Suomen työläinsäädäntöä.

Säännöksen tavoitteena on turvata työntekijälle lainsäädäntöön, työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvien oikeuksien jatkuvuus eli vähimmäistason suoja. Myös työehtosopimuslain (436/1946) 5 §:ssä säädetään, että jos jonkin yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli.

On mahdollista, että yritysjärjestelyt, joiden seurauksena yrityksen kotipaikka siirretään Suomeen, vaikuttavat muusta lainsäädännöstä johtuen työsuhteeseen sovellettavan lainsäädännön

valintaan tai sovellettavaan työehtosopimukseen ja sitä kautta työehtojen määräytymiseen. Soveltuvan lainsäädännön vaihtuminen on mahdollista tilanteissa, joissa sovellettava laki määräytyy Rooma I -asetuksen 8 artiklan 3 (työnantajan liikepaikan laki) tai 4 kohdan nojalla tai jos Suomeen lähetetyn työntekijän työoikeudellista asemaa saatetaan joutua arvioimaan uudelleen vaikkapa sellaisen yritysjärjestelyn seurauksena, jossa työnantajayhtiön kotipaikka siirtyy Suomeen.

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin mukaan rajat ylittävää sulautumista tai jakautumista voidaan joissakin tapauksissa pitää liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena.

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan ETA:n sisällä tapahtuviin liikkeenluovutuksiin. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan tätä direktiiviä sovelletaan siltä osin kuin luovutettava yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa sijaitsee alueella, jolla perustamissopimusta sovelletaan.

Toisaalta useat jäsenvaltiot ovat ilmeisesti implementoineet direktiivin vain kotimaisia luovutuksia koskeviksi ja direktiivistä puuttuvat täsmällisemmät säännökset sen soveltamisesta rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin. EU-tuomioistuimen tulkintakäytäntö muun muassa ”oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön” luovuttamisesta, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikonaisuutta, saattaa osaltaan vaikeuttaa direktiivin soveltamista rajat ylittäviin tilanteisiin.

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan sen 1 artiklan 1 a kohdan mukaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. Vaikka yhtiön kotipaikan siirrossa yhtiö muuttaa yhtiömuodon vastaamaan uuden kotipaikan lainsäädännön mukaista osakeyhtiömuotoa, yhtiö ei kuitenkaan menetä oikeushenkilöllisyyttään. Tässä tapauksessa liikkeenluovutusdirektiivi tuskin tulisi sovellettavaksi. Sen sijaan yrityksen oikeudet ja velvollisuudet jatkuvat periaatteissa muutoinkin.

32 §. Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta. Myös 32 §:ää sovellettaisiin nykytilasta poiketen rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä edellytetyllä tavalla. Pykälän sanamuotoa muutettaisiin vastaamaan paremmin eurooppayhtiödirektiivin salassapitoa ja luottamuksellisuutta koskevan 8 artiklan 2 ja 4 kohdan velvoitteita. Direktiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaan kunkin jäsenvaltion on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuilla edellytyksillä ja rajoituksilla sen alueelle sijoittautuneen eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, jotka ovat luonteeltaan sellaisia, että niiden ilmaiseminen aiheuttaisi objektiivisten perusteiden mukaan merkittävää haittaa tai vahinkoa eurooppayhtiön (tai mahdollisesti osallistuvan yhtiön) tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen toiminnalle. Jäsenvaltio voi edellyttää tällaiselle vapautukselle hallinto- tai oikeusviranomaisen etukäteistä lupaa.

Lain 32 §:n sanamuotoa muutettaisiin vastaamaan paremmin eurooppayhtiödirektiivin veloitetta lisäämällä siihen täsmennys, että tietojen luovuttamisesta olisi aiheuduttava puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa. Samalla pykälä yhdenmukaistettaisiin yhteistoimintalain 41 §:n 2 momentin säännöksen kanssa lisäämällä siihen uusi 2 momentti, jonka mukaan poikkeusta tiedonantovelvollisuudesta ei sovelleta henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

Eurooppayhtiödirektiivin 8 artiklan 4 kohdassa edellytetään jäsenvaltioiden säätävän menettelyistä, joiden avulla henkilöstön edustajat voivat saattaa oikeus- tai hallintomenettelykäsittelyyn

tapaukset, joissa eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus vaatii luotamuksellisuutta tai ei anna tietoja. Suomessa yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu valvoa sulautumisten ja jakautumisten osalta sitä, että työntekijöiden osallistumisoikeuksia noudataan. Tässä esityksessä valvontatehtävä ulotettaisiin koskemaan myös kotipaikan siirtoja. Yhteistoiminta-asiamiehen oikeudesta saada tietoja säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 4 §:ssä ja oikeudesta antaa kehoitus, saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi sekä määrätä uhkasakko, lain 6, 7 ja 8 §:ssä.

