

Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstön aseman turvaamista yhtiöiden rajat ylittävissä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia. Lisäksi ehdotetaan muutoksia yhteistoimintalakiin, yhteistoiminta-asiamiehestä annettuun lakiin, yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettuun lakiin, osuuskuntalakiin ja säästöpankkilakiin. Ehdotetuilla laeilla pyritään turvaamaan henkilöstön asemaa ja henkilöstön kuulemistä ja sille tiedottamista suunnitelluista muutoksista sekä täydentämään säännöksiä henkilöstön osallistumisen järjestämisestä yhtiöiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena Suomeen rekisteröitävän yhtiön tai yhtiöiden hallinnossa. Tarkoituksena on panna täytäntöön yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi työntekijöiden aseman turvaamista koskevien säännösten osalta.

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.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 31.1.2023, johon mennessä jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät lainsäädäntömuutokset voimaan.

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.....	6
2.1 EU-säädöksen tavoitteet.....	6
2.2 EU-säädöksen pääasiallinen sisältö.....	6
2.2.1 Yleistä	6
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	8
2.2.5 Työntekijöiden osallistumisoikeudet rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä	10
3 Nykytila ja sen arviointi.....	15
3.1 Kansallinen lainsäädäntö.....	15
3.1.1 Vastuu työsuhteesta johtuvista velvoitteista yritysjärjestelyjen yhteydessä	15
3.1.2 Yritysjärjestelyjä ja työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskeva lainsäädäntö.....	16
3.2 EU-lainsäädäntö	23
3.2.1 Sijoittautumisvapaus	23
3.2.2 Työnantajavelvoitteiden jatkuvuus	23
3.2.3 Hallintoedustus.....	24
3.2.4 Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa	28
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	34
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	34
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	34
4.2.1 Työllisyysvaikutukset	35
4.2.2 Perusoikeusvaikutukset	35
4.2.3 Työelämävaikutukset	36
4.2.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	38
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	38
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	38
5.1.1 Työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskevat kynnykset.....	38
5.1.2 Henkilöstön hallintoedustukseen sovellettava kynnys.....	39
5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot.....	39
5.2.1 Norja.....	39
5.2.2 Ruotsi	39
5.2.3 Tanska	40
5.2.4 Saksa	40
5.2.5 Ranska.....	40
5.2.6 Hollanti.....	40
5.2.7 Luxemburg.....	41

5.2.8 Itävalta.....	41
5.2.9 Unkari.....	41
5.2.10 Tsekin tasavalta.....	41
5.2.11 Slovakia.....	41
5.2.12 Slovenia.....	41
5.2.13 Kroatia.....	42
6 Lausuntopalaute.....	42
7 Suhde muihin esityksiin.....	42
8 Säännöskohtaiset perustelut.....	43
8.1 Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.....	43
8.2 Yhteistoimintalaki.....	55
8.3 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä.....	56
8.4 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä.....	56
8.5 Osuuskuntalaki.....	56
8.6 Säästöpankkilaki.....	56
9 Voimaantulo.....	57
LAKIEHDOTUKSET.....	58
1. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta.....	58
2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta.....	63
3. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta.....	64
4. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	65
5. Laki osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta.....	66
6. Laki säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta.....	67
LIITE.....	69
RINNAKKAISTEKSTIT.....	69
1. Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta.....	69
2. Laki yhteistoimintalain muuttamisesta.....	78
3. Laki yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain muuttamisesta.....	80
4. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	82
5. Laki osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta.....	83
6. Laki säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta.....	85

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*, siltä osin kuin direktiivissä säännellään työntekijöiden aseman turvaamista. Direktiivi on annettu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä *SEUT*, 50 artiklan 1 ja 2 kohdan nojalla ja sitä sovelletaan Euroopan unionin, jäljempänä *EU*, jäsenvaltioiden lisäksi myös muissa Euroopan talousalueeseen, jäljempänä *ETA*, kuuluvissa valtioissa. Direktiivissä säännellään velvoitteista ja menettelyistä, joita yhtiöiden tulee noudattaa toteuttaessaan rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä.

Yhtiöoikeudellisen 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.

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin avulla pyritään turvaamaan muun muassa työntekijöiden asemaa ja saavutettuja oikeuksia tilanteessa, jossa yritys siirtää kotipaikan toiseen ETA-valtioon. Nämä oikeudet liittyvät työsuhteen ja sen ehtojen jatkuvuuteen, työntekijöiden kuulemiseen ja heille tiedottamiseen sekä mahdollisen hallintoedustuksen turvaamiseen. Samalla parannetaan työntekijöiden asemaa ja yhtenäistetään yritysten rajat ylittäviä sulautumisia, jakautumisia sekä kotipaikan siirtoa koskevaa sääntelyä.

Jäsenvaltioiden on pantava yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi täytäntöön viimeistään 31.1.2023.

1.2 Valmistelu

EU-säädöksen valmistelu

Euroopan komissio antoi 25.4.2018 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajat ylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta (KOM(2018) 241 lopullinen).

Ehdotus sisälsi vain pieniä muutoksia työntekijöiden suojelusta rajat ylittävissä sulautumisissa. Ehdotukseen sisältyivät sulautumisen ohella myös ehdotukset vastaaviksi säännöksiksi henkilöstön aseman suojelusta rajat ylittävissä jakautumisissa ja kotipaikan siirroissa.

Valtioneuvosto tuki pääosin komission ehdotusta. Valtioneuvosto kannatti henkilöstön tiedottamisen, kuulemisen ja yhtiön hallintoon osallistumisen järjestämistä lähtökohtaisesti kaikkien yritysjärjestelyjen osalta samalla tavalla ottaen huomioon olemassa oleva EU-sääntely ja eri yritysjärjestelyjen 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). Myöhemmin Suomi tuki myös neuvoston yleisnäkemyksen hyväksymistä asiasta.

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 sen yhtiöoikeuden alan säännösten toimeenpanoa koskevassa hallituksen esityksessä laiksi osakeyhtiölain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 146/2022 vp).

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 ja lausuntokierrosta koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella TEM018:00/2022.

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella 5.7.-16.8.2022. Lausuntoa pyydettiin lausuntopalvelu.fi -portaalin kautta seuraavilta tahoilta: Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, oikeusministeriö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry, Suomen Yrittäjät ry ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto.

Lausuntoja saatiin kahdeksan. Esitysluonnoksesta lausui edellä mainittujen tahojen lisäksi Insinööriliitto ry.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 EU-säädöksen tavoitteet

Yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi koskee rajat ylittäviä yhtiön kotipaikan siirtoja, 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 yhtiöoikeudellisen 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, jäljempänä *direktiivi 2017/1132*, jota yhtiöoikeudellisella yritysjärjestelydirektiivillä muutettiin. Direktiivin muutoksella parannettiin työntekijöiden asemaa yrityssulautumisissa sekä yhtenäistettiin suojan tasoa sulautumisissa, jakautumisissa ja kotipaikan siirroissa.

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 artiklan 2 kohdan mukaan '*rajat ylittävällä 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 direktiivin 2017/1132 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 yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 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 jakautuvalle yhtiölle annetaan vastaanottavien yhtiöiden arvopapereita tai osuuksia, (*'yhtiöittämällä 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 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* koski direktiivin 2017/1132 vastaava säännös. Sen 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. Yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä kohta korvattiin yleisemmällä velvoitteella. Uuden 131 artiklan 1 a kohdan mukaan kaikki sulautuvan yhtiön varat ja vastuut, mukaan lukien kaikki sopimukset, saamiset, oikeudet ja velvoitteet siirtyvät rajat ylittävässä sulautumisessa vastaanottavalle 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 kokonaisjakautumisissa 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 ylittävän 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.

Yhtiöittämällä toteutettavan 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 kuulemistä koskevia oikeuksia kunnioitetaan ja niitä käytetään työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (2002/14/EY), jäljempänä *yhteistoimintamenettelydirektiivi*, säädettyjen oikeudellisten puitteiden ja sovellettavin osin eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/38/EY, jäljempänä *yritysneuvostodirektiivi*, mukaisesti.

Jäsenvaltiot voivat päättää soveltaa työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemistä koskevia oikeuksia muihin kuin yhteistoimintamenettelydirektiivin 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden työntekijöihin. Näin ollen tiedonsaantia ja kuulemistä 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.

Yritysjärjestelydirektiivin 86 k artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden tiedonsaantia ja kuulemistä koskevia oikeuksia noudatetaan ainakin ennen kuin päätetään rajat ylittävään kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai 86 e artiklassa tarkoitusta kertomuksesta sen mukaan, kumpi ajankohta on aikaisempi, siten, että työntekijöille annetaan perusteltu vastaus ennen 86 h artiklassa tarkoitettua yhtiökokousta, jossa päätetään kotipaikan siirron hyväksymisestä.

Direktiivin 86 k 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 työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä (2001/23/EY), jäljempänä *liikkeenluovutusdirektiivi*, säädettyjen oikeudellisten puitteiden mukaisesti, kun rajat ylittävää sulautumista pidetään liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena.

Soveltuvin 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 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 oi-

keudellisten puitteiden mukaisesti, kun rajat ylittävää jakautumista pidetään liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuna yrityksen luovutuksena, ja sovellettavin osin, EU:n laajuisten 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 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 kuitenkin rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten tai käytäntöjen soveltamista.

2.2.5 Työntekijöiden osallistumisoikeudet rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä

Sulautuminen

Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 133 artiklan mukainen työntekijöiden osallistumisoikeus yrityssulautumisen yhteydessä perustuu direktiivin 2017/1132 133 artiklaan, jota muutettiin vain osittain.

