

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettua lakia siten, että pääomayhtiöiden rajat ylittävissä sulautumisissa ja jakautumisissa mahdollistetaan henkilöstön osallistumisen järjestäminen Suomeen muodostettavan yhtiön hallinnossa, jos jossakin rajat ylittävään sulautumiseen tai jakautumiseen osallistu-

vassa yhtiössä on ennestään ollut käytössä henkilöstön osallistuminen yhtiön hallintoon.

Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön pääomayhtiöiden rajat ylittävistä sulautumisista annetun direktiivin henkilöstön osallistumista koskevat säännökset. Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 15 päivänä joulukuuta 2007.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 JOHDANTO.....	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
2.2 Direktiivin pääasiallinen sisältö henkilöstön osallistumisen kannalta.....	4
2.3 Hallintoedustusta koskeva sääntely eräissä ETA:n jäsenvaltioissa.....	5
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	6
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	7
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	8
4.2 Vaikutukset viranomaistoimintaan.....	8
4.3 Henkilöstövaikutukset.....	8
4.4 Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	8
5 ASIAN VALMISTELU.....	8
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	8
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	9
1 Lakiehdotuksen perustelut.....	9
2 Voimaantulo.....	11
LAKIEHDOTUS.....	12
Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta ..	12
LIITE.....	15
RINNAKKAISTEKSTI.....	15
Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta ..	15

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön pääomayhtiöiden rajat ylittävistä sulautumisista annetun direktiivin (2005/56/EY, jäljempänä direktiivi) henkilöstön osallistumista koskevat säännökset. Direktiivi on annettu Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 251 artiklan nojalla, ja sitä sovelletaan EU:n jäsenvaltioiden lisäksi myös muissa Euroopan talousalueeseen (jäljempänä ETA) kuuluvissa valtioissa (ETA:n sekakomitean päätös N:o 127/2006). Oikeusministeriössä on valmisteltu erikseen hallituksen esitys rajat ylittäviä sulautumisia ja jakautumisia koskevaksi lainsäädännöksi.

Rajat ylittävällä sulautumisella tarkoitetaan yritysjärjestelyä, johon osallistuvat yhtiöt kuuluvat vähintään kahden eri jäsenvaltion lainsäädännön soveltamisalaan ja joiden sääntömääräinen kotipaikka, keskushallinto tai päätoimipaikka on Euroopan talousalueella. Sulautumisessa nämä eri jäsenvaltioissa sijaitsevat yhtiöt sulautuvat yhdeksi yhtiöksi johonkin jäsenvaltioon. Vastaavasti rajat ylittävällä jakautumisella tarkoitetaan yritysjärjestelyä, jossa yksi yhtiö jakautuu useammaksi itsenäiseksi yhtiöksi eri jäsenvaltioihin.

Direktiivin 16 artiklassa säädetään henkilöstön osallistumisesta rajat ylittävän sulautumisen yhteydessä. Työministeriö vastaa direktiivin näiden säännösten täytäntöönpanoon tarvittavan kansallisen sääntelyn valmistelusta.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Tätä nykyä rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä on mahdollista tehdä lähinnä eurooppayhtiömallia hyväksikäyttäen.

Direktiivin 16 artiklassa säädettyssä henkilöstön osallistumisesta on kyse lähinnä sellaisesta henkilöstön edustuksesta, josta säädetään laissa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990, jäljempänä hallin-

toedustuslaki). Lakia sovelletaan suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa on ensisijaisesti järjestettävä sopimuksin siten, että siitä on sovittava vähintään kahden yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) tarkoitetun henkilöstöryhmän kanssa, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Mikäli henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, tulevat noudatettaviksi hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset. Niiden mukaan henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja näille henkilökohtaiset varaedustajat yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt. Henkilöstön edustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa sille asetettujen edellytysten täyttymisestä.

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva henkilö, jolla on hallintoelimessä samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla jäsenillä, lukuun ottamatta yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyä, johon henkilöstön edustajalla ei ole oikeutta osallistua. Henkilöstön edustajalla on oikeus vapautukseen työstä henkilöstön edustamista varten sekä korvaukseen tästä johtuvasta ansionmenetyksestä. Henkilöstön edustajalla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla on työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n mukaan.

Henkilöstön edustajalla on yrityksen liike- ja ammattisalaisuuksia koskevia tietoja koskeva salassapitovelvollisuus, jos tietojen le-

viäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania. Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa. Hallintoedustuslain säännösten noudattamisen tehosteena on mahdollisuus uhkasakon asettamiseen.

2.2 Direktiivin pääasiallinen sisältö henkilöstön osallistumisen kannalta

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi pääomayhtiöiden rajat ylittävistä sulautumisista on saatettava kansallisesti täytäntöön EU:n jäsenvaltioissa 15 päivänä joulukuuta 2007 mennessä. Direktiivissä säännelty rajat ylittävä sulautuminen helpottaa osakeyhtiöiden ja osakkaiden tai jäsenten rajoitetulla vastuulla toimivien muiden yritysten rajat ylittäviä rakennejärjestelyitä EU:n alueella ja muissa ETA -valtioissa.