31 §. Salassapitovelvollisuus, 33 §. Henkilöstön edustajien suoja ja 34 §. Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista. Lain 31 §:n 2 momentti, 33 §:n 2 momentti sekä 34 §:n 3 momentti kumottaisiin ja korvattaisiin 5 a luvun 30 b §:ään lisättävillä viittauksilla 31, 33 ja 34 §:n soveltamisesta rajat ylittäviin sulautumisiin, jakautumisiin ja kotipaikan siirtoihin. Tällä tavoin sääntely vastaisi sisällöltään paremmin yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin sisältöä. Salassapitovelvollisuus, henkilöstön edustajien suoja ja vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista koskisivat erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heidän avustajiensa ohella myös muita tämän lain mukaisia rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin liittyviä henkilöstön edustajia sekä heidän avustajiaan. Näihin kuuluisivat erityisesti rajat ylittävien järjestelyjen kautta muodostettavien yhtiöiden hallintoon lain nojalla osallistuvat henkilöstön edustajat. Lain 33 §:n 1 momentin lakiviittaukseen ehdotetaan lisäksi teknistä muutosta.

7.2 Työsopimuslaki

1 luku. Yleiset säännökset

10 §. Liikkeenluovutus. Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, joka sisältäisi viittaussäännöksen. Sen mukaan ETA:n jäsenvaltioiden rajat ylittävän osakeyhtiön sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron vaikutuksista henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin säädettäisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

7.3 Yhteistoimintalaki

3 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Säännöstä lain soveltamisalaa koskevista poikkeuksista täydennettäisiin lisäämällä poikkeuksiin hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain (449/2007) 2 §:ssä on säännös lain soveltamisalasta. Sen mukaan mainittua lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnassa, kuntayhtymässä, hyvinvointialueella ja hyvinvointiyhtymässä. Laki koskee kuntaan tai hyvinvointialueeseen virka- tai työsuhteessa olevaa. Säännöstä muutettiin sote-uudistuksen yhteydessä (lainmuutos 631/2021). Koska hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän henkilöstöön sovelletaan mainittua erityislainsäädäntöä, yhteistoimintalain soveltamisalan poikkeussäännöstä tulisi päivittää sulkemalla tämän lain soveltamisalan ulkopuolelle hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät.

4 §. Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista. Pykälän 2 momentti päivitetäisiin vastaamaan yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin muutoksia. Koska direktiivissä säännellään myös henkilöstön osallistumisoikeuksien järjestämisestä yhtiön kotipaikan siirron seurauksena muutuviin yhtiöissä, 2 momenttiin lisättäisiin viittaus kotipaikan siirron yhteydessä sovellettavaan lakiin. Samalla päivitetäisiin lakiviittaus. Näiden muutosten jälkeen 2 momentissa säädettäisiin, että henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja

eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

29 §. Henkilöstön hallintoedustus. Pykälän 3 momentti päivitetäisiin vastaamaan yhtiöoikeudellista yritysjärjestelydirektiiviä lisäämällä siihen maininta, että myös henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä yhtiön kotipaikan siirrossa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

7.4 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä

1 §. Yhteistoiminta-asiamies. Pykälään päivitetäisiin viittaus henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annettuun lakiin.

2 §. Tehtävät. Pykälän 1 kohtaa täsmennettäisiin siten, että yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä olisi valvoa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain noudattamista muutoin kuin 30 h §:n säännöstä. Säännöstä on syytä tarkentaa sen vuoksi, että mainittu säännös ei koske henkilöstön kuulemista, tiedottamista eikä osallistumista yhtiön hallintoon.

7 §. Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Myös tässä pykälissä päivitetäisiin lain nimike.