Yritysjärjestelydirektiivin 133 artiklan 2 kohdan johdantokappaleen mukaan 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 täytyminen johtaa eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY, jäljempänä *eurooppayhtiödirektiivi*, 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 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 2 kohta säilyi muilta osin direktiivin 2017/1132 mukaisena.

Lisäksi korvattiin 133 artiklan 4 kohdan a alakohhta kuulumaan seuraavasti: a) siinä tapauksessa, että vähintään yksi sulautumiseen osallistuvista yhtiöistä toimii eurooppayhtiödirektiivin 2 artiklan k alakohdassa tarkoitetun 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 direktiivin 2017/1132 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 soveltuvien 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 kuitenkaan rajoittamatta 2 kohdan soveltamista.

Artiklan 2 kohdassa säädetään, että 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 täytyminen johtaa eurooppayhtiödirektiivin 2 artiklan k alakohdassa tarkoitettuun henkilöstön osallistumiseen.

Yhtiön sääntömääräisessä kotipaikassa mahdollisesti voimassa olevia henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä ei myöskään sovelleta, jos kuhunkin vastaanotettavaan 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 (kotipaikan siirrossa), sulautumisessa tai jakautumisessa neljän vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä jakautuminen on tullut voimaan, soveltamalla soveltuvien 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 säädetystä 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 laajuudesta 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 tulosityksiköt, 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 myöhemässä rajat ylittävässä tai kotimaisessa sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrosta neljän vuoden ajan siitä, kun rajat ylittävä kotipaikan siirto on tullut voimaan, soveltamalla soveltuvien osin 1—6 kohdan sääntöjä.

Artiklan 8 kohdassa velvoitetaan yhtiö 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 työsopimuslain (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 työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä 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 työsopimuksia ja sovellettavaa lakia koskevassa 11 luvun 1 §:ssä säädetään työsopimukseen sovellettavasta laista. Sen mukaan Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä, jos työsopimuksella ei ole liittymiä muihin valtioihin. Jos työsopimuksella on liittymä kahteen tai useampaan valtioon, työsopimukseen 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 työsopimukseen sovelletaan osapuolten valitsemaa lakia. Lakiviittaus ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että työntekijä menettäisi hänelle sellaisin säännöksin 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 työsopimukseen 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 lähettämisestä 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 lähettämisestä 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 saanut 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 uudelleenjärjestelystä 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.

Merenkulkijoiden osalta merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 10 §:ssä on säännökset liikkeenluovutuksesta. Pykälän 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 momentissa säädetään, että liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Pykälän 3 momentin mukaan 2 momentissa säädettyä ei sovelleta tilanteessa, jossa luovuttaja tai luovutuksensaaja on sijoittautunut Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

Työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset sisältyvät merityösopimuslain 7—10 lukuun.

3.1.2 Yritysjärjestelyjä ja työntekijöiden kuulemista ja tiedottamista koskeva lainsäädäntö

Suomi on pannut täytäntöön EU:n työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat direktiivin lähinnä yhteistoimintalaissa (1333/2021).

Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan työnantajan yritysjärjestelystä 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 tarkoitetut, 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 säädetyn neuvotteluvuorituksen 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 tarkoitetut tiedot. Henkilöstön edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 1 momentissa tarkoitetut tiedot koko henkilöstölle.

Lain 28 § sisältää säännöksen 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 muutosneuvotteluvuorituksen piiriin kuuluvista asioista. Sen mukaan muutosneuvotteluvuorituksen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Muutosneuvotteluvuorituksen piiriin kuuluvat myös työnantajan harkitsemat, työnohjoitavallaan 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 käyttöönnotosta 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 työsopimuksen 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 aihetta.

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.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa tai yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettu laki (335/2007) sisältää erityissäännöksiä yhteistoiminnasta. Lain 2 luvussa säännellään yhteistoimintaa suomalaisissa yritysryhmissä ja lain 3 luvussa yhteistoimintaa yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä. Lain 3 luvun säännöksiä yhteistoiminnasta sovelletaan tietyin ehdoin yrityksessä tai yritysryhmässä, joilla on Euroopan talousalueella yhteensä vähintään 1 000 työntekijää ja 150 työntekijää vähintään kahdessa ETA-valtiossa.

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.

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 ylittävissä sulautumisissa ja jakautumisissa

Säännökset henkilöstöedustuksesta rajat ylittävien yritysjärjestelyjen osalta sisältyvät henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisissa annettuun lakiin.

Henkilöstön hallintoedustuksesta rajat ylittävien sulautumisten yhteydessä säädetään yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 133 artiklassa. Tämä artikla perustuu puolestaan pääomayhtiöiden rajat ylittävistä sulautumisista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/56/EY säännöksiin, jotka pantiin täytäntöön lisäämällä tarvittavat säännökset henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annettuun lakiin (1128/2007). Yhteistoimintalain uudistuksen yhteydessä nämä säännökset sisällytettiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa ja jakautumisissa annettuun lakiin (lakimuutos 1334/2021). Lain mukaan henkilöstön osallistumista rajat ylittävissä sulautumisissa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvien osin myös yhtiön rajat ylittäviin jakautumisiin.

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

Lain 2 a §:ssä säännellään lain soveltamista henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä sulautumisissa tai jakautumisissa. Sen mukaan henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa ja jakautumisissa 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 rangaistus-säännöksiä koskevan 39 §:n 2 momenttia.

Säännökset henkilöstön edustuksen järjestämisestä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisissa tai jakautumisissa 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 ylittävässä 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 jäsenten 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 ylittävissä 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 ansionmenetys. 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.

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 toimieliimessä, joka käsittelee tärkeitä liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Sopimus henkilöstön hallintoedustuksesta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voi-

massa määrääjän 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 toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt. Henkilöstön hallintoedustus tulee toteuttaa toimielimessä, 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 jäsenen 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 muutaneen yhtiön palvelukseen. Yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin täytäntöönpano edellyttää kansallisen lainsäädännön täsmentämistä siten, että siinä määritellään täsmällisesti työsuhteista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien jatkuminen yritysjärjestelyn jälkeen ja erityisesti jakautumisten osalta tulee määritellä, mikä jakautumisen seurauksena syntyvistä yhtiöstä vastaa työsuhteisiin liittyvistä velvollisuuksista.

Koska Suomi noudattaa jo nyt EU:n lainsäädännön velvoitteita työntekijöille tiedottamisen ja kuulemisen osalta, direktiivin säännösten panemiseksi täytäntöön tarvitaan ainoastaan säännökset siitä, miten työntekijöille tiedotetaan ja miten heitä kuullaan, kun työnantajayritys valmistelee rajat ylittäviä yritysjärjestelyitä. Osa näistä velvoitteista on tarkoitus panna täytäntöön osakeyhtiölakiin (624/2006) lisättävillä säännöksillä. Työlainsäädäntöön on tarkoitus sisällyttää

säännökset siitä, milloin työntekijöitä tulee kuulla sekä heille vastata esitettyihin huomautuksiin.

Suurimmat muutostarpeet liittyvät kuitenkin henkilöstön hallintoedustusta koskevaan lainsäädäntöön, koska direktiivissä säädetään 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 direktiivissä edellytetyillä säännöksillä ja rajat ylittävän kotipaikan siirron osalta tulee lisätä henkilöstön osallistumista koskevat lainsäädännöstämme puuttuvat säännökset.

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, keskuks-hallinto 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

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.

Direktiivin 2017/1132 velvoitteita, jotka koskevat työnantajavelvoitteiden jatkuvuutta yritysten rajat ylittävissä sulautumisissa on selvitetty edellä kohdassa 2.2.3.

3.2.3 Hallintoedustus

Hallintoedustus rajat ylittävissä sulautumisissa

EU:n voimassa oleva lainsäädäntö kattaa henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisen vain rajat ylittävissä sulautumisissa. Säännökset tästä sisältyvät direktiivin 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 tarkoitetun 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 alakohhta ja 3 artiklan 5 ja 7 kohta;

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

c) 5 artikla;

d) 6 artikla;

e) 7 artiklan 1 kohta, 7 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohhta, 7 artiklan 2 kohdan toinen alakohhta 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 alakohhta.

Artiklan 4 kohdan mukaan säänneltäessä 3 kohdassa tarkoitettuja periaatteita ja menettelyjä

a) jäsenvaltioiden on annettava sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden asianomaisille elimille oikeus päättää ilman enakkoon 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 enakkoneuvottelujen jälkeen sovelletaan henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia sääntöjä, näistä säännöistä huolimatta päättää rajoittaa henkilöstön osallistumisen osuutta rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavan yhtiön hallituksessa tai muussa hallintoelimestä. 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 hallintoelimestä.

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 (määräaikaa 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 kuulemista 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 ehdotomasta 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 eurooppayhtiöön 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 1 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 tulla 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 yhdessäkään 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 nimeämien 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 osallistumista kokouksiin ja palkan maksua ajalta, joka heidän on tehtäviensä suorittamiseksi oltava poissa työstä.

Direktiivissä veloitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jottei eurooppayhtiötä 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 työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY, jäljempänä *joukkovähentämisdirektiivi*, 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 EU:n laajuisten 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 kuulemistä 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 kuulemistä 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 ennakkoivista 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 soveltuvalle 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 vahvistamalla 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 työ-sopimuksen päättymisen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää. Joukkovähentämisdirektiiviä ei sovelleta määräaikaisiin työ-sopimuksiin, 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 tarkoitetut 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 suunniteltuja 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. Toimivaltaiten 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 lukumäärälle asetetun soveltamiskynnyksen. 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 alun perin vuonna 1994 (direktiivi 94/45/EY). Myöhemmin direktiiviä on 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. Yritysrhymällä tarkoitetaan ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä määräysvallassa olevat yritykset. Yhteisön laajuisella yritysrhymällä tarkoitetaan yritysrhmää, 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 yritysrhymästä, 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 yritysrhymän toimivaltaisen elimen kanssa.