Direktiiviä sovelletaan sellaiseen pääomayhtiöiden sulautumiseen, johon osallistuvat yhtiöt kuuluvat vähintään kahden eri jäsenvaltion lainsäädännön soveltamisalaan ja jotka on perustettu vähintään kahden eri jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti ja joiden sääntömääräinen kotipaikka, keskushallinto tai päätoimipaikka on yhteisössä (1 artikla).

Pääomayhtiöllä tarkoitetaan direktiivissä EU:n jäsenvaltiosta olevien julkisten ja yksityisten osakeyhtiöiden ja niitä vastaavien muiden yhtiöiden lisäksi sellaista jäsenvaltiosta olevaa omistajien rajoitetulla vastuulla toimivaa muuta oikeushenkilöä, jossa on omistajien pääomapanoksia ja jota koskevien tietojen julkistaminen ja jonka edustaminen on järjestetty ensimmäisessä yhtiöoikeudellisessa direktiivissä (68/151/EY) tarkoitettulla tavalla (2 artikla).

Direktiivi koskee vain sellaista rajat ylittävää sulautumista, jota vastaava kansallinen sulautuminen on mahdollinen kyseisten jäsenvaltioiden lain mukaan (4 artiklan 1 kohdan a alakohta). Direktiivin mukaan rajat ylittävään sulautumiseen sovelletaan pääosin kansallisia sulautumissäännöksiä (4 artiklan 1 kohdan b alakohta ja 2 kohta).

Sulautumissuunnitelman julkistamisen, sulautumisen rekisteröinnin, sulautumista koskevan päätöksen ja sulautumisen täytäntöönpanon osalta direktiivi (6 ja 9—14 artikla) vastaa pääosin eurooppayhtiöasetuksen ((EY) N:o 2157/2001) ja eurooppaosuuskunta-asetuksen ((EY) N:o 1435/2003) säännöksiä eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan perustamisesta sulautumalla.

Direktiivin 5 artiklassa säädetään sulautumissuunnitelmasta. Kunkin sulautumiseen osallistuvan yhtiön johto- tai hallintoelinten on laadittava yhteinen rajat ylittävää sulautumista koskeva suunnitelma. Suunnitelmasta on käytävä ilmi muun muassa rajat ylittävän sulautumisen todennäköiset työllisyysvaikutukset ja tarvittavat tiedot menettelystä, joiden mukaisesti määritetään 16 artiklan nojalla yksityiskohtaiset säännöt työntekijöiden osallistumisesta niiden oikeuksien määrittelyyn, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä.

Direktiivin 7 artikla sisältää säännöksen, jonka mukaan kunkin sulautumiseen osallistuvan yhtiön johto- tai hallintoelimen on laadittava jäsenille tarkoitettu kertomus, jossa selitetään ja perustellaan rajat ylittävän sulautumisen oikeudelliset ja taloudelliset näkökohdat sekä selitetään rajat ylittävästä sulautumisesta jäsenille, velkojille ja työntekijöille aiheutuvat seuraukset. Kertomus on asetettava jäsenten ja työntekijöiden edustajien tai siinä tapauksessa, että työntekijöillä ei ole edustajia, työntekijöiden saataville vähintään kuukausi ennen 9 artiklassa tarkoitettua yhtiökokousta. Mikäli jonkin sulautumiseen osallistuvan yhtiön johto- tai hallintoelin saa kansallisen lainsäädännön mukaisesti annettavan työntekijöiden edustajien lausunnon hyvissä ajoin, kyseinen lausunto liitetään kertomukseen.

Direktiivin 16 artiklan mukaan rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön sovelletaan ensisijaisesti siinä jäsenvaltiossa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä, jossa yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee. Artiklan 2 kohdassa luetellaan tähän pääsääntöön liittyvät poikkeukset. Jäsenvaltiossa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei

kuitenkaan sovelleta, jos vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen luku on ollut enemmän kuin 500 ja se toimii direktiivin 2001/86/EY 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettua henkilöstön osallistumista koskevan järjestelmän mukaisesti tai jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä

- vähintään saman laajuudesta 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, tai

- 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.

Silloin kun jäsenvaltion kansallisia säännöksiä ei sovelleta, direktiivi yksilöi, mitä säännöksiä tulee noudatettaviksi. Tältä osin viitataan eräisiin eurooppayhtiön sääntöjen täydentämistä henkilöstöedustuksen osalta koskevassa direktiivissä (2001/86/EY, jäljempänä SE-direktiivi) oleviin säännöksiin.

Direktiivi rajat ylittävistä sulautumisista sisältää eräitä poikkeuksia SE-direktiivin säännöksistä. Muun muassa sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden asianomaiset elimet voivat päättää ilman ennakkoon käytäviä neuvotteluja, että ne soveltavat suoraan SE-direktiivin henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä. Lisäksi erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvottelut tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut ja soveltaa jäsenvaltiossa voimassa olevia säännöksiä henkilöstön osallistumisesta. Päätökseen tarvitaan rajat ylittäviä sulautumisia koskevassa direktiivissä mainittu määränemmistö.