8 §. Uhkasakko. Pykälän 2 kohta päivitetäisiin 1 ja 7 §:ää vastaavasti. Lisäksi säännökseen lisättäisiin uusi 3 kohta. Sen mukaan yhteistoiminta-asiamies voisi velvoittaa työnantajan tai yrityksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon myös silloin, kun on ilmeistä, että yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmä tai yritys tai 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai yritys ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Kohdan lisäyksellä pantaisiin täytäntöön yritysneuvostodirektiivin 11 artiklan säännös direktiivin noudattamisesta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltion on varmistettava, että sen alueella sijaitseva, yhteisönlaajuisen yrityksen liikkeiden johto ja yhteisönlaajuisen yritysryhmän jäsenyritysten johto noudattaa direktiivissä säädettyjä velvoitteita, riippumatta siitä, sijaitseeko keskushallinto sen alueella. Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet, jos tätä direktiiviä ei noudateta; niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että on olemassa hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla mahdollistetaan tästä direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttäminen.

7.5 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

3 §. Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista. Pykälässä päivitetäisiin lain nimike vastaavalla tavalla kuin edellä.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 31.1.2023.

Henkilöstön aseman turvaamiseen sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä sovellettaisiin ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä, jos sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskeva suunnitelma on rekisteröity ennen tämän lain voimaantuloa.

Säännös vastaisi yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin osakeyhtiölain alan voimaantulosäännöstä. Osakeyhtiön sulautumiseen, jakautumiseen tai kotipaikan siirtoon sovellettaisiin ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä, jos sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskeva suunnitelma on rekisteröity ennen tämän lain voimaantuloa.

Ponsi

Koska yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 31 §:n 2 momentti ja 34 §:n 3 momentti,

muutetaan lain nimike, 1 ja 2 a §, 5 a luvun otsikko, 30 a–30 e § ja 32 §, sellaisina kuin ne ovat, 32 § laissa 663/2006 ja lain nimike, 1 ja 2 a §, 5 a luvun otsikko, 30 a–30 e § ja 33 § laissa 1334/2021, sekä

lisätään 3 §:ään uusi 2 a kohta ja lakiin uusi 30 a, 30 g ja 30 h §, seuraavasti:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työntantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskunnassa ja Euroopan talousalueella tapahtuvassa rajat ylittävissä osakeyhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa sekä henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen työnantajan suunnittelemissa rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä sekä henkilöstön aseman turvaaminen näissä yritysjärjestelyissä.

Henkilöstöedustus eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, jos sopimukseen ei päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa

Henkilöstöedustuksen järjestäminen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa määräytyy 5 a luvussa säädetyn mukaisesti.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

2 a) *rajat ylittävällä yritysjärjestelyllä* Euroopan talousalueen sisällä toteutettavaa osakeyhtiön rajat ylittävää sulautumista, jakautumista ja kotipaikan siirtoa, josta säädetään osakeyhtiölaissa (624/2006) tai muun Euroopan talousalueen jäsenvaltion vastaavassa lainsäädännössä;

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen, henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen sekä työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

30 a §

Yhteistoimintalain säännösten soveltaminen

Yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvun säännöksiä henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa sovelletaan henkilöstön osallistumisen järjestämiseen Euroopan talousalueella sijaitsevien yhtiöiden sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tai yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä, jonka kotipaikka on Suomessa, ellei 30 b §:stä muuta johdu. Yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä sovelletaan mainituissa tilanteissa yhtiön kaikkiin Euroopan talousalueella sijaitseviin toimipaikkoihin ja niiden henkilöstöön.

30 b §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen 30 a §:ssä mainituissa tilanteissa sovelletaan kuitenkin soveltuvin osin henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä kun:

1) kotipaikan siirtävän tai jakautuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa lähtöjäsenvaltion lainsäädännön mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen sekä kun

2) vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa sen jäsenvaltion lainsäädännön, jonka oikeudenkäyttöalueeseen sulautumiseen osallistuva yhtiö kuuluu, mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen.

Henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä sovelletaan myös

1) rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena Suomeen sijoittuvan yrityksen henkilöstöön, kun Suomen lainsäädännössä ei säädetä vähintään saman laajuisesta henkilöstön osallistumisesta kuin yhtiöissä, jotka osallistuvat rajat ylittävään yrityssulautumaan tai yhtiössä, joka siirtää kotipaikan, oli ennen rajat ylittävää sulautumista tai kotipaikan siirtoa ja

2) yritysten jakautumisessa, kun vastaanottavan yrityksen tai yritysten kotipaikka on Suomessa eikä Suomen lainsäädännössä säädetä jokaisen Suomeen sijoittuvan vastaanottavan yhtiön osalta vähintään saman laajuisesta henkilöstön osallistumisesta kuin jakautuvassa yhtiössä oli ennen sen rajat ylittävää jakautumista. Arvioitaessa sitä, onko Suomen lainsäädännön henkilöstön osallistumisen taso edellä tarkoitettulla tavalla vähintään saman laajuinen, käytetään vertailukohtana henkilöstön edustajien osuutta hallinto- tai valvontaelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosyksiköt, kun näihin elimiin sovelletaan henkilöstön osallistumista.

Kun henkilöstön osallistumisen järjestämiseen tulee 1 tai 2 momentissa säädettyissä tilanteissa sovellettavaksi eurooppayhtiön henkilöstön osallistumista koskeva järjestely, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden tai kotipaikkaa siirtävän tai jakautuvan yhtiön toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan rajat ylittävissä sulautumisessa soveltuvin osin 2 §:n 1 momenttia, 4–12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001, jäljempänä *eurooppayhtiöasetus*, 12 artiklan 2–4 kohtaa. Rajat ylittävän yhtiön jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa sovelletaan soveltuvin osin 2 §:n 1 momenttia, 4 ja 5, 7–10 §:ää sekä 11:n § 1 momenttia ja 2 momentin ensimmäistä lausetta sekä 3 momenttia, 12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 17 §:ää, 18 §:n 1 momenttia ja 2 momentin 1 kohtaa sekä 36 §:ää. Kaikkiin edellä mainittuihin yritysjärjestelyihin sovelletaan 31–34, 37 ja 39 §:ää. Lain 39 §:n 1 momenttia sovelletaan 16 §:n osalta ainoastaan 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa koskevien veloitteiden laiminlyönnin osalta. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2 ja 4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen, jos vähintään yhdessä osallistuvista yhtiöistä on ollut henkilöstöedustusjärjestelmä.

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä, yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä tai jakautumisen seurauksena muodostettavissa yhtiöissä tulee 1 momentin mukaan sovellettavaksi henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, kyseiselle yhtiölle tai yhtiöille on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 c §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 b §:n 3 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä. Rajat ylittävien sulautumisten osalta päätöksen hyväksyminen edellyttää, että päätöstä ovat tukeneet sellaisten jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Kun erityinen neuvotteluryhmä on päättänyt olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut, henkilöstön oikeus osallistua yhtiön hallintoon määräytyy yhteistoimintalain mukaan niiden rajat ylittävien järjestelyjen seurauksena syntyvien yhtiöiden osalta, joiden kotipaikka on Suomessa. Tällöin 30 b ja 30 d–30 f §:ää ei sovelleta.

30 d §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitettujen henkilöstön osallistumista koskevien toissijaisien säännösten, henkilöstön osallistumisen osuutta kotipaikan siirron, rajat ylittävän sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tai yhtiöissä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus sulautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena syntyvän tai kussakin jakautumisen seurauksena syntyvän

yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos henkilöstön edustajien osuus on yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa tai kotipaikan siirtävässä tai jakautumisen kohteena olevassa yhtiössä vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 e §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron tuloksena muodostetussa suomalaisessa yhtiössä on käytössä henkilöstön osallistumisjärjestelmä, sovelletaan 30 b ja 30 f §:n säännöksiä henkilöstön osallistumisoikeuksien suojasta soveltuvin osin myös myöhempien rajat ylittävien tai kotimaisten sulautumisen, yhtiön jakautumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä, ensin mainitun rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloa seuraavien neljän vuoden ajan.

30 f §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suoja

Henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, joita sovellettiin ennen yhtiön rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan mahdollisia myöhemmin sovittavia sääntöjä tai sovittujen sääntöjen puuttuessa, kunnes sovelletaan 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä.