Kuulemisella tarkoitetaan vuoropuhelua ja näkemystenvaihtoa työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohtoon 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, keskusjohdon suunnittelemista toimenpiteistä kohtuullisessa ajassa yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaiselle elimelle, menettelyn kuitenkin vaikuttamatta yritysjohtoon 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 tarkoitetut työntekijöiden lukumäärärajat 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 yhteisönlaajuisen yritysryhmään kuuluvan yrityksen johto sekä yhteisönlaajuisen 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 koskevilla neuvotteluilla. 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 valitsemat 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 johdonmuutoksen 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 ja sovellettavien työehtojen jatkuvuutta, työntekijöiden kuulemista ja heille tiedottamista sekä mahdollisen hallintoedustuksen suojaa. Merkittävimmät lainsäädännön muutokset koskevat rajat ylittäviä jakautumisia ja kotipaikan siirtoa. Hallintoedustuksen järjestämistä rajat ylittävissä sulautumisissa ja jakautumisissa säännellään jo nykyisin kansallisesti, mutta yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin myötä näitäkin, erityisesti rajat ylittäviä jakautumisia koskevaa sääntelyä, täsmennetään huomattavasti. Samalla 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 kuulemistä 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 yhtenäistää ja sovittaa yhteen jäsenvaltioiden toimia henkilöstön aseman turvaamiseksi.

Esitysehdotus liittyy oikeusministeriössä valmisteltuun laajempaan hallituksen esitykseen laiksi osakeyhtiölain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, jolla on tarkoitus panna täytäntöön yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin yhtiöoikeuden alaan kuuluvat osat. Mainittu esitys on eduskunnan käsiteltävänä samaan aikaan tämän esityksen kanssa.

Direktiivin toimeenpano eri lainsäädännön aloilla muodostaa kokonaisuuden, jonka vaikutuksia on syytä arvioida kokonaisuutena. Tuon oikeusministeriössä valmistellun hallituksen esityksen yhteydessä on laadittu tarkempia ja laaja-alaisempia arvioita yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin ja sen toimeenpanoa koskevan lainsäädännön vaikutuksista muun muassa talouteen ja yrityksiin. Tuo laajempi vaikutusarvio kattaa 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-säntelyn käyttöönotto vuonna 2007 on lisännyt tällaisten sulautumisten määrää. Siksi komissio on arvioinut, että myös yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi lisäisi 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 elinkeinovapauteen 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 määrätyin 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 voivat 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 säännöksiä Suomessa toimivien yhtiöiden rajat ylittävälle jakautumisille. Jakautumisten osalta on tärkeää määritellä, mikä jakautumisen seurauksena syntyvistä yhtiöstä vastaa kunkin työntekijän työsuhteesta jakautumisen jälkeen. 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 noudattaminen.

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 työläinsäädäntöä. 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 sijoittautuneen 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 tvöntekijänä tvöskentelevää henkilöä ei enää voitaisi pitää palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston 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 työsopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot eivät voi heiketä yritysjärjestelyn seurauksena.

Suomessa työnantajana toimivaan yhtiöön, joka valmistelee rajat ylittävää yritysjärjestelyä, sovelletaan yhteistoimintalain säännöksiä henkilöstön kuulemisesta ja heille tiedottamisesta, kuten yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä edellytetään, kun on kyse EU:n työntekijöiden kuulemista ja heille tiedottamista koskevien direktiivien noudattamisesta. Jos järjestelyyn liittyy esimerkiksi liikkeenluovutus, soveltuvat säännökset liikkeenluovutuksesta. Jos järjestelyyn liittyy joukkovähentämiä, soveltuvat niitä koskevat säännökset. Yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi 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.

Nämä säännökset vaikuttavat toisaalta työntekijöiden oikeuksia turvaavasti, mutta lisäävät samalla yritysten hallinnollista taakkaa. Säännöksillä turvataan myös osaltaan henkilöstöä yritysten pyrkiessä sijoittamaan olemassa olevia toimintojaan maihin, joissa on heikoimmat työehdot sekä joista puuttuvat henkilöstön osallistumisjärjestelmät sekä estetään sellaisen yhtiömuodon valinta, joka ei mahdollista henkilöstön hallintoedustusta, jos hallintoedustus tulisi sovellettavaksi yhtiössä.

Periaatteessa yrityksellä on jo nyt sijoittautumisvapauden perusteella mahdollisuus valita sääntömääräinen kotipaikkansa sen mukaan, missä valtiossa muun muassa työlainsäädännön velvoitteet ovat keveämpiä ja palkat alhaisempia. Esimerkiksi toteutuneiden fuusioiden perusteella ei voida vetää johtopäätöstä, että yritykset pyrkisivät yleisesti yritysjärjestelyjen avulla välttämään työlainsäädännön 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 kuulemista, heille tiedottamista ja heidän osallistumisoikeuksiaan koskevan lainsäädännön noudattamista. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin liittäisiin nyt myös vastaavat yhtiöiden kotipaikan siirtoon liittyvät tehtävät.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen mahdollisuus velvoittaa työnantaja tai yritys täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakko laajenisi koskemaan myös tilanteita, joissa on ilmeistä, että yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmä tai yritys tai 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlajuisen 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 selvityksistä ja suunnitelmasta kuulemisen osalta) sekä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (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 ratkaisussa on etuna se, että rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskevat työnantajayhtiön työlänsäädäntöä koskevat velvoitteet ovat pitkälti samassa laissa.

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Työntekijöiden kuulemista ja heille tiedottamista koskevat kynnykset

Yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä sallitaan työntekijöiden kuulemisen ja heille tiedottamisen yhteydessä yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaisen minimikynnyksen käyttö. Tässä esityksessä ei kuitenkaan ehdoteta, että kuulemiseen ja tiedottamiseen sovellettaisiin kansalliseen yhteistoimintaan sovellettavasta työntekijämäärää koskevasta 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, luottolaitostoinnasta 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.

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

5.1.2 Henkilöstön hallintoedustukseen sovellettava kynnys

Direktiivissä sallitaan se, että kun sovellettavaksi tulee Suomen yhteistoimintalaki, työntekijäkynnykseen laskettaisiin mukaan myös yhtiön muualla kuin Suomessa työskentelevä henkilöstö. Suomen hallintoedustuksen kynnys koskee Suomessa työskentelevän henkilöstön määrää, joten tässä esityksessä 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 lieene suomalaisille yrityksille eurooppayhtiösäännöksiä helpompi vaihtoehto, esitetään, että niiden henkilöstöön myös muissa ETA-maissa sovelletaan yhteistoimintalain henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä.

5.2 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

ETA-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 halli-

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

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. Edustajien valinnan edellytyksenä on, että enemmistön henkilöstöstä 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 henkilöstön nimeämiä jäseniä ja yli 2 000 työntekijän yrityksissä puolet. Pörssinoteeratuissa yhtiöissä tämä henkilöstöraja on 2 000. Mikäli pörssinoteerattu yhtiö työllistää 500–2 000 henkeä, sen hallintoneuvostossa tulee olla vähintään kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Yli 2 000 työntekijän yrityksissä valituksi voi tulla myös yrityksen ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi ammattiliiton edustaja.

5.2.5 Ranska

Ranskassa on laajennettu työntekijöiden hallintoedustusta useaan otteeseen, viimeksi vuonna 2019. Henkilöstöllä 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 kaksitasoisia 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 henkilöstön 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. Henkilöstöllä on oikeus hallintoedustukseen yhtiöissä, jossa on vähintään 1 000 työntekijää. Edustus tapahtuu hallintoneuvostotasolla, jos hallintoneuvosto on perustettu ja muutoin hallitustasolla. Henkilöstöllä on oikeus nimittää kolmannes jäsenistä, joita tulee olla yhteensä vähintään yhdeksän. Näin ollen henkilöstön 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. Pörssiyhtiöiden, 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 yritysjohtajan 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

Kaikki lausunnon antaneet tahot suhtautuivat myönteisesti esitysehdotukseen. Erityisesti työnantajapuoli (EK ja SY) piti tärkeänä sitä, että direktiivin implementoinnissa on pitäydytty vain direktiivissä edellytettyjen muutosten tekemiseen sekä että muutokset on sisällytetty pääosin samaan lakiin.

Työntekijäjärjestöistä SAK ja STTK kannattivat esitystä, mutta katsoivat, ettei työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 4 momentiksi esitetty viittaussäännös ole välttämätön.

Myös Akava kannatti esitysluonnosta, mutta kiinnitti huomiota ehdotukseen tiedoksiantovelvollisuudesta poikkeamisesta. Akava piti valitettavana uudessa 32 §:ssä ehdotettua tiedoksiantovelvollisuudesta poikkeamista ja ehdotti, että poikkeuksen käyttämisen edellytykseksi säädettäisiin yhteistoiminta-asiamiehen lupa. Myös Insinööriliitto kannatti esitysluonnosta, mutta piti 32 §:n säännöstä heikennyksenä ja ehdotti joko pykälän poistamista tai lupamenettelyn käyttöönottoa, jotta pykälä ei johda työntekijöiden oikeuksien kiertämiseen.

Oikeusministeriö esitti lausunnossaan, että esityksessä kuvattaisiin tämän esityksen ja oikeusministeriössä valmisteilla olevan esityksen liittynät tarkemmin Suhde muihin esityksiin -jaksossa.