Direktiivin tavoitteiden toteutumista pyritään tehostamaan erityisellä säännöksellä, jonka mukaan jos rajat ylittävän sulautumi-

sen tuloksena muodostettavaan yhtiöön sovelletaan henkilöstön osallistumisjärjestelmää, tämä yhtiö on velvollinen toteuttamaan toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että henkilöstön osallistumista koskevat oikeudet suojataan mahdollisissa myöhemmissä kotimaisissa sulautumisissa vähintään kolmen vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä sulautuminen on tullut voimaan.

2.3 Hallintoedustusta koskeva sääntely eräissä ETA:n jäsenvaltioissa

Yleisesti ottaen ETA:aan kuuluvissa maissa hallintoedustuksen järjestäminen riippuu yhtiömuodon lisäksi siitä, miten yrityksen hallinto on järjestetty. Dualistisessa järjestelmässä on kaksi hallintoelintä, 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, Belgiassa, Englannissa, Italiassa, Luxemburgissa, Espanjassa ja Irlannissa. Lisäksi Euroopassa on käytössä monistisen ja dualistisen järjestelmän yhdistelmiä esimerkiksi Suomessa, Ranskassa, Tanskassa ja Norjassa.

Hallintoedustus perustuu hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenyyteen Saksassa, Itävallassa, Luxemburgissa ja Pohjoismaissa. 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, Englannissa, Belgiassa, Irlannissa, Italiassa ja Islannissa.

Ruotsi

Ruotsissa hallintoedustus perustuu hallitusedustuslakiin (styrelserepresentationslag). Lain mukaan yrityksissä, joissa on vähintään 25 työntekijää, työntekijöillä on oikeus kahden paikkaan, tai mikäli yrityksessä on vähintään 1 000 työntekijää, kolmeen paikkaan yrityksen hallituksessa. Edustajat valitsevat

ne työntekijäjärjestöt, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen suhteessa työnantajaan. Hallitusedustajilla on joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin hallituksen varsinaisilla jäsenillä. Poikkeukset koskevat lähinnä tilanteita, joissa henkilöstön oleellinen etu voi olla ristiriidassa yrityksen etujen kanssa.

Tanska

Tanskassa hallintoedustuksen edellytyksenä osakeyhtiöissä on, että yritys on viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työllistänyt vähintään keskimäärin 35 henkilöä. Tällöin henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa hallintoneuvostoon. Edustajien määrä on kolmasosa hallintoneuvoston varsinaisista jäsenistä, kuitenkin vähintään kaksi. Muissa kuin osakeyhtiöissä henkilöstöllä on samoin edellytyksin oikeus valita yhtiön hallintoneuvostoon kolmannes sen jäsenistä, kuitenkin vähintään kaksi.

Norja

Norjassa yhtiön henkilöstöllä on oikeus hallintoedustukseen, jos henkilöstön enemmistö sitä vaatii. Mikäli yhtiön henkilöstön lukumäärä on vähintään 30 eikä yhtiössä ole hallintoneuvostoa, on henkilöstöllä oikeus saada edustajikseen hallitukseen yksi jäsen ja yksi tarkkailija. Jos yrityksellä on henkilöstöä enemmän kuin 50, on henkilöstöllä oikeus valita hallitukseen kolmannes sen jäsenistä, kuitenkin vähintään kaksi.

Saksa

Saksassa on neljä erilaista lakisääteistä järjestelmää hallintoedustuksesta. Kunkin järjestelmän soveltaminen riippuu pääasiassa yrityksen yhtiömuodosta, toimialasta ja henkilöstön määrästä. Hallintoedustus toteutetaan hallintoneuvoston jäsenyydellä. Henkilöstön osuus hallintoneuvostossa vaihtelee yhdestä kolmasosasta puoleen jäsenmäärästä. Saksassa on myös mahdollista sopia henkilöstön edustuksesta yrityksen johdon ja henkilöstön edustajien välillä sellaisissa yrityksissä, jotka eivät kuulu lakisääteisen hallintoedustuksen piiriin. Lisäksi voidaan tehdä

lakisääteistä hallintoedustusta täydentäviä sopimuksia.

Hollanti

Hollannissa hallintoedustus perustuu henkilöstön lakisääteiseen oikeuteen ehdottaa jäseniä hallintoneuvostoon. Henkilöstöllä on myös oikeus esittää huomautuksia sellaista ehdokasta kohtaan, jota ovat ehdottaneet muut kuin työntekijät. Tämä oikeus on vain suurissa yrityksissä, joissa on kaksiportainen hallinto.