30 g §

Työntekijöiden kuuleminen rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä

Jos Suomeen sijoittunut osakeyhtiö aikoo toteuttaa Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron, työntekijöille tulee tiedottaa ja heitä kuulla ennen kuin yhtiössä päätetään rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiön kotipaikan siirtoa koskevasta osakeyhtiölain mukaisesta suunnitelmasta tai selvityksestä sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi.

Työntekijöille tulee antaa perusteltu vastaus heidän asiasta esittämiinsä huomautuksiin ennen yhtiökokousta, jossa päätetään rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiön kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman hyväksymisestä.

30 h §

Työnantajavelvoitteiden siirtyminen rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä

Jos Euroopan talousalueella toteutettavaa rajat ylittävää yritysjärjestelyä on pidettävä työ sopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:n 1 momentissa tarkoitettuna liikkeenluovutuksena, järjestelyyn osallistuvan yhtiön henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sovelletaan työ sopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä.

Siltä osin kuin työ sopimuslain liikkeenluovutusta koskevat säännökset eivät tule sovellettaviksi, yhtiön rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloajan kohtana voimassa olevat henkilöstön työsuhteisiin perustuvat oikeudet ja velvollisuudet siirty-

vät sulautumisen, kotipaikan siirron tai jakautumisen voimaantulopäivänä rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron tuloksena muodostettavan yhtiön vastattaviksi tai rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti vastaanottavan yhtiön tai yhtiöiden vastattaviksi.

32 §

Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta

Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja erityisen painavista syistä, joita ei ole voitu ennakolta tietää, kun tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa. Nämä tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvoston tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen yhtiön sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä sovelletaan ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä, jos sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskeva suunnitelma on rekisteröity ennen tämän lain voimaantuloa.

(Jos muussa laissa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin, sen sijasta on sovellettava tätä lakia.)

2.

Laki

työsopimuslain 1 luvun 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa
943/2002, uusi 4 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

10 §

Liikkeenluovutus

Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden rajat ylittävän osakeyhtiön sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron vaikutuksista henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 3 §:n 1 momentti, 4 §:n 1 momentti, 28 § ja 29 §:n
3 momentti seuraavasti:

3 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden, hyvinvointiyhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

4 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

57

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

28 §

Sulautuminen, jakautuminen ja kotipaikan siirto

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

Henkilöstön kuulemisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden rajat ylittävästä sulautumisesta, jakautumisesta tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä sekä vastaamisesta henkilöstön asiasta esittämiin huomautuksiin säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentti, 2 §:n 1 kohta, 7 §:n 1 momentti ja 8 §, sellaisina kuin ne ovat laissa 1335/2021, seuraavasti:

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (1333/2021), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahostolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista, lukuunottamatta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 30 h §:n säännöstä,

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

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

8 §

Uhkasakko

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

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

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan;

3) yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmä tai yritys tai 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai yritys ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1338/2021, seuraavasti:

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 31 §:n 2 momentti ja 34 §:n 3 momentti,

muutetaan lain nimike, 1 ja 2 a §, 5 a luvun otsikko, 30 a -30 e § ja 32 §, sellaisina kuin ne ovat, 32 § laissa 663/2006 ja lain nimike, 1 ja 2 a §, 5 a luvun otsikko, 30 a -30 e § ja 33 § laissa 1334/2021, sekä

lisätään 3 §:ään uusi 2 a kohta ja lakiin uusi 30 a, 30 g ja 30 h §, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa.

Henkilöstöedustus järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun mukaisesti tai, jollei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä, eurooppaosuuskunnassa ja Euroopan talousalueella tapahtuvassa rajat ylittävissä osakeyhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa sekä henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen työnantajan suunnittelemista rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä sekä henkilöstön aseman turvaaminen näissä yritysjärjestelyissä.

Henkilöstöedustus eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvun

Voimassa oleva laki

Ehdotus

mukaisesti tai, jos sopimukseen ei päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 a §

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa tai jakautumisessa

*Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa, jakautumisessa **tai kotipaikan siirrossa***

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa ja jakautumisessa sovelletaan 5 a lukua, jos käytössä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä. Lisäksi tällöin sovelletaan 31 §:n 2 momenttia, 33 §:n 2 momenttia, 34 §:n 3 momenttia, 37 §:ää ja 39 §:n 2 momenttia.