Yhteistoiminta-asiamies ilmoitti pitävänsä esitysluonnosta toimivaltansa kannalta ongelmattomana.

Lausuntopalautteen pohjalta esityksestä poistettiin työsopimuslakiin suunnitellut viittaussäännökset ja lähinnä perusteluissa otettiin huomioon SAK:n, STTK:n, oikeusministeriön, Akavan sekä Insinööriliiton lausunnot.

7 Suhde muihin esityksiin

Samaan aikaan tämän esityksen kanssa eduskunnan käsiteltävänä on oikeusministeriön toimialaan kuuluva hallituksen esitys laiksi osakeyhtiölain muuttamisesta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 146/2022 vp). Myös sen tarkoituksena on panna osaltaan täytäntöön yhtiöoikeudellinen yritysjärjestelydirektiivi. Osakeyhtiölain sulautumista koskevaan 16 lukuun ja jakautumista koskevaan 17 lukuun ehdotetaan lukuisia muutoksia. Muutoksia tai uusia säännöksiä ehdotetaan muun muassa sulautumis- ja jakautumissuunnitelmien sisältöön ja hallituksen selvityksen laatimisvelvollisuuteen ja sen sisältöön. Osakeyhtiölakiin ehdotetaan lisäksi rajat ylittävää kotipaikan siirtoa koskevaa uutta 17 a lukua, joka koskee osakeyhtiön mahdollisuutta muuttaa yhtiömuotonsa toisessa ETA-valtiossa sallituksi oikeudelliseksi muodoksi ja siirtää vähintään kotipaikkansa tähän valtioon. Kotipaikan siirto sallitaan ehdotuksessa siten, että ETA-valtion yhtiömuoto muutetaan suomalaiseksi osakeyhtiöksi ja kotipaikka rekisteröidään Suomeen.

Kaikkien yritysjärjestelymuotojen osalta esitykseen sisältyy velvoitteita henkilöstön kuulemisesta suunnitelluista muutoksista. Tämä hallituksen esitys liittyy oikeusministeriön toimialan hallituksen esitykseen siten, että tähän hallituksen esitykseen sisältyvät direktiivin toimeenpanon edellyttämät säännökset työntekijöiden suojelemiseksi yhtiöoikeuteen esitettävissä yritys-järjestelyissä. Työntekijöiden mahdollisten osallistumisoikeuksien asianmukainen suojaaminen ja henkilöstölle tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteiden täyttäminen ovat osaltaan edellytyksiä yritys-järjestelyjen toteuttamiselle. Lisäksi tässä hallituksen esityksessä säädetään työntekijöiden työoikeudellisen aseman turvaamisesta näiden yritys-järjestelyjen yhteydessä.

Lisäksi mainitussa oikeusministeriön toimialaan kuuluvassa hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi ennakollisesta valvonnasta väärinkäytösten torjumiseksi sellaisten rajat ylittävien yritys-järjestelyjen yhteydessä, joissa yhtiö on sulautumassa, jakautumassa tai siirtämässä kotipaikkansa ulkomaille. Tämä suoja saattaa koskea myös työntekijöiden asemaa.

Osakeyhtiölakia koskevien muutosehdotusten kanssa johdonmukaisella tavalla ehdotetaan sisällöltään vastaavia muutoksia vakuutus- ja rahoitusalan lainsäädäntöön ottaen huomioon kuitenkin toimialaan ja erityisesti toimiluvan myöntämiseen liittyvät erityispiirteet. Nämä muutokset koskisivat vakuutusyhtiölakia, työeläkevakuutusyhtiöistä annettua lakia (354/1997), sijoituspalvelulakia (747/2012), sijoitusrahastolakia (213/2019), vaihtoehtorahastojen hoitajista annettua lakia (162/2014), kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annettua lakia (1070/2017), arvosuusjärjestelmästä ja selvitystoiminnasta annettua lakia (348/2017), joukkorahoituspalvelun tarjoamisesta annettua lakia (203/2022), maksulaitoslakia (297/2010), liikepankkilaeista ja muista osakeyhtiömuotoisista luottolaitoksista annettua lakia (1501/2001), osuuspankeista ja muista osuuskuntamuotoisista luottolaitoksista annettua lakia (423/2013) ja luottolaitostoinnasta annettua lakia.

Siltä osin kuin näihin yhtiöihin tulevat sovellettavaksi direktiivissä edellytetyt säännökset rajat ylittävistä yritys-järjestelyistä sekä henkilöstön kuulemisesta yhtiön laatimista selvityksistä ja suunnitelmista mainituista yritys-järjestelyistä, yhtiöihin sovelletaan tässä hallituksen esityksessä ehdotettavia säännöksiä henkilöstön kuulemisesta ja sille tiedottamisesta, työsuhteiden jatkuvuudesta sekä henkilöstön osallistumisjärjestelyistä.

Direktiivin toimeenpanoon liittyy myös työ- ja elinkeinoministeriön toimialaan kuuluva hallituksen esitys kaupparekisterilaiksi ja elinkeinotoimintalaiksi sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi.

Molemmat esitykset on annettu eduskunnalle syysistuntokaudella 2022. Tällä esityksellä voi olla vaikutuksia muun muassa niiden säädösviittauksiin.

8 Säännöskohtaiset perustelut

8.1 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 yritys-järjestelyjä koskevista selvityksistä ja suunnitelmista, lain nimike muutettaisiin vastaamaan lain sisältöä. Muutettu lain nimike kuuluisi seuraavasti: ”Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritys-järjestelyissä”.

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

Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin maininta säännöksen soveltamisesta Euroopan talousalueella sekä siitä, että lain tarkoituksena olisi myös henkilöstölle tiedottamisen ja sen kuulemisen varmistaminen työnantajan suunnittelemista rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä ja henkilöstön aseman turvaaminen näissä yritysjärjestelyissä.

Pykälän 2 momenttia täsmennettäisiin siten, että momentti koskee henkilöstöedustuksen järjestämistä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa. Kuten voimassa olevassa laissa henkilöstöedustus eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa järjestettäisiin säännöksen mukaan ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 luvussa säädetyn 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, henkilöstölle tiedottamiseen ja henkilöstön kuulemiseen sekä työnantajavelvoitteiden jatkumiseen rajat ylittävissä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa

Pykälän otsikko muutettaisiin kattamaan henkilöstöedustuksen järjestämisen ohella myös henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen sekä työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa. Pykälän mukaan nämä oikeudet määräytyisivät 5 a luvussa säädetyn mukaisesti.

Mainittua lukua sovelletaan sellaisissa yhtiöissä ja tilanteissa, joihin sovelletaan osakeyhtiölain säännöksiä rajat ylittävistä sulautumisista, jakautumisista tai kotipaikan siirroista. Hallituksen esityksessä osakeyhtiölain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi ehdotetaan osakeyhtiölakia koskevien muutosehdotusten kanssa johdonmukaisella tavalla sisällöltään vastaavia muutoksia vakuutus- ja rahoitusalan lainsäädäntöön ottaen huomioon kuitenkin toimialaan ja erityisesti toimiluvan myöntämiseen liittyvät erityispiirteet. Nämä muutokset koskisivat muun muassa vakuutusyhtiölakia, työeläkevakuutusyhtiöistä annettua lakia, sijoituspalvelulakia, sijoitusrahastolakia, vaihtoehtorahastojen hoitajista annettua lakia, kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annettua lakia, arvo-osuusjärjestelmästä ja selvitystoiminnasta annettua lakia, joukkorahoituspalvelun tarjoamisesta annettua lakia, maksulaitoslakia, liikepankeista ja muista osakeyhtiömuotoisista luottolaitoksista annettua lakia ja luottolaitostoiminnasta annettua lakia. Lain 5 a luvun säännökset koskisivat soveltuvin osin myös näissä laessa säänneltyjä osakeyhtiöitä, siltä osin kuin niihin soveltuvat yritysjärjestelydirektiivin säännökset rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä.

Luvun säännöksiä sovellettaisiin soveltuvin osin myös osuuskuntalain (421/2013) 20 ja 21 luvussa sekä säästöpankkilain (1502/2001) 4 luvussa tarkoitetuissa rajat ylittävissä osuuskuntien ja säästöpankkien yritysjärjestelyissä. Osuuskuntalain 20 ja 21 luvuissa säännellään osuuskuntien rajat ylittäviä sulautumisia ja jakautumisia ja säästöpankkilain 4 luvussa säästöpankkien rajat ylittäviä sulautumisia.

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, jakautumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä.

