

Täysistunto

Tiistai 18.10.2022 klo 13.59—18.31

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

Hallituksen esitys HE 213/2022 vp

Lähetekeskustelu

Puhemies Matti Vanhanen: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 6. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.

Lähetekeskusteluun varataan tässä vaiheessa enintään 30 minuuttia. — Keskustelu, ministeri Haatainen.

Asian käsittelyssä noudatettiin aikataulutettujen asioiden osalta sovittuja menettelytapoja.

Keskustelu

15.20 **Työministeri Tuula Haatainen** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa herra puhemies! Nyt käsiteltävä hallituksen esitys liittyy Euroopan parlamentin ja neuvoston yhtiöoikeudellisia yritysjärjestelyjä koskevan direktiivin täytäntöönpanoon. Tällä hallituksen esityksellä pyritään saattamaan täytäntöön ne direktiivin säännökset, joissa turvataan henkilöstön asemaa yhtiöiden rajat ylittävissä järjestelyissä. Rajat ylittävillä yritysjärjestelyillä tarkoitetaan tässä yhteydessä Euroopan talousalueen valtioiden rajat ylittäviä yhtiöiden sulautumista sekä yhtiön jakautumista ja kotipaikan siirtoa.

Yhtiön oikeus tehdä edellä mainittuja rajat ylittäviä järjestelyjä liittyy direktiivin ohella myös EU:n sijoittautumisvapauteen. Sen nojalla yhtiö voi EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisun mukaan siirtää toiseen Eta-alueen valtioon ainoastaan sääntömääräisen kotipaikkansa mutta säilyttää yhtiön pääkonttorin alkuperäisessä sijoittautumisvaltiossa. Myös tällaisen siirron seurauksena yhtiöön sovellettava lainsäädäntö vaihtuu pitkälti uuden kotipaikan lainsäädännöksi.

Direktiivin ja tämän hallituksen esityksen tavoitteena on turvata työntekijöiden asemaa rajat ylittävien yritysjärjestelyiden yhteydessä, samalla kun yhtiöiden mahdollisuuksia järjestellä toimintaansa helpotetaan. Täytäntöönpantava direktiivi täydentää jo olemassa olevaa EU-lainsäädäntöä. Voimassa olevassa direktiivissä säännellään yhtiöiden rajat ylittäviä sulautumisia sekä työntekijöiden aseman turvaamista sulautumisen yhteydessä. Nyt direktiiviin on lisätty säännökset yhtiön rajat ylittävästä jakautumisesta ja kotipaikan siirrosta, mukaan lukien henkilöstön aseman turvaaminen näiden järjestelyjen yhteydessä. Samalla on päivitetty ja yhdenmukaistettu sulautumisia koskevaa sääntelyä.

Tässä esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstön edustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia. Tähän lakiin esitetään sisällytettäväksi keskeisimmät säännökset

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

työntekijöiden aseman turvaamiseksi rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä. Samalla lain ot-sikkoja päivitetäisiin.

Mainittu laki sisältää jo nykyisin säännökset työntekijöiden hallintoedustuksen turvaa-misesta yhtiöiden rajat ylittävien sulautumisen ja yhtiön jakautumisen yhteydessä. Nyt lainsäädäntö ulotetaan kattamaan myös yhtiön kotipaikan siirto. Lisäksi ehdotetaan sään-nöksiä työntekijöiden työsuhteen ehtojen jatkuvuudesta yhtiöiden rajat ylittävissä järjeste-lyissä. Myös henkilöstölle oikea-aikaista tiedottamista ja sen kuulemista koskevia oikeuk-sia ehdotetaan täydennettäväksi. Hallintoedustusta koskevia sääntöjä päivitetään vastaa-maan direktiivin mukaisia velvoitteita.

On huomattava, että ilman hallintoedustusta suojaavia säännöksiä olisi mahdollista, että henkilöstön osallistumisoikeudet katoaisivat yritysjärjestelyn seurauksena, jos yhtiön uusi kotipaikka sijaitsisi maassa, jonka lainsäädännöstä puuttuvat säännökset hallintoedustuk-sesta.