Henkilöstöedustuksen järjestämisen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa määräytyy 5 a luvussa säädetyn mukaisesti.

3 §

3 §

Määritelmät

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

2 a) **rajat ylittävällä yritysjärjestelyllä** Euroopan talousalueen sisällä toteutettavaa osakeyhtiön rajat ylittävää sulautumista, jakautumista ja kotipaikan siirtoa, josta säädetään osakeyhtiölaissa (624/2006) tai muun Euroopan talousalueen jäsenvaltion vastaavassa lainsäädännössä;

5 a luku

5 a luku

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa

Henkilöstön edustuksen järjestäminen, henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen sekä työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

30 a §

Yhteistoimintalain säännösten soveltaminen

Yhteistoimintalain (1333/2021) 5 luvun säännöksiä henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa sovelletaan henkilöstön osallistumisen järjestämiseen Euroopan ta-

lousalueella sijaitsevien yhtiöiden sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tai yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä, jonka kotipaikka on Suomessa, ellei 30 b §:stä muuta johdu. Yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä sovelletaan mainituissa tilanteissa yhtiön kaikkiin Euroopan talousalueella sijaitseviin toimipaikkoihin ja niiden henkilöstöön.

30 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

30 b §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen 30 a §:ssä mainituissa tilanteissa sovelletaan kuitenkin soveltuvin osin henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä kun:

1) kotipaikan siirtävän tai jakautuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa lähtöjäsenvaltion lainsäädännön mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen sekä kun

2) vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltävän kuuden kuukauden ajanjakson aikana ollut neljä viidesosaa sen jäsenvaltion lainsäädännön, jonka oikeudenkäyttöalueeseen sulautumiseen osallistuva yhtiö kuuluu, mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen.

Henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä sovelletaan myös

1) rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena Suomeen sijoittuvan yrityksen henkilöstöön, kun Suomen lainsäädännössä ei säädetä vähintään saman laajuisesta henkilöstön osallistumisesta kuin yhtiöissä, jotka osallistuvat rajat ylittävään yri-

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan 2 §:n 1 momenttia, 4–12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2–4 kohtaa.

tys-sulautumaan tai yhtiössä, joka siirtää kotipaikan, oli ennen rajat ylittävää sulautumista tai kotipaikan siirtoa ja

2) yritysten jakautumisessa, kun vastaanotavan yrityksen tai yritysten kotipaikka on Suomessa eikä Suomen lainsäädännössä säädetä jokaisen Suomeen sijoittuvan vastaanotavan yhtiön osalta vähintään saman laajuista henkilöstön osallistumisesta kuin jakautuvassa yhtiössä oli ennen sen rajat ylittävää jakautumista. Arvioitaessa sitä, onko Suomen lainsäädännön henkilöstön osallistumisen taso edellä tarkoitettulla tavalla vähintään saman laajuinen, käytetään vertailukohtana henkilöstön edustajien osuutta hallinto- tai valvontaelimen tai niiden komiteoiden jäsenistä taikka sellaisen johtoryhmän jäsenistä, jonka toimivaltaan kuuluvat yhtiön tulosityksiköt, kun näihin elimiin sovelletaan henkilöstön osallistumista.

*Kun henkilöstön osallistumisen järjestämiseen tulee 1 tai 2 momentissa säädettyissä tilanteissa sovellettavaksi eurooppayhtiön henkilöstön osallistumista koskeva järjestely, 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden tai kotipaikkaa siirtävän tai jakautuvan yhtiön toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan rajat ylittävässä sulautumisessa soveltuvin osin 2 §:n 1 momenttia, 4–12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 18 §:n 1 momenttia, 19 §:ää, 28 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 29 ja 30 §:ää. Lisäksi sovelletaan 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien 28–30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001, jäljempänä **eurooppayhtiöasetus**, 12 artiklan 2–4 kohtaa. Rajat ylittävän yhtiön jakautumisessa tai kotipaikan siirrosta sovelletaan soveltuvin osin 2 §:n 1 momenttia, 4 ja 5, 7–10 §:ää sekä 11 §:n 1 momenttia ja 2 momentin ensimmäistä lausetta sekä 3 momenttia, 12 ja*

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos vähintään yhdessä sulautuvista yhtiöistä on henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä ja jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä tulee sovellettavaksi tällainen järjestelmä 1 ja 2 momentin mukaisesti, kyseiselle yhtiölle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 b §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 a §:n 1 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 30 a ja 30 c–30 e §:ää ei sovelleta.