Samoin kuin eurooppayhtiösääntelyssä, järjestettäessä henkilöstöedustusta rajat ylittävien yritysjärjestelyjen yhteydessä, lähtökohtana olisi pääosin neuvottelemineen ja sopiminen. Yhtiöoikeudelliseen yritysjärjestelydirektiiviin sisältyy kuitenkin sopimusvapautta rajoittavia elementtejä, kuten säännös kansallisen lain soveltamisen ensisijaisuudesta tietyissä tilanteissa. Rajat ylittävän sulautumisen osalta osallistuvat yhtiöt voivat 30 b §:n 7 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 virke kumottaisiin ja korvattaisiin 5 a lukuun lisättävillä viittauksilla eurooppayhtiösääntelyn soveltamiseen tältä osin. Voimassa olevan lain 2 a §:n toisen virkkeen 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. Tässä ehdotuksessa esitetään kumottavaksi mainituista säännöksistä 31 §:n 2 momentti, 33 §:n 2 momentti sekä 34 §:n 3 momentti. Samalla ehdotetaan 30 b §:ään säännöstä, jonka mukaan kaikkiin rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin sovelletaan 31—34, 37 ja 39 §:ää. Näin viittaukset eurooppayhtiösääntelyyn sisällytettäisiin näidenkin säännösten osalta rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä koskevaan 5 a lukuun. Tämä olisi selkeämpää, koska lain 5 a luvussa määritellään muutoinkin, mitä eurooppayhtiön henkilöstön edustusta koskevia säännöksiä sovelletaan rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä. Myös yritysjärjestelydirektiivissä nämä nykyisessä 2 a §:ssä mainitut asiat ja nykyisen 5 a luvun 30 a §:ssä luetellut eurooppayhtiödirektiivin säännökset, joita sovelletaan rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä, perustuvat direktiivin samojen artiklojen samoihin alakohtiin, joten direktiivin velvoitteita täytäntöönpannassa olisi selkeintä noudattaa direktiivin kanssa 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 tai muun ETA:an kuuluvan valtion vastaavassa lainsäädännössä. Työntekijöiden oikeuksia koskevien säännösten soveltamisen kannalta keskeiset osakeyhtiölakiin direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä lisättäväksi ehdotettavat säännökset sisältyvät osakeyhtiölain 16, 17 ja 17 a lukuun. Näihin lukuihin on tarkoitus lisätä säännökset henkilöstölle tiedottamisesta yritysjärjestelyjä koskevista suunnitelmista ja selvityksistä. Tämän lain säännökset täydentävät mainittuja osakeyhtiölain säännöksiä ja säännöksiä tulee soveltaa yhdessä ja yhtenä kokonaisuutena. Säännöksiä työntekijöiden aseman turvaamisesta sovelletaan myös sellaisiin osakeyhtiölain 16, 17 ja 17 a luvun piiriin kuuluihin yhtiöihin, joita koskevat tietyt erityissäännökset, kuten esimerkiksi luottolaitostoiminnasta annetun lain tai vakuutusyhtiölain erityissäännökset. Määritelmä kattaisi myös 2 a §:ssä mainittujen osuuskuntien ja säästöpankkien vastaavat yritysjärjestelyt. Vaikka yritysjärjestelydirektiivi kattaa vain osakeyhtiöiden yritysjärjestelyt, EU-tuomioistuimen edellä selostettu Polbud-ratkaisu kattanee myös muun muassa osuuskunnat. Suomessa on jo aiemmin hyväksytty säännökset osuuskuntien rajat ylittävistä sulautumisista ja jakautumisista sekä säästöpankkien sulautumisista.

5 a luku **Henkilöstön edustuksen järjestäminen, henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen sekä työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä**

Luvun otsikkoa muutettaisiin siten, että se kattaisi hallintoedustuksen järjestämisen ohella myös henkilöstölle tiedottamista ja sen kuulemista sekä työnantajavelvoitteiden jatkumista koskevia säännöksiä. Otsikko kattaisi myös kaikki yritysjärjestelyt eli sulautumisen ja jakautumisen lisäksi myös kotipaikan siirron.

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 l artiklan 1 ja 2 b kohdan, yrityssulautumisia koskevan 133 artiklan 1 ja 2 b kohdan sekä jakautumisia koskevan 160 l 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 §. Eurooppayhtiösäätelyn soveltaminen. Pykälän 1 ja 2 momentin mukaan tämän lain mukaisia henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä sovellettaisiin soveltuvin osin yhtiöoikeudellisessa yritysjärjestelydirektiivissä säännellyissä tilanteissa. Säännökset tästä perustuvat kotipaikan siirron osalta direktiivin 86 l artiklan 2 kohtaan, yhtiön jakautumisen osalta 160 l 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, jolla pyritään suojelemaan henkilöstöä ennen järjestelyn toteutumista olemassa olevien oikeuksien heikennyksiltä. Säännöksen taustalla on myös pyrkimys suojella olemassa olevia osallistumisoikeuksia yrityksen mahdollisilta toimilta, joilla se pyrkisi vaikuttamaan henkilöstön määrää tilapäisesti alentamalla työntekijöiden osallistumiselle kansallisessa lainsäädännössä asetettujen työntekijämäärien täyttymättä jäämiseen.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan rajat ylittävässä kotipaikan siirrossa ja jakautumisessa sovellettaisiin henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä soveltuvin osin, kun kotipaikkaa siirtävän tai jakautuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää kotipaikan siirtoa tai jakautumista koskevan suunnitelman julkistamista edeltäneiden kuuden kuukauden aikana ollut neljä viidesosaa lähtöjäsenvaltion lainsäädännön mukaisesta raja-arvosta, jonka ylittyminen johtaa 3 §:n 12 kohdan mukaiseen henkilöstön osallistumiseen.

Momentin 2 kohdan mukaan henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia sääntöjä sovellettaisiin sulautumisessa, kun vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltäneiden kuuden kuukauden 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 tämän lain 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 se henkilöstön osallistuminen, jota sovellettiin rajat ylittävään yrityssulautumiseen osallistuvassa tai kotipaikkansa Suomeen siirtävässä yhtiössä ennen rajat ylittävää sulautumista tai kotipaikan siirtoa.

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

Pykälän 3 momentin mukaan arvioitaessa sitä, onko Suomen lainsäädännön mukainen henkilöstön osallistumisen taso 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetulla 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 näissä elimissä on käytössä henkilöstön osallistumisjärjestely. EU-tason säännökset asiasta sisältyvät yhtiön kotipaikan siirron osalta yhtiöoikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin 86 l artiklan 2 a kohtaan, sulautumisen osalta 133 artiklan 2 a kohtaan sekä yhtiön jakautumisen osalta 160 l artiklan 2 a kohtaan.

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

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 kestoa. Lisäksi sovellettaisiin 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 soveltamisen 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, joiden 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 5 momenttiin lisättäisiin säännökset siitä, miltä osin eurooppayhtiösäätelyä sovellettaisiin rajat ylittävän yrityksen jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa. Näissä tilanteissa sovel-

lettaisiin 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 virkettä 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 ainoastaan sulautumisia. Asetuksen 12 artiklan mukaan yhtiön kotipaikan siirtoa, yhtiöiden sulautumista tai yhtiön jakautumista ei voida rekisteröidä, jos henkilöstöedustusta koskevasta järjestelyistä ei ole sovittu tai jos päätöstä olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa aloitetut neuvottelut ei ole tehty tai jos määräaika neuvotteluille on päättynyt ilman että on päästy sopimukseen. Lisäksi yhtiössä sovellettavat säännöt eivät saa olla ristiriidassa henkilöstön osallistumista koskevan lainsäädännön kanssa.

Pykälän 6 momenttiin lisättäisiin säännös siitä, että kaikkiin yritysjärjestelyihin sovellettaisiin myös 31 §:n salassapitovelvollisuutta, 32 §:n poikkeamista tiedonantovelvollisuudesta, 33 §:n henkilöstön edustajan suojaa, 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 mukainen rangaistussäännöskin soveltuu 16 §:n osalta vain mainituissa kohdissa säädettyjen velvoitteiden eli 16 §:n 1 momentin 1 ja 7—9 kohdan sekä 2 momentin velvoitteiden laiminlyöntiin. Momentin säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivin 86 l artiklan 3 kohta, 133 artiklan 3 kohta sekä 160 l artiklan 3 kohta.

Pykälän 7 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 mitä 28—30 §:ssä säädetään henkilöstön osallistumisesta välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen. Vastaava menettely ei ole mahdollinen kotipaikan siirron tai yhtiön jakautumisen tilanteissa. Säännöksellä pantaisiin täytäntöön direktiivin 133 artiklan 4 a kohdan velvoite.

Pykälän 8 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 siir-

ron 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 §. Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut. Pykälä perustuisi nykyiseen 30 b §:ään. Pykälän mukaan 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 sellaiset jäsenet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Tällöin henkilöstön mahdollinen oikeus osallistua yhtiön hallintoon määräytyy 30 a §:ssä säädetyin tavoin 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 tarkoitetut henkilöstön osallistumista koskevat säännökset, henkilöstön edustajien 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 vastaiset rajat ylittävät ja myös kotimaiset sulautumisen, kotipaikan siirron ja jakautumisen tilanteet. Suojan kestoa pidennettäisiin samalla kolmesta vuodesta neljään vuoteen. Tarvittaessa yritysjärjestelyä seuraavien neljän vuoden kuluessa tapahtuvissa uusissa järjestelyissä noudatettaisiin soveltuvin osin tämän luvun säännöksiä henkilöstön osallistumisoikeuksien suojelemisesta.

Pykälän mukaan jos rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai yhtiön kotipaikan siirron tuloksena muodostetussa suomalaisessa yhtiössä sovelletaan henkilöstön osallistumisjärjestelmää, yhtiön on varmistettava, että henkilöstön osallistumisoikeudet suojataan 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 yhtiön jakautumisia koskevan 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. Säännös koskee vain osallistumisoikeuksien suojelua yhtiön rajat ylittävän jakautumisen tai yhtiön kotipaikan siirron tilanteissa. Pykälän mukaan henkilöstön osallistumista koskevia järjestelyjä, joita sovellettiin ennen yhtiön rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan mahdollisia myöhemmin sovittavia järjestelyjä tai sovittujen järjestelyjen 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.* Pykälä olisi uusi. Sen 1 momentissa säädettäisiin, että jos Suomeen sijoittunut osakeyhtiö aikoo toteuttaa ETA:an kuuluvien valtioiden 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, kummasta päätetään aikaisemmin.

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 lausunnosta ja se on liitettävä kertomukseen. Työntekijöille tarkoitettua kertomusta ei edellytetä, jos yhtiöllä ei ole muita työntekijöitä kuin ne, jotka kuuluvat hallinto- ja johtoliemeen. 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.