Itävalta

Itävallassa hallintoedustus perustuu henkilöstön lakisääteiseen oikeuteen valita kolmasosa hallintoneuvoston jäsenistä. Henkilöstön valitsemilla jäsenillä on samat oikeudet kuin muillakin hallintoneuvoston jäsenillä. Tehtaessa tärkeimpiä päätöksiä, kuten hallituksen jäsenten valintoja, tarvitaan kaksoisenemmistö, jolloin pelkästään omistajien valitsemien hallintoneuvoston jäsenten enemmistö ei riitä.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön edustuksen järjestäminen yhtiön hallinnossa rajat ylittävän sulautumisen seurauksena muodostettavassa suomalaisessa yhtiössä. Direktiivi toteutettaisiin muuttamalla hallintoedustuslakia, koska kyseiseen lakiin sisältyvät henkilöstön edustusta yrityksen hallinnossa koskevat säännökset. Yhtiölainsäädäntöön ehdotettavia muutoksia vastaavasti henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä ehdotetaan rajat ylittävien sulautumisten lisäksi sovellettaviksi myös rajat ylittävissä jakautumisissa ja muissakin kuin direktiivissä tarkoitetuissa sulautumisissa. Ehdotuksen soveltamisalaa määritettäessä on otettu huomioon EY-tuomioistuimen tuomio C-411/03 (SEVIC Systems AG).

Direktiivin lähtökohtana on sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön kotipaikan lain soveltaminen henkilöstön edustuksen järjestämiseen yhtiön hallinnossa. Mikäli kuitenkin jossakin sulautumiseen osallistu-

vassa yhtiössä on käytössä eurooppayhtiöitä koskevan sääntelyn tarkoittama hallintoedustus yhtiön hallituksessa, hallintoneuvostossa tai johtoryhmässä, henkilöstön edustus järjestettäisiin eurooppayhtiömallin mukaisesti, jolloin osallistuvista yhtiöistä paras henkilöstön osallistumisjärjestelmä otetaan käyttöön muodostettavassa yhtiössä. Henkilöstön edustus olisi tällöin järjestettävä ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla. Mikäli sopimukseen ei päästä, sovellettaisiin toissijaisia, pakottavia säännöksiä henkilöstöedustuksen järjestämisestä.

Henkilöstön osallistuminen olisi eurooppayhtiömallin mukaan järjestettävä muodostettavassa yhtiössä automaattisesti, mikäli se kattaa osallistuvien yhtiöiden henkilöstöstä vähintään tietyn prosenttiosuuden. Rajat ylittävissä sulautumisissa käytettävä prosenttiosuus olisi kuitenkin korkeampi kuin perustettaessa eurooppayhtiö sulautumisella. Eurooppayhtiösääntelyn tarkoittamaa hallintoedustuksen kattavuutta osallistuvissa yhtiöissä koskevan 25 prosenttiosuuden sijasta käytettäisiin rajat ylittävissä sulautumisissa kuitenkin 33 1/3 prosenttia määritettäessä lain toissijaisten säännösten soveltamista tilanteessa, jossa yrityksen johdon ja henkilöstön edustajien kesken ei ole päästy sopimukseen henkilöstön edustuksen järjestämisestä. Jos kyseinen prosentti ei täyty, asia jäisi erityisen neuvotteluryhmän päätettäväksi yksinkertaisella enemmistöllä.

Edellä esitetystä neuvottelemiseen ja sopimiseen perustuvasta eurooppayhtiömallista poiketen rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden hallintoelimet voisivat kuitenkin ilman henkilöstön edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja päättää soveltaa välittömästi toissijaisia, pakottavia säännöksiä muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä lukien. Lisäksi henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voitaisiin rajoittaa kolmasosaan yhtiön hallintoelimen jäsenistä.

Henkilöstön edustuksen järjestämiseen rajat ylittävän sulautumisen seurauksena muodostettavassa suomalaisessa yhtiössä tulisivat sovellettaviksi myös hallintoedustuslain erinäiset säännökset. Työministeriö valvoisi hallintoedustuslakiin lisättäviksi ehdotettuja säännöksiä siten kuin lain 13 §:ssä säädetään.

Vaikka työministeriöllä ei ole oikeutta antaa oikeudellisesti sitovia tulkintoja hallintoedustuslain soveltamisesta, ministeriön tehtävänä on antaa ohjausta lain soveltamisessa. Myös lääninhallitukselle lain 14 §:ssä annettu mahdollisuus asettaa uhkasakko hallintoedustusta laista johtuvien velvoitteiden täyttämiseksi koskisi ehdotettujen säännösten noudattamista. Tässä hallituksen esityksessä ehdotetaan sovellettaviksi hallintoedustuslain 10—12 §:n säännöksiä henkilöstön edustajan työstä vapautuksesta ja korvauksista, henkilöstön edustajan irtisanomissuojasta ja salassapitovelvollisuudesta siten muutettuina, että ne vastaisivat eurooppayhtiösääntelyä. Hallintoedustuslain 15 §:n rangaistussääntelyä sovellettaisiin henkilöstön edustajan irtisanomissuojan ja salassapitovelvollisuuden rikkomiseen.