Hallituksen esityksen lähtökohtana on, että henkilöstön mahdollinen oikeus hallin-toedustukseen tulee turvata silloin, kun henkilöstöllä on ollut henkilöstöedustus ennen ra-jat ylittävää järjestelyä. Suomeen rekisteröitävän yhtiön henkilöstöedustukseen sovelle-taan lähtökohtaisesti Suomen yhteistoimintalain säännöksiä. Näitä yhteistoimintalain säännöksiä tulee rajat ylittävien järjestelyjen yhteydessä soveltaa myös yhtiön muissa Eta-alueen valtioissa työskentelevään henkilöstöön. Jos Suomen lainsäädännössä ei turvata henkilöstölle direktiivin säännösten mukaisesti henkilöstön aiempiin oikeuksiin nähden riittäviä osallistumisoikeuksia, tulevat Suomen yhteistoimintalain sijasta tietyissä tilanteis-sa sovellettavaksi eurooppayhtiödirektiivin säännökset henkilöstön edustuksesta. Näitä eu-rooppayhtiödirektiivin säännöksiä on hyödynnetty jo nykyisessä lainsäädännössämme säänneltäessä henkilöstön osallistumisjärjestelmiä yhtiöiden rajat ylittävässä sulautumi-nessa ja jakautumisessa.

Ehdotukseen sisältyy myös kaksi muutosta, jotka eivät liity mainitun direktiivin täytän-töönpanoon. Nämä ovat: Yhteistoimintalain soveltamissäännöstä ehdotetaan täsmennettä-väksi siten, että lakia ei sovellettaisi hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän henkilös-töön, koska niiden henkilöstöön sovelletaan sote-uudistuksen myötä yhteistoimintaa kos-kevaa erityislainsäädäntöä. Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehestä annettuun lakiin lisättäi-siin säännös, jonka mukaan yhteistoiminta-asiamies voisi asettaa uhkasakon yhteistoimin-nasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetussa laissa säädettyjen vel-vollisuuksien noudattamisen tehosteeksi. Kohdan lisäyksellä pantaisiin täytäntöön yritysneuvostodirektiivin 11 artiklan säännös direktiivin noudattamisesta.

Kaikki ehdotetut lainmuutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan 31. päivä tammikuuta 2023, mihin mennessä jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin täytäntöönpanon edellyttä-mät lainsäädäntömuutokset voimaan. — Kiitos.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Essayah.

15.25 **Sari Essayah kd:** Kiitoksia, arvoisa puhemies! Kiitoksia ministerille esittelystä. Tässä on kysymys tosiaankin EU-direktiivin implementoinnista. Henkilöstön aseman tur-vaaminen sellaisissa tilanteissa, joissa tehdään rajat ylittäviä järjestelyjä, olivat ne sitten ja-kautumista tahi sulautumista — ja nyt tässä viimeisimmäksi sitten mukaan on tulossa myöskin tämä kotipaikan siirtäminen — on toki tarkoituksenmukaista ja järkevää. Voi aja-tella näin, että jos näitä asioita ei yhteisellä lainsäädännöllä lähdettäisi säätelemään, se voi-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

si johtaa ehkä jonkunlaiseen, voisiko sanoa, shoppailuun, eliikkä katsottaisiin aina, minkä maan lainsäädännön mukaan kannattaisi tehdä ikään kuin järjestelyjä. Ja sen mukaisesti se sitten johtaisi vääränlaiseen kilpailuasetelmaan ja vääristäisi sitten taas niitten yritysten ja yrittäjien asemaa, jotka pyrkivät noudattamaan lainsäädäntöä ja sitten myöskin henkilöstön aseman turvaamaan.