Direktiivin säännökset työntekijöille annettavasta suunnitelmasta ja kertomuksesta on tarkoitus panna täytäntöön yhtiöoikeuden alan lainsäädännöllä. Hallituksen esityksessä laiksi osakeyhtiölain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi esitetään osakeyhtiölain 16 lukuun sulautumista koskevia säännöksiä. Sen 22 §:ssä säädettäisiin sulautumissuunnitelmasta. Sulautumissuunnitelmassa on oltava muun muassa selvitys rajat ylittävän sulautumisen todennäköisistä työllisyysvaikutuksista sekä selvitys menettelyistä, joiden mukaisesti määritetään yksityiskohtaiset säännöt työntekijöiden osallistumisesta niiden oikeuksien määrittelyyn, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista vastaanottavassa yhtiössä.

Lain 22 a §:ssä olisi säännös huomautusten tekemistä koskevasta ilmoituksesta ja huomautusten toimittamista yhtiölle. Sen 1 momentin mukaan kunkin rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvan yhtiön olisi laadittava ilmoitus osakkeenomistajille, velkojille ja työntekijöille tai työntekijöiden edustajille siitä, että nämä voivat toimittaa kirjallisesti yhtiölle huomautuksia sulautumissuunnitelmasta. Ilmoituksessa olisi mainittava päivämäärä, johon mennessä huomautukset tulee viimeistään toimittaa yhtiölle. Huomautukset olisi toimitettava viimeistään viisi arkipäi-

vää ennen sulautumisesta päättävää yhtiökokousta tai, jos sulautumisesta ei päätetä vastaanotavassa yhtiössä yhtiökokouksessa, viisi arkipäivää ennen tällaisen yhtiön sulautumisesta päättävää hallituksen kokousta. Ilmoitus olisi asetettava yhtiön internetsivuille taikka tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla saataville vähintään kuukautta ennen sulautumisesta päättävää yhtiökokousta ja 10 §:n 3 momentissa tarkoitetun ilmoituksen toimittamisesta lähtien taikka vähintään kuukautta ennen sulautumisesta päättävää hallituksen kokousta.

Osakeyhtiölakiin ehdotetaan myös säännöstä hallituksen selvityksestä osakkeenomistajille ja työntekijöille (16 luvun 22 b §). Kunkin sulautumiseen osallistuvan yhtiön hallituksen on selvitettävä ja perusteltava sulautumisen oikeudelliset ja taloudelliset näkökohdat, kuten vaikutukset sulautumiseen osallistuvien yhtiöiden tulevaan liiketoimintaan, sekä muun muassa työntekijöille aiheutuvat seuraukset sekä annettava tiedot erityisesti vaikutuksista työsuhteisiin ja tarvittaessa toimenpiteistä näiden suhteiden turvaamiseksi sekä mahdollisista sovellettavien työehtojen tai toimipaikkojen olennaisista muutoksista. Jos sulautumiseen osallistuvan yhtiön hallitus saa työntekijöiltä tai työntekijöiden edustajilta lausunnon näistä tiedoista hyvissä ajoin, osakkeenomistajille on ilmoitettava lausunnosta ja lausunto on liitettävä hallituksen selvitykseen.

Vastaavat jakautumista koskevat säännökset ehdotetaan sisällytettäväksi osakeyhtiölain jakautumista koskevan 17 luvun 21, 21 a ja 21 b §:ään ja kotipaikan siirron osalta asiaa koskevan 17 a luvun 4—6 §:ään.

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 ylittävästä järjestelystä.

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

Säännös koskisi rajat ylittävää sulautumista, jakautumista ja kotipaikan siirtoa ja sillä pantaisiin täytäntöön direktiivin 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 sovellettavien osin yhteisönlajauksen 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, yh-

teistoimintamenettelydirektiivin 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 yhtiö 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, luottolaitostoiminnasta 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 tai merityösopimuslain 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 tai merityösopimuslain 1 luvun 10 §:n säännöksiä.

Pykälän 2 momentin mukaan siltä osin kuin työsopimuslain tai merityösopimuslain 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 direktiivin 86 r artiklan 1 c kohta ja 160 r artiklan 1 c, 2 c ja 3 c kohta sekä 131 artiklan 1 a kohta.

Rajat ylittävissä tilanteissa noudatettavat säännöt vastaisivat pitkälti myös kotimaisissa yritys-järjestelyissä 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 työlainsäädäntöä, 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:aan kuuluvaan valtioon sijoittuneesta Suomessa toimivasta suomalaista osakeyhtiöstä vastaavasta yhtiömuodosta, kunhan yhtiön henkilöstöön tai osaan siitä sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä.

Säännöksen tavoitteena on turvata työntekijälle lainsäädäntöön, työehtosopimukseen ja työ-sopimukseen perustuvien oikeuksien jatkuvuus eli vähimmäistason suoja. Myös työehtosopimus-lain (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 koskevaksi 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 resurssikokonaisuutta, 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.

31 §. Salassapitovelvollisuus. Lain 31 §:n 2 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 mahdollisia muita rajat ylittäviin yritysjärjestelyihin liittyviä henkilöstön edustajia sekä heidän avustajiaan. Näihin kuuluisivat erityisesti rajat ylittävien järjestelyjen kautta muodostettavien yhtiöiden hallintoon lain nojalla osallistuvat henkilöstön edustajat.

Sisäpiiritiedon ilmaisemista koskee myös neuvoston direktiivi 89/592/ETY sisäpiirikauppoja koskevien säännösten ja määräysten yhteensovittamisesta. EU-tuomioistuin on todennut ratkaisussaan asiassa C-384/02, että EU:n sisäpiirikauppoja koskevan säännöksen vastaista on, että työntekijöiden valitsema hallituksen jäsen tai konserniyhteistyötoimikunnan jäsen ilmaisee tiedon muun muassa ammattijärjestön puheenjohtajalle, paitsi jos sisäpiiritiedon ilmaisemisen ja kyseisen henkilön työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen välillä on läheinen yhteys ja tämän sisäpiiritiedon ilmaiseminen on mainitun työn, ammatin tai tehtävien suorittamisen kannalta ehdottoman tarpeellista. Huomioon tulee ottaa se seikka, että poikkeusta kiellosta on tulkittava suppeasti, että jokaisella uudella sisäpiiritiedon ilmaisemisella voidaan lisätä vaaraa tämän tiedon käyttämisestä tarkoituksessa, joka on ristiriidassa neuvoston direktiivin 89/592/ETY sisäpiirikauppoja koskevien säännösten ja määräysten yhteensovittamisesta kanssa sekä se, miten arkaluonteista sisäpiiritieto on.

32 §. Poikkeaminen työnantajan 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 velvoitetta 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 luottamuksellisuutta tai ei anna tietoja. Suomessa yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu valvoa sulautumisten ja jakautumisten osalta sitä, että työntekijöiden osallistumisoikeuksia noudetaan. 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.

33 §. *Henkilöstön edustajien suoja.* Lain 33 §:n 1 momenttiin lisättäisiin viittaus merityösopimuslain 8 luvun 9 §:n säännökseen luottamusmiehen irtisanomisesta. Pykälän 2 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 edellä 31 §:n perusteilla mainituilla perusteilla.

34 §. *Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista.* Lain 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 edellä 31 §:n muutoksen yhteydessä mainituilla perusteilla.

8.2 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 järjestämistä yhtiön kotipaikan siirron seurauksena muuntuviissa yhtiöissä, 2 momenttiin lisättäisiin viittaus kotipaikan siirron yhteydessä sovellettavaan lakiin. Samalla päivitetäisiin säädösviittaus. 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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

28 §. *Sulautuminen, jakautuminen ja kotipaikan siirto.* Pykälän otsikkoon lisättäisiin maininta kotipaikan siirrosta ja pykälään esitetään lisättäväksi uusi 2 momentti. Pykälä on luonteeltaan informatiivinen. Siinä säädettäisiin, että henkilöstön kuulemisesta ETA:an kuuluvan valtioiden rajat ylittävää sulautumista, jakautumista ja kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta ja selvityksestä sekä vastaamisesta henkilöstön asiasta esittämiin huomautuksiin säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa. Jos yritysjärjestelyssä on kyse samalla liikkeenluovutuksesta, myös tätä koskevia tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita tulee noudattaa.

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

8.3 Laki yhteistoiminta-asiamiehestä

1 §. Yhteistoiminta-asiamies. Pykälään päivitettäisiin säädösviittaus henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annettuun lakiin.

2 §. Tehtävät. Pykälän 1 kohtaa täsmennettäisiin siten, että yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä olisi valvoa henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain noudattamista. Koska lain 30 h §:n säännös ei kuitenkaan koske henkilöstön kuulemistä, sille tiedottamista eikä osallistumista yhtiön hallintoon, sen valvonta ei liity yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin eikä sen valvontaa tästä syystä lisittäisi yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin.

7 §. Asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Myös tässä pykälässä päivitettäisiin lain nimike.

8 §. Uhkasakko. Pykälän 2 kohta päivitettäisiin 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 noudattavat 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.

8.4 Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

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

8.5 Osuuskuntalaki

Osuuskuntalain 20 luvun 26 § ja 21 luvun 25 § vastaisivat voimassa olevaa lakia, mutta niiden viittaukset henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun muutettaisiin vastaamaan lain muutettua nimikettä. Lisäksi henkilöstön hallintoedustuksen järjestämiseen sovellettavien säännösten sisältö määräytyisi tässä hallituksen esityksessä ehdotettavien mainitun lain 5 a luvun säännösten mukaisesti.