Direktiivin 7 artiklassa tarkoitettu rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvan yhtiön johto- tai hallintoelimen kertomus olisi artiklan 2 kohdan mukaan asetettava työntekijöiden edustajien tai, edustajien puuttuessa, työntekijöiden saataville vähintään kuukausi ennen yhtiökokousta, jossa sulautumissuunnitelman hyväksymisestä päätetään. Mikäli jonkin sulautumiseen osallistuvan yhtiön johto- tai hallintoelin saisi työntekijöiden edustajien lausunnon hyvissä ajoin, lausunto olisi liitettävä kyseiseen kertomukseen. Henkilöstön kannalta johto- tai hallintoelimen kertomuksella on tärkeä funktio, sillä siinä olisi selvitettävä rajat ylittävästä sulautumisesta työntekijöille aiheutuvat seuraukset. Direktiivin 5 artiklassa vuorostaan säädetään sulautumissuunnitelmasta, johon artiklan d kohdan mukaan tulee sisällyttää myös rajat ylittävän sulautumisen todennäköiset työllisyysvaikutukset. Artiklat 5 ja 7, joiden mukaiset velvoitteet koskevat myös yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jääviä yrityksiä, täytäntöönpantaisiin yhteisöainsäädännön muuttamisesta erikseen annettavalla hallituksen esityksellä.

4 Esityksen vaikutukset

Direktiivin henkilöstön osallistumista koskevat säännökset liittyvät kiinteänä osana rajat ylittävien sulautumisien yhteisöoikeudelliseen sääntelyyn. Oikeusministeriön valmis-

telemassa hallituksen esityksessä rajat ylittäviä sulautumisia ja jakautumisia koskevaksi lainsäädännöksi on käyty läpi sääntelykokonaisuuteen liittyviä vaikutuksia.

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Rajat ylittävää sulautumista ja jakautumista koskeva sääntely helpottaa rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä. Rajat ylittävän sulautumisen kautta monikansallinen yritys voi useissa tapauksissa luopua konsernirakenteesta siten, että kohdevaltioissa olevat tytäryritykset sulautuvat emoyritykseen ja toimintaa jatketaan sivuliikkeiden kautta tai rajat ylittäen. Rajat ylittävien sulautumisten ja jakautumisten taloudellisia vaikutuksia on tarkemmin käsitelty edellä mainitussa oikeusministeriön valmistelemassa hallituksen esityksessä.

4.2 Vaikutukset viranomaistoimintaan

Henkilöstön osallistumisen toteutumisen valvonta rajat ylittävissä sulautumisissa ja jakautumisissa lisää jossain määrin viranomaisten tehtäviä.

4.3 Henkilöstövaikutukset

Rajat ylittävällä sulautumisella ja jakautumisella ei ole välittömiä taloudellisia vaikutuksia suomalaisten yritysten henkilöstön kannalta. Jos kuitenkin suomalainen yritys sulautuu tai jakautuu toiseen valtioon rekisteröitävään yritykseen, Suomen palkkaturvainsäädäntöä ei enää sovelleta työnantajan palveluksessa ulkomailla työskentelevään työntekijään, vaikka hänen kotipaikkansa on Suomessa (palkkaturvain (866/1998) 2 §).

Yleisesti ottaen henkilöstön osallistumisjärjestelmien tavoitteena on, että yritysten toiminta ja toimintaympäristö sekä tuottavuus paransivat, kun yrityksen luottamusympäristö ja avoin vuorovaikutus lisääntyvät. Kilpailuettujen aikaansaaminen perustuu yhä enenevässä määrin työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen ja luovuuteen. Tämä näyttää toteutuvan paremmin sellaisissa yrityksissä, joissa henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia, mitkä vuorostaan toteutuvat parhaiten asioista neuvotellen.

Rajat ylittäviä sulautumisia ja jakautumisia koskeva sääntely rakentuu sille periaatteelle, että sulautuvissa tai jakautuvissa yrityksissä käytössä olevista henkilöstön osallistumisjärjestelmistä paras otetaan käyttöön muodostettavassa yrityksessä. Rajat ylittävä sulautuminen ja jakautuminen eivät näin ollen heikennä suomalaisten työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua yritysten hallintoon verrattuna voimassa olevaan henkilöstön edustamista koskevaan sääntelyyn.

4.4 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Sulautuminen on yritysjärjestelytyyppinä sellainen, jolla lähtökohtaisesti voidaan olettaa olevan työllisyysvaikutuksia. Sulautumisella haettuja hyötyjä ovat muun muassa toimintojen yhdenmukaistaminen ja tämän myötä päällekkäisten toimintojen lopettaminen. Näin ollen voidaan olettaa, että sulautumisilla on yritysten hallinnollisen henkilöstön työllisyyttä alentavia vaikutuksia. Toisaalta sulautumisten samoin kuin jakautumisten tarkoituksena on parantaa yritysten toimintamahdollisuuksia.

Direktiivin voidaan katsoa olevan sukupuolineutraali. Esityksellä ei ole tasa-arvoaikutuksia.