14 §:ää, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa sekä 2 momenttia, 17 §:ää, 18 §:n 1 momenttia ja 2 momentin 1 kohtaa sekä 36 §:ää. Kaikkiin edellä mainittuihin yritysjärjestelyihin sovelletaan 31–34, 37 ja 39 §:ää. Lain 39 §:n 1 momenttia sovelletaan 16 §:n osalta ainoastaan 16 §:n 1 momentin 1 ja 7–9 kohtaa koskevien velvoitteiden laiminlyönnin osalta. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2 ja 4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen, jos vähintään yhdessä osallistuvista yhtiöistä on ollut henkilöstöedustusjärjestelmä.

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä, yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä tai jakautumisen seurauksena muodostettavissa yhtiöissä tulee 1 momentin mukaan sovellettavaksi henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, kyseiselle yhtiölle tai yhtiöille on valittava sellainen yhtiömuoto, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumisoikeudet.

30 c §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 30 b §:n 3 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut. Päätös edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä. Rajat ylittävien sulautumisten osalta päätöksen hyväksyminen edellyttää, että päätöstä ovat tukeneet sellaisten jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Kun erityinen neuvotteluryhmä on päättänyt olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut, henkilöstön oikeus osallistua yhtiön hallintoon

määräytyy yhteistoimintalain mukaan niiden rajat ylittävien järjestelyjen seurauksena syntyvien yhtiöiden osalta, joiden kotipaikka on Suomessa. Tällöin 30 b ja 30 d–30 f §:ää ei sovelleta.

30 c §

30 d §

*Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen**Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen*

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitetut henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi 28–30 §:ssä tarkoitetut henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta *kotipaikan siirron*, rajat ylittävän sulautumisen *tai jakautumisen* tuloksena muodostettavassa yhtiössä *tai yhtiöissä* voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus *sulautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena syntyvän tai kussakin jakautumisen seurauksena syntyvän yhtiön* hallintoelimessä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos henkilöstön edustajien osuus on yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa *tai kotipaikan siirtävässä tai jakautumisen kohteena olevassa* yhtiössä vähintään yksi kolmasosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

30 d §

30 e §

*Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja**Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja*

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osallistumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

Jos rajat ylittävän sulautumisen, *jakautumisen tai kotipaikan siirron* tuloksena *muodostetussa suomalaisessa yhtiössä on käytössä henkilöstön osallistumisjärjestelmä, sovelletaan 30 b ja 30 f §:n säännöksiä henkilöstön osallistumisoikeuksien suojasta soveltuvien osin myös myöhempien rajat ylittävien tai kotimaisten sulautumisen, yhtiön jakautumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä, ensin mainittujen rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloa seuraavien neljän vuoden ajan.*

30 e §

30 f §

Rajat ylittävä jakautuminen

Mitä edellä säädetään henkilöstön osallistumisen järjestämisestä rajat ylittävässä sulautumisessa, koskee soveltuvin osin myös rajat ylittävää jakautumista.

Henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suoja

Henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, joita sovellettiin ennen yhtiön rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan mahdollisia myöhemmin sovittavia sääntöjä tai sovittujen sääntöjen puuttuessa, kunnes sovelletaan 28–30 §:ssä tarkoitettuja henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä.

30 g §

Työntekijöiden kuuleminen rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä

Jos Suomeen sijoittunut osakeyhtiö aikoo toteuttaa Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron, työntekijöille tulee tiedottaa ja heitä kuulla ennen kuin yhtiössä päätetään rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiö kotipaikan siirtoa koskevasta osakeyhtiölain mukaisesta suunnitelmasta tai selvityksestä sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi.

Työntekijöille tulee antaa perusteltu vastaus heidän asiasta esittämiinsä huomautuksiin ennen yhtiökokousta, jossa päätetään rajat ylittävää sulautumista, jakautumista tai yhtiön kotipaikan siirtoa koskevan suunnitelman hyväksymisestä.