8.6 Säästöpankkilaki

79 f §. Pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia, mutta pykälässä oleva viittaus henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden

sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a lukuun muutettaisiin vastaamaan lain muutettua nimikettä. Lisäksi henkilöstön hallintoedustuksen järjestämiseen sovellettavien säännösten sisältö määräytyisi tässä hallituksen esityksessä ehdotettavien mainitun lain 5 a luvun säännösten mukaisesti.

9 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 31.1.2023, johon mennessä jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät lainsäädäntömuutokset voimaan.

Henkilöstön aseman turvaamiseen sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron yhteydessä sovellettaisiin henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain muuttamisesta annettavan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, jos sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskeva suunnitelma on rekisteröity ennen 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, sellaisina kuin ne ovat laissa 1344/2021,

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

lisätään 3 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1334/2021, uusi 2 a kohta ja lakiin uusi 30 f—30 h § seuraavasti:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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 tiedottamisen ja henkilöstön kuulemisen varmistaminen työnantajan suunnittelemista rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä ja henkilöstön aseman turvaaminen näissä yritysjärjestelyissä.

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

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen, henkilöstölle tiedottamiseen ja henkilöstön kuulemiseen sekä työnantajavelvoitteiden jatkumiseen rajat ylittävissä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä, henkilöstölle tiedottamisesta ja henkilöstön kuulemisesta sekä työnantajavelvoitteiden jatkumisesta rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa säädetään 5 a luvussa. Mainittua lukua sovelletaan sellaisissa yhtiöissä ja tilanteissa, joihin sovelletaan osakeyhtiölain (624/2006) säännöksiä rajat ylittävistä sulautumisista, jakautumisista tai kotipaikan siirroista. Mainittua lukua sovelletaan myös

osuuskuntalain (421/2013) 20 ja 21 luvussa sekä säästöpankkilain (1502/2001) 4 luvussa tarkoitetuissa osuuskuntien ja säästöpankkien rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä.

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 tai muun Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion vastaavassa lainsäädännössä, ja muuta 2 a §:ssä tarkoitetun yhtiön vastaavaa yritysjärjestelyä;

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 tarkoitetuissa tilanteissa sovelletaan kuitenkin tämän lain mukaisia henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä, kun:

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

2) vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltäneiden kuuden kuukauden 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.

Tämän lain 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 laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin se henkilöstön osallistuminen, jota sovellettiin yhtiöissä, jotka osallistuvat rajat ylittävään yrityssulautumaan, tai yhtiössä, joka siirtää kotipaikan, ennen rajat ylittävää sulautumista tai kotipaikan siirtoa; ja

2) yritysten jakautumisessa, kun vastaanottavan yrityksen tai vastaanottavien yritysten kotipaikka on Suomessa eikä Suomen lainsäädännössä säädetä jokaisen Suomeen sijoittuvan vastaanottavan yhtiön osalta vähintään saman laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin jakautuvassa yhtiössä oli ennen sen rajat ylittävää jakautumista.

Arvioitaessa sitä, onko Suomen lainsäädännön mukainen henkilöstön osallistumisen taso 2 momentin 1 ja 2 kohdassa 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 näissä elimissä on käytössä henkilöstön osallistumisjärjestely.

Kun henkilöstön osallistumisen järjestämiseen tulee 1 tai 2 momentissa tarkoitetuissa 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 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 se, että yhdessä tai useammassa osallistuvassa yhtiössä oli ennen yhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, joiden piiriin kuului vähintään 33 1/3 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä. 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 2 §:n 1 momenttia, 4, 5 ja 7—10 §:ää sekä 11 §:n 1 momenttia ja 2 momentin ensimmäistä virkettä 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. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2 ja 4 kohtaa.

Kaikkiin rajat ylittäviin 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 kohdassa sekä 2 momentissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyönnin osalta.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat, mitä 28—30 §:ssä säädetään henkilöstön osallistumisesta välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä, yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä tai jakautumisen seurauksena muodostettavissa yhtiöissä tulee 1 tai 2 momentin mukaan sovellettavaksi henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, kyseiselle yhtiölle tai yhtiöille on valittava sellainen yhtiömuoto, jossa henkilöstö voi osallistua yhtiön hallintoon.

30 c §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 4 §:n 2 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 sellaiset jäsenet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Kun erityinen neuvotteluryhmä on päättänyt olla aloittamatta neuvotteluita tai lopettaa neuvottelut, henkilöstön oikeus osallistua yhtiön hallintoon määräytyy 30 a §:ssä säädetyllä tavalla 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 henkilöstön osallistumista koskevat 28—30 §:n säännökset, henkilöstön edustajien 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 yhdesäkin 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 sovelletaan henkilöstön osallistumisjärjestelmää, yhtiön on varmistettava, että henkilöstön osallistumisoikeudet turvataan mahdollisessa myöhemmässä rajat ylittävässä tai kotimaisessa sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa ensin mainitun rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloa seuraavien neljän vuoden ajan. Tällöin sovelletaan tämän luvun säännöksiä henkilöstön osallistumisoikeuksien järjestämisestä.

30 f §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suoja

Henkilöstön osallistumista koskevia järjestelyjä, joita sovellettiin ennen yhtiön rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan mahdollisia myöhemmin sovittavia järjestelyjä tai sovittujen järjestelyjen 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 talousalueeseen kuuluvien valtioiden 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, kummasta päätetään ensin.

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 työso-
pimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:n 1 momentissa tai erityisopimuslain (756/2011) 1 luvun
10 §:n 1 momentissa tarkoitettuna liikkeenluovutuksena, järjestelyyn osallistuvan yhtiön hen-
kilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sovelletaan työsopimuslain 1
luvun 10 §:n 1 ja 2 momentin tai erityisopimuslain 1 luvun 10 §:n säännöksiä.

Siltä osin kuin työsopimuslain tai erityisopimuslain liikkeenluovutusta koskevat säännök-
set 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 voimaantulopäi-
vänä rajat ylittävän sulautumisen tai kotipaikan siirron tuloksena muodostettavan yhtiön vastat-
taviksi tai rajat ylittävää jakautumista koskevan suunnitelman mukaisesti vastaanottavan yhtiön
tai yhtiöiden vastattaviksi.

32 §

Poikkeaminen työnantajan tiedonantovelvollisuudesta

Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei
ole erityisen painavista syistä, joita ei ole voitu ennakolta tietää, velvollinen ilmaisemaan työn-
tekijöille tai henkilöstön edustajille tietoja, kun tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueetto-
masti arvioiden eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhti-
öiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa. Edellä mai-
nitut tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tie-
donantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta tässä laissa tarkoitettuun henkilöstön hallin-
toedustukseen yrityksen toimielimessä.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis-
ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvos-
toon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten
irtisanomissuojaan sovelletaan, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmie-
hen ja luottamusvaltuutetun työso-
pimuksen irtisanomisesta ja erityisopimuslain 8 luvun 9
§:ssä luottamusmiehen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppa-
osuuskunnan, 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 tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä, jos sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskeva suunnitelma on rekisteröity ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 3 §:n 1 momentti, 4 §:n 2 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

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrosta säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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 talousalueeseen kuuluvien valtioiden rajat ylittävästä sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä sekä vastaamisesta henkilöstön asiasta esittämiin huomautuksiin säädetään henkilöstöedustuksesta

eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista, lukuun ottamatta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 30 h §:n 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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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 määrääjässä 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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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 ____.

4.

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:

3 §

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan osuuskuntalain (421/2013) 20 luvun 26 §:n 2 momentti ja 21 luvun 25 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1368/2021, seuraavasti:

20 luku

Sulautuminen

26 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltävä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

21 luku

Jakautuminen

25 §

66

Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltävä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan säästöpankkilain (1502/2001) 79 f §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1365/2021, seuraavasti:

79 f §

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltävä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 13.10.2022

Pääministeri

Sanna Marin

Työministeri Tuula Haatainen

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, sellaisina kuin ne ovat laissa 1344/2021,

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

lisätään 3 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1334/2021, uusi 2 a kohta ja lakiin uusi 30 f—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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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 tiedottamisen ja henkilöstön kuulemisen varmistaminen työnantajan suunnittelemista rajat ylittävistä yritysjärjestelyistä ja henkilöstön aseman turvaaminen näissä yritysjärjestelyissä.

Henkilöstöedustus eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa järjestetään ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla 3 ja 4 lu-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

vussa säädetyn mukaisesti tai, jollei sopimukseen päästä, 5 luvun toissijaisten säännösten mukaisesti.

2 a §

2 a §

Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä sulautumisessa tai jakautumisessa

*Lain soveltaminen henkilöstöedustuksen järjestämiseen, **henkilöstölle tiedottamiseen ja henkilöstön kuulemiseen sekä työnantajavelvoitteiden jatkumiseen** rajat ylittävissä sulautumisessa, **jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa***

Henkilöstöedustuksen järjestämiseen rajat ylittävissä 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 järjestämisestä, henkilöstölle tiedottamisesta ja henkilöstön kuulemisesta sekä työnantajavelvoitteiden jatkumisesta rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa säädetään 5 a luvussa. Mainittua lukua sovelletaan sellaisissa yhtiöissä ja tilanteissa, joihin sovelletaan osakeyhtiölain (624/2006) säännöksiä rajat ylittävistä sulautumisista, jakautumisista tai kotipaikan siirroista. Mainittua lukua sovelletaan myös osuuskuntalain (421/2013) 20 ja 21 luvussa sekä säästöpankkilain (1502/2001) 4 luvussa tarkoitetuissa osuuskuntien ja säästöpankkien rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä.