5 Asian valmistelu

Direktiivin täytäntöönpanoa koskevat säännösehdotukset valmisteltiin työministeriön neuvotteluryhmässä, jossa olivat edustettuina työministeriö, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Akava ry.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Oikeusministeriö on valmistellut erikseen hallituksen esityksen rajat ylittäviä sulautumisia ja jakautumisia koskevaksi lainsäädännöksi, jonka on tarkoitus tulla voimaan samanaikaisesti kuin tässä esityksessä ehdotettujen hallintoedustuslain muutosten. Vakuu-

tusyhtiöiden rajat ylittäviä sulautumisia koskevat säännökset valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä osana vakuutusyhtiölain kokonaisuudistusta.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotuksen perustelut

2 §. Lain soveltamisala. Pykälän soveltamisalasäännöstä täydennettäisiin siten, että siinä viitattaisiin myös lain soveltamiseen järjestettäessä henkilöstön osallistumista rajat ylittävän sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovellettaisiin ehdotetun 9 a §:n mukaisesti hallintoedustuslain säännöksiä, mikäli rajat ylittävän sulautumisen tai jakautumisen tuloksena muodostettaisiin yhtiö, jonka sääntömääräinen kotipaikka olisi Suomessa. Kuitenkin lain nykyisestä soveltamisalasta, mukaan lukien henkilöstön määrä, poiketen tulisi sovellettavaksi ehdotetussa 9 b §:ssä tarkoitettu eurooppayhtiösääntely, jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen tai jakautumiseen osallistuvassa yhtiössä olisi ennestään käytössä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004) tarkoitettu henkilöstön osallistumisjärjestelmä.

9 a §. Yhtiön kotipaikan lain soveltaminen. Hallintoedustuslain säännöksiä henkilöstön edustuksesta yhtiön hallinnossa sovellettaisiin rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavaan yhtiöön, jonka sääntömääräinen kotipaikka on Suomessa. Kuitenkin tästä poiketen ehdotetun lain 9 b—9 c §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa sovellettaisiin lähtökohtaisesti eurooppayhtiötä (SE) koskevia säännöksiä. Säännösehdotus vastaa direktiivin 16(1) artiklaa.

Direktiivin mukaan rajat ylittävällä sulautumisella tarkoitetaan sellaisten pääomayhtiöiden sulautumista, jotka on perustettu jonkin jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti ja joiden sääntömääräinen kotipaikka, keskushallinto tai päätoimipaikka on ETA-alueella, kun vähintään kaksi yhtiöstä kuuluu eri jä-

senvaltioiden lainsäädännön soveltamisalaan. Rajat ylittävä sulautuminen voitaisiin toteuttaa absorptiosulautumisena, kombinaatiosulautumisena, tytäryhtiösulautumisena tai muuna yhtiölainsäädännössämme tarkoitettuna sulautumisena. Sääntelyn soveltamisalaan kuuluisivat kaikki sellaiset yhtiömuodot, joita koskevat rajat ylittävät sulautumiset yhtiölainsäädäntömme mahdollistaa.

9 b §. Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen. Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovellettaisiin ehdotetusta 9 a §:stä poiketen 9 b §:ssä lueteltuja mainitun lain säännöksiä, jotka koskevat henkilöstön osallistumisen järjestämistä sulautumisella perustettavassa eurooppayhtiössä. Henkilöstön osallistumisella tarkoitetaan mainitun lain 3 §:n 12 kohdassa henkilöstöä edustavan elimen tai henkilöstön edustajien vaikuttamista yhtiön tai muun oikeushenkilön asioihin siten, että näillä on oikeus valita tai nimetä osa jäsenistä yhtiön tai muun oikeushenkilön hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin tai niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yhtiön tai muun oikeushenkilön tulosyksiköt, taikka että näillä on oikeus suositella tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön tai muun oikeushenkilön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä. Edellä mainitun lain 4 §:n mukaan henkilöstön osallistumista koskevia neuvotte-luja varten perustetaan erityinen neuvotteluryhmä, jossa on edustettuna osallistuvien yhtiöiden henkilöstö.

Henkilöstön osallistuminen järjestettäisiin ehdotetun 9 b §:n 1 momentissa tarkoitettuis-

sa tilanteissa samaa menettelyä noudattaen kuin perustettaessa eurooppayhtiö sulautumisella. Kuitenkin tästä poiketen edellä mainitun lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa sovellettaisiin rajat ylittävissä sulautumisissa siten, että siinä käytetyn, hallintoedustuksen kattavuutta osallistuvissa yhtiöissä koskevan 25 prosentin sijasta käytettäisiin 33 1/3 prosenttia määritettäessä lain toissijaisten säännösten soveltamista tilanteessa, jossa yrityksen johdon ja henkilöstön edustajien kesken ei ole päästy sopimukseen henkilöstön edustuksen järjestämisestä.

Rajat ylittävällä sulautumisella muodostettavan yhtiön perustamisen helpottamiseksi sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden asianomaisille elimille annetaan direktiivin 16(4)(a) artiklassa mahdollisuus päättää, että ne ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja soveltavat välittömästi eurooppayhtiösääntelyn mukaisia toissijaisia säännöksiä yhtiön rekisteröintipäivästä lukien. Erityistä neuvotteluryhmää ei tarvitsisi näin ollen perustaa, mikäli osallistuvat yhtiöt päättäisivät suoraan soveltaa edellä mainitun lain toissijaisia säännöksiä henkilöstön osallistumisesta.