Arvoisa puhemies! Tässä oikeastaan lähinnä jäivät mietityttämään juuri sellaiset tilanteet, joissa Suomen yt-lain säännökset ikään kuin astuvat syrjään, eliikkä silloin tulevat nämä eurooppayhtiösäännökset tilalle. Kuinka yleistä tällainen mahtaisi olla, tai miten suuresti olisi nähtävissä sellaisia tilanteita, että suomalainen yt-lainsäädäntö ei sitten turvaisikaan tätä edustusta vaan siellä sitten tosiaankin tämä eurooppayhtiösäännös tulisi tilalle? Minkälaisia näkemyksiä tämän asian yhteydessä on ollut esimerkiksi työmarkkinaosapuolilta tähän asiaan? — Kiitos.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Lehto.

15.27 **Rami Lehto ps:** Arvoisa puhemies! Esityksellä pyritään turvaamaan henkilöstön asemaa ja henkilöstön kuulemista ja sille tiedottamista suunnitelluista muutoksista sekä täydentämään sääntöjä henkilöstön osallistumisen järjestämisestä yhtiöiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen tai kotipaikan siirron seurauksena Suomeen rekisteröitävän yhtiön tai yhtiöiden hallinnossa.

Suomessa toteutetaan vuosittain noin 10—20 rajat ylittävää sulautumista, ja Tilastokeskuksen mukaan Suomeen on suuntautunut enemmän järjestelyjä kuin Suomesta pois. On hyvä, että direktiivin implementoinnin yhteydessä pitäydytään vain sellaisten muutoksien tekemisessä, joita direktiivi edellyttää, ja ne tehdään tavalla, joka soveltuu kansalliseen lainsäädäntöömme eikä vaikeuta olemassa olevan työelämän perussääntelyn toteutumista.

Koska sekä työntekijä- että työnantajapuoli kannattavat esitystä, joka on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä, tämä on minunkin mielestäni silloin kannatettava. Kritiikkiä tosin löytyy kahdesta lausuntopalautteesta, jotka valiokunta varmaan ottaa sitten huomioon omassa käsittelyssään.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Taimela.

15.28 **Katja Taimela sd:** Arvoisa herra puhemies! Kiitos ministerille tämänkin lakiesityksen esittelypuheenvuorosta. Tämä esitys perustuu siis EU-direktiiviin, joka turvaa henkilöstön aseman, kun työnantaja suunnittelee tai toteuttaa rajat ylittäviä yritysjärjestelyitä. Rajat ylittävä järjestely voi olla yritysten sulautuminen, yrityksen jakautuminen tai sitten se kotipaikan siirto, joka on tullut tässä jo puheenvuoroissa esille.

Esityksen tavoitteena on turvata henkilöstön asema näissä muutostilanteissa aina kaikilla mahdollisilla parhailla tavoilla. Säännöksillä turvattaisiin henkilöstön työsuhteeseen perustuvien oikeuksien jatkumista, henkilöstön olemassa olevaa oikeutta hallintoedustukseen ja henkilöstön kuulemista ja tiedottamista työnantajan valmistellessa yritysjärjestelyjä.

Suomen yhteistoimintalain henki on sellainen, että henkilöstöllä on halutessaan oikeus nimetä edustajansa työnantajayhtiön hallintoon, jos yrityksessä on yli 150 työntekijää. Rajat ylittävien järjestelyjen osalta työntekijöiden hallintoedustuksen jatkuvuutta turvataan Suomessa jo nyt yhtiöiden sulautumisessa ja yhtiön jakautumisessa. Nyt hallitus esittää,

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

että jatkossa sääntely kattaisi myös yhtiön kotipaikan siirron, kuten tämä direktiivi nyt siten meiltä edellyttääkin.

Myös henkilöstöä on tietysti tiedotettava ja kuultava näissä suunnitelmissa. Ja sitten jos miettii, mikä on tämän hallituksen esityksen tärkein sisältö, niin esityksellä varmistetaan työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä järjestelyissä, ja niihin tietysti kuuluvat palkka sekä velvoitteet, jotka liittyvät muun muassa työoikeuteen, työsuojeluun ja työterveyteen.

Erittäin kannatettava esitys. Kiitos valmistelusta valmistelevalle ministeriölle