30 h §

Työnantajavelvoitteiden siirtyminen rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä

Jos Euroopan talousalueella toteutettavaa rajat ylittävää yritysjärjestelyä on pidettävä työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:n 1 momentissa tarkoitettuna liikkeenluovutuk-

sena, järjestelyyn osallistuvan yhtiön henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä.

Siltä osin kuin työsopimuslain liikkeenluovutusta koskevat säännökset eivät tule sovellettaviksi, yhtiön rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloajankohtana voimassa olevat henkilöstön työsuhteisiin perustuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät sulautumisen, kotipaikan siirron tai jakautumisen voimaantulopäivänä rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron tuloksena muodostettavan yhtiön vastattaviksi tai rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti vastaanottavan yhtiön tai yhtiöiden vastattaviksi.

31 §

Salassapitovelvollisuus

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovelvollisuuteen.

31 §

Salassapitovelvollisuus

(kumotaan 31 §:n 2 momentti)

32 §

Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta

Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, joiden ilmaisemisen estävät eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää. Nämä tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

32 §

Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta

Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja erityisen painavista syistä, joita ei ole voitu ennakolta tietää, kun tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa. Nämä tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta henkilöstön hallintoedustukseen yrityksen toimielimessä.

33 §

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä *työsopimuslain* 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisanomissuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestetäessä henkilöstön edustusta rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.

34 §

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös 30 a §:ssä tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen.

(kumotaan 34 §:n 3 momentti)

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen yhtiön sulautumisen, jakautumisen tai kotipai-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

kan siirron yhteydessä sovelletaan ennen tämän lain voimaantuloa voimassa olleita säännöksiä, jos sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskeva suunnitelma on rekisteröity ennen tämän lain voimaantuloa.

(Jos muussa laissa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin, sen sijasta on sovellettava tätä lakia.)

2.

Laki

työsopimuslain 1 luvun 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 943/2002, uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

10 §

10 §

Liikkeenluovutus

Liikkeenluovutus

Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden rajat ylittävän osakeyhtiön sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron vaikutuksista henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin säädetään henkilöstö-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

eduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

3.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 3 §:n 1 momentti, 4 §:n 1 momentti, 28 § ja 29 §:n 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

Tätä lakia ei sovelleta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 2 §:ssä tarkoitetuissa virastoissa tai laitoksissa, ellei mainitun lain 2 §:n 1 momentista johdu muuta. Lakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, *hyvinvointialueiden, hyvinvointiyhtymien*, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

4 §

4 §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

28 §

Sulautuminen ja jakautuminen

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

28 §

Sulautuminen, jakautuminen ja kotipaikan siirto

Mitä tässä luvussa säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös yritysten sulautumista ja jakautumista.

Henkilöstön kuulemisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden rajat ylittävästä sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä sekä vastaamisesta henkilöstön asiasta esittämiin huomautuksiin säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eu-

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrosta säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa

Voimassa oleva laki

Ehdotus

rooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa.

(SCE) sekä *työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä* annetussa laissa.

—
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
—

4.

Laki

yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:n 1 momentti, 2 §:n 1 kohta, 7 §:n 1 momentti ja 8 §, sellaisina kuin ne ovat laissa 1335/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Yhteistoiminta-asiamies

Yhteistoiminta-asiamies

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (1333/2021), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (1333/2021), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä *työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä* annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

2 §

2 §

Tehtävät

Tehtävät

Voimassa oleva laki

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:
1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista;

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

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

8 §

Uhkasakko

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

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

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä

Ehdotus

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:
1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista, lukuunottamatta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 30 h §:n säännöstä.

7 §

Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi

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

8 §

Uhkasakko

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

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

2) henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä

Voimassa oleva laki

rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Ehdotus

työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yritysjärjestelyissä annetun lain 3 §:n 3 kohdassa tarkoitettu osallistuva yhtiö taikka työnantaja ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan;

3) yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmä tai yritys tai 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai yritys ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

5.

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1338/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa (758/2004).

Ehdotus

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä *työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksen järjestämisestä rajat ylittävässä yritysjärjestelyissä* annetussa laissa (758/2004).

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

.