Ehdotetun pykälän 2 momentin säännös, joka koskisi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 18—30 §:ssä tarkoitettujen säännösten soveltamista, vastaa direktiivin 16(4)(a) artiklaa. Pykälän 3 momentin sääntely sellaisen yhtiömuodon valinnasta, joka mahdollistaa henkilöstön osallistumista koskevien oikeuksien käytön, vastaa direktiivin 16(6) artiklaa.

9 c §. Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut. Ehdotetussa säännöksessä annettaisiin erityiselle neuvotteluryhmälle oikeus tietyin edellytyksin päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut henkilöstön osallistumisen järjestämisestä, jolloin ehdotetut rajat ylittäviä sulautumisia koskevat säännökset eivät tulisi sovellettaviksi. Säännös vastaa direktiivin 16(4)(b) artiklaa.

9 d §. Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen. Direktiivin 16(4)(c) artiklassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus niissä tapauksissa, joissa ennakkoneuvottelujen jälkeen on päädytty soveltamaan henkilöstön osallis-

tumista koskevia toissijaisia sääntöjä, päättää rajoittaa henkilöstön osallistumisen osuutta muodostettavassa yhtiössä näistä säännöistä huolimatta. Artiklaan perustuva säännös sisältäisi ehdotetun lain 9 d §:ään, jossa asetettaisiin direktiivin edellyttämällä tavalla tietyt edellytykset sille, kuinka rajoitus voidaan toteuttaa. Säännös mahdollistaisi henkilöstön edustuksen rajoittamisen yhteen kolmasosaan sellaisissa tilanteissa, joissa jossakin osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustuksen osuus yhtiön hallintoelimessä olisi enemmän kuin yksi kolmasosa. Jos kuitenkin henkilöstön edustajien määrä jossakin osallistuvista yhtiöistä olisi vähintään yksi kolmasosa yhtiön hallintoelimen jäsenistä, henkilöstön edustajien määrän olisi oltava vähintään yksi kolmasosa hallintoelimen jäsenistä.

9 e §. Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja. Ehdotetuissa säännöksissä tarkoitetut henkilöstön osallistumisoikeudet olisivat pykälän mukaan vähintään samantasoisina voimassa vähintään kolme vuotta rajat ylittävän sulautumisen rekisteröinnin jälkeen niissä tapauksissa, joissa sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö myöhemmin sulautuu suomalaiseen yhtiöön. Säännös vastaa direktiivin 16(7) artiklaa.

9 f §. Rajat ylittävä jakautuminen. Henkilöstön osallistumisen järjestämistä rajat ylittävissä sulautumisissa koskevia säännöksiä sovellettaisiin soveltuvin osin myös rajat ylittäviin jakautumisiin. Soveltamisalan laajentaminen jakautumisiin perustuisi rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskevaan yhtiöoikeudellisen lainsäädäntöön muuttamiseen, joka koskisi myös jakautumisia.

10 §. Vapautus työstä ja korvaukset. Hallintoedustuslain työstä vapautusta ja korvauksia koskevaan 10 §:ään ehdotetaan lisättäväksi 3 momentti, jonka mukaan ehdotetussa 9 b §:ssä tarkoitettua erityisen neuvotteluryhmän jäseniin sovellettaisiin, mitä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 34 §:ssä säädetään. Ehdotettu säännös vastaa tältä osin direktiivin 16(3) artiklan a ja f kohtaa.

11 §. Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja. Henkilöstön edustajan irtisanomissuojaa koskevaa 11 §:ää muutettaisiin siten, että se koskisi myös ehdotetun lain 9 b §:ssä

tarkoitettua erityisen neuvotteluryhmän jäsen-
ten irtisanomista. Säännös vastaa tältä osin
direktiivin 16(3)(f) artiklaa.

12 §. Salassapitovelvollisuus. Salassapito-
velvollisuutta koskevaan hallintoedustuslain
12 §:ään lisättäisiin 3 momentti, jonka mu-
kaan erityisen neuvotteluryhmän jäseniin ja
heitä avustaviin asiantuntijoihin sovellettaisiin,
mitä henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä
(SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun
lain 31 §:ssä säädetään. Ehdotettu säännös
vastaa tältä osin direktiivin 16(3)(f) artiklaa.

2 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 15 päi-
vänä joulukuuta 2007. Direktiivi on tarkoitus
toteuttaa kaikissa ETA-valtioissa samanaikaisesti.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Edus-
kunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 2 ja 11 §, sellaisena kuin niistä on 11 § laissa 68/2001, sekä
lisätään lakiin uusi 9 a—9 f § ja niiden edelle uusi väliotsikko, 10 §:ään uusi 3 momentti ja 12 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

2 §

Lain soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. Tämän lain soveltamisesta henkilöstön osallistumisen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa säädetään 9 a—9 f §:ssä.

Henkilöstön osallistumisen järjestäminen rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa

9 a §

Yhtiön kotipaikan lain soveltaminen

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen Euroopan talousalueella sijaitsevien yhtiöiden rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä, jonka sääntömääräinen kotipaikka on Suomessa, sovelletaan tätä lakia, jollei 9 b—9 f §:stä muuta johdu.