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 tai muun Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion vastaavassa lain-säädännössä, ja muuta 2 a §:ssä tarkoitettun yhtiön vastaavaa yritysjärjestelyä;

5 a luku

5 a luku

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Henkilöstön edustuksen järjestäminen rajat ylittävissä 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 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 a §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

30 b §

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen

Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen 30 a §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa sovelletaan kuitenkin tämän lain mukaisia henkilöstön osallistumista eurooppayhtiössä koskevia säännöksiä, kun:

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

2) vähintään yhden sulautumiseen osallistuvan yhtiön työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on rajat ylittävää sulautumista koskevan yhteisen suunnitelman julkistamista edeltäneiden kuuden kuukauden 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.

Tämän lain 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 laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin se henkilöstön osallistuminen, jota sovellettiin yhtiöissä, jotka osallistuvat rajat ylittävään yrityssulautumaan tai yhtiössä, joka siirtää kotipaikan, ennen rajat ylittävää sulautumista tai kotipaikan siirtoa ja

2) yritysten jakautumisessa, kun vastaanottavan yrityksen tai vastaanottavien yritysten kotipaikka on Suomessa eikä Suomen lainsäädännössä säädetä jokaisen Suomeen sijoittuvan vastaanottavan yhtiön osalta vähintään saman laajuudesta henkilöstön osallistumisesta kuin jakautuvassa yhtiössä oli ennen sen rajat ylittävää jakautumista.

Arvioitaessa sitä, onko Suomen lainsäädännön mukainen henkilöstön osallistumisen taso 2 momentin 1 ja 2 kohdassa 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 näissä elimissä on käytössä henkilöstön osallistumisjärjestely.

Kun henkilöstön osallistumisen järjestämiseen tulee 1 tai 2 momentissa tarkoitetuissa 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 2 §:n 1 momenttia, 4—12 ja 14 §:ää, 16 §:n 1 momentin

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.

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.

§: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 se, että yhdessä tai useammassa osallistuvassa yhtiössä oli ennen yhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, joiden piiriin kuului vähintään 33 1/3 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä*. 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 2 §:n 1 momenttia, 4, 5 ja 7—10 §:ää sekä 11 §:n 1 momenttia ja 2 momentin ensimmäistä virkettä 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. Henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan lisäksi eurooppayhtiöasetuksen 12 artiklan 2 ja 4 kohtaa.

Kaikkiin rajat ylittäviin 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 kohdassa sekä 2 momentissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyönnin osalta.

Rajat ylittävään sulautumiseen osallistuvat yhtiöt voivat kuitenkin ilman henkilöstön kanssa käytäviä neuvotteluja päättää, että ne soveltavat, *mitä* 28—30 §:ssä säädetään *henkilöstön osallistumisesta* välittömästi muodostettavan yhtiön rekisteröinnistä alkaen.

Jos rajat ylittävän sulautumisen tuloksena muodostettavassa yhtiössä, *yhtiön kotipaikan siirron seurauksena syntyvässä yhtiössä tai jakautumisen seurauksena muodostettavissa yhtiöissä* tulee 1 tai 2 momentin mukaan sovellettavaksi henkilöstön osallistumista koskeva järjestelmä, kyseiselle yhtiölle *tai yhtiöille* on valittava sellainen yhtiömuoto, jossa *henkilöstö voi osallistua yhtiön hallintoon*.

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.

30 c §

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.

30 c §

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut

Edellä 4 §:n 2 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 sellaiset jäsenet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Kun erityinen neuvotteluryhmä on päättänyt olla aloittamatta neuvotteluita tai lopettaa neuvottelut, henkilöstön oikeus osallistua yhtiön hallintoon määräytyy 30 a §:ssä säädetyllä tavalla 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 *henkilöstön osallistumista koskevat 28—30 §:n säännökset*, henkilöstön edustajien 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 §

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.

30 e §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

Jos rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron tuloksena muodostussa suomalaisessa yhtiössä sovelletaan henkilöstön osallistumisjärjestelmää, yhtiön on varmistettava, että henkilöstön osallistumisoikeudet turvataan mahdollisessa myöhemmässä rajat ylittävässä tai kotimaisessa sulautumisessa, jakautumisessa ja kotipaikan siirrossa ensin mainitun rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron voimaantuloa seuraavien neljän vuoden ajan. Tällöin sovelletaan tämän luvun säännöksiä henkilöstön osallistumisoikeuksien järjestämisestä.

30 e §

Rajat ylittävä jakautuminen

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

30 f §

Henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuuden suoja

Henkilöstön osallistumista koskevia järjestelyjä, joita sovellettiin ennen yhtiön rajat ylittävää jakautumista tai kotipaikan siirtoa, sovelletaan edelleen siihen asti, kunnes henkilöstön osallistumisen järjestämiseen sovelletaan mahdollisia myöhemmin sovittavia järjestelyjä tai sovittujen järjestelyjen 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 talousalueeseen kuuluvien valtioiden 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, kummasta päätetään ensin.

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 tai merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 10 §:n 1 momentissa tarkoitettuna liikkeenluovutuksena, järjestelyyn osallistuvan yhtiön henkilöstön työsuhteisiin perustuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 ja 2 momentin tai merityösopimuslain 1 luvun 10 §:n säännöksiä.

Siltä osin kuin työsopimuslain tai merityösopimuslain 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

31 §

Salassapitovelvollisuus

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

(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 selvítettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

33 §

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.

32 §

*Poikkeaminen **työnantajan** tiedonantovelvollisuudesta*

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

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

33 §

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* 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta ja *merityösopimuslain* 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Edellä 1 momentissa tarkoitettu irtisano-
missuoja koskee myös 30 a §:ssä tarkoitettun
erityisen neuvotteluryhmän jäsentä järjestet-
täessä henkilöstön edustusta rajat ylittävässä
yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa.*

taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työsken-
televää henkilöstöä.
(kumotaan 33 §:n 2 momentti)

34 §

34 §

*Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kus-
tannuksista*

*Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustan-
nuksista*

*Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelle-
taan myös 30 a §:ssä tarkoitettun erityisen
neuvotteluryhmän jäsenten vapauttamiseen
työstä ja heille aiheutuvan ansionmenetyksen
sekä neuvotteluryhmän kustannusten korvaa-
miseen.*

(kumotaan 34 §:n 3 momentti)

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

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

2.

Laki

yhteistoimintalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 3 §:n 1 momentti, 4 §:n 2 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, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa.

4 §

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).

28 §

Sulautuminen ja jakautuminen

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

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

Henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa, jakautumisessa *tai kotipaikan siirrossa* säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä *ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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 talousalueeseen kuuluvien valtioiden rajat ylittävästä sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa koskevasta suunnitelmasta tai selvityksestä sekä vastaamisesta henkilöstön asiasta esittämiin huomautuksiin säädetään hen-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

kilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa.

29 §

29 §

Henkilöstön hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustus

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

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

3.

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 yhteisönlääjaisissa yritysryhmissä annetun

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä on yhteistoiminta-asiamies yhteistoimintalain (1333/2021), yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlääjaisissa yritysryhmissä annetun

Voimassa oleva laki

Ehdotus

lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

lain (335/2007), henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) sekä henkilöstörahasolain (934/2010) noudattamisen valvontaa varten.

2 §

Tehtävät

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

2 §

Tehtävät

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on:
1) valvoa 1 §:ssä mainittujen lakien noudattamista, lukuun ottamatta henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 30 h §:n 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.

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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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

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

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 ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantaja-velvoitteista ja henkilöstöedustuksesta 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

4.

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

Ehdotus

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

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

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työntantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa (758/2004).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

5.

Laki

osuuskuntalain 20 luvun 26 §:n ja 21 luvun 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan osuuskuntalain (421/2013) 20 luvun 26 §:n 2 momentti ja 21 luvun 25 §:n 2 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 1368/2021, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

20 luku

20 luku

Sulautuminen

Sulautuminen

26 §

26 §

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Suomeen rekisteröitävän sulautumisen täytäntöönpano

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulko-

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulko-

maiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

maiset osuuskunnat hyväksyvät 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden osuuden palautukseen ja 14 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti sekä se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

21 luku

21 luku

Jakautuminen**Jakautuminen**

25 §

25 §

*Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano**Suomeen rekisteröitävän jakautumisen täytäntöönpano*

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Jakautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa jakautumisessa sovelletaan 16 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että jakautumiseen osallistuvat ulkomaiset osuuskunnat hyväksyvät jäsenen sekä muun osuuden ja osakkeen, optio-oikeuden ja muun osuuteen tai osakkeeseen oikeuttavan oikeuden omistajan 13 §:ssä tarkoitetun oikeuden palautukseen tai 14 §:ssä tarkoitetun oikeuden lunastukseen ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määriteltä henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain 5 a luvun mukaisesti ja että kaikki jakautumiseen osallistuvat osuuskunnat ovat hyväksyneet jakautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

6.

Laki

säästöpankkilain 79 f §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan säästöpankkilain (1502/2001) 79 f §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1365/2001, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

79 f §

79 f §

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Sulautumisen rekisteröinnin edellytyksiin tässä pykälässä tarkoitetussa sulautumisessa sovelletaan 76 §:ää. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että sulautumiseen osallistuvat ulkomaiset säästöpankit hyväksyvät 74 §:ssä tarkoitetun lunastusoikeuden ja henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetun lain (758/2004) 5 a luvun mukaisesti ja se, että kaikki sulautumiseen osallistuvat säästöpankit ovat hyväksyneet sulautumissuunnitelman samoin ehdoin ja rekisteriviranomaiselle toimitetaan 1 momentissa tarkoitetut todistukset.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20