9 b §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, mainitun lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan, mitä mainitun lain 2 §:n 1 momentissa, 4—12 ja 14 §:ssä, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7—9 kohdassa sekä 2 momentissa, 18 §:n 1 momentissa, 19 §:ssä, 28 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 29 ja 30 §:ssä säädetään. Lisäksi sovelletaan lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien lain 28—30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan myös eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2—4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön

kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 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.

9 c §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 9 b §: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 9 b ja 9 d—f §:ää ei sovelleta.

9 d §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 28—30 §:ssä tarkoitettujen henkilöstön osallistumista koskevat toissijaiset säännökset, henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä voidaan rajoittaa. Henkilöstön edustajien osuus muodostettavan yhtiön hallintoelimestä ei kuitenkaan saa olla vähemmän kuin yksi kolmasosa, jos yhdessäkin sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä henkilöstön edustajien osuus on vähintään yksi kol-

masosa hallituksen tai muun hallintoelimen jäsenistä.

9 e §

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.

9 f §

Rajat ylittävä jakautuminen

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

10 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Edellä 9 b §:ssä 1 momentissa tarkoitettujen erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen sovelletaan, mitä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 34 §:ssä säädetään.

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan sekä 9 b §:n 1 momentissa tarkoitettujen erityisen neuvotteluryhmän jäsenen irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

12 §

Salassapitovelvollisuus

vollisuuden sovelletaan, mitä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 31 §:ssä säädetään.

Edellä 9 b §:n 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovel-

Tämä laki tulee voimaan 15 päivänä joulukuuta 2007.

Helsingissä 12 päivänä lokakuuta 2007

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Cronberg*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 2 ja 11 §, sellaisena kuin niistä 11 § on laissa 68/2001, sekä
lisätään lakiin uusi 9 a—9 f § ja niiden edelle uusi väliotsikko, 10 §:ään uusi 3 momentti ja 12 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Lain soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Ehdotus

2 §

Lain soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150. *Tämän lain soveltamisesta henkilöstön osallistumisen järjestämiseen rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa säädetään 9 a—9 f §:ssä.*

Henkilöstön osallistumisen järjestäminen rajat ylittävässä sulautumisessa ja jakautumisessa

9 a §

Yhtiön kotipaikan lain soveltaminen

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen Euroopan talousalueella sijaitsevien yhtiöiden rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä, jonka sääntömääräinen kotipaikka on Suomessa, sovelletaan tätä lakia, jollei 9 b—9 f §:stä muuta johdu.

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Jos vähintään yhdessä rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvassa yhtiössä on henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain (758/2004) 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettu henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, mainitun lain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä neuvottelee osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten kanssa henkilöstön osallistumisen järjestämisestä. Tällöin henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan, mitä mainitun lain 2 §:n 1 momentissa, 4—12 ja 14 §:ssä, 16 §:n 1 momentin 1 ja 7—9 kohdassa sekä 2 momentissa, 18 §:n 1 momentissa, 19 §:ssä, 28 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 29 ja 30 §:ssä säädetään. Lisäksi sovelletaan lain 18 §:n 2 momentin 2 kohtaa siten, että siinä säädetyn 25 prosentin sijasta edellytyksenä henkilöstön osallistumista koskevien lain 28—30 §:n soveltamiselle on 33 1/3 prosenttia. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan myös eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 12 artiklan 2—4 kohtaa.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 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.

9 c §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Jos 9 b §:n 1 momentin mukaisesti on perustettu henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa tarkoitettu erityinen neuvotteluryhmä, tällä on oikeus päättää olla aloittamatta neuvottelut tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut. Päätös tulee tehdä vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä niistä neuvotteluryhmän jäsenistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa osallistuvien yhtiöiden henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin 9 b ja 9 d–f §:ää ei sovelleta.

9 d §

Henkilöstön osallistumisen rajoittaminen

Jos henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen tulisivat sovellettaviksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 28–30 §:ssä tarkoitettut 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.

9 e §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettu suomalainen yhtiö sulautuu toiseen suomalaiseen yhtiöön, henkilöstön osal-

listumisoikeuksia ei saa heikentää rajat ylittävän sulautumisen voimaantuloa seuraavien kolmen vuoden aikana.

9 f §

Rajat ylittävä jakautuminen

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

10 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Edellä 9 b §:ssä 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaamiseen sovelletaan, mitä henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain 34 §:ssä säädetään.

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on *vastaavasti* voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

11 §

Henkilöstön edustajan irtisanomissuoja

Henkilöstön edustajan ja varaedustajan *sekä* 9 b §:n 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenen irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

12 §

Salassapitovelvollisuus

Edellä 9 b §:n 1 momentissa tarkoitetun erityisen neuvotteluryhmän jäsenten ja heitä avustavien asiantuntijoiden salassapitovel-

*vollisuuteen sovelletaan, mitä henkilöstö-
eduksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eu-
rooppaosuuskunnassa (SCE) annetun lain
31 §:ssä säädetään.*

*Tämä laki tulee voimaan 15 päivänä joulu-
kuuta 2007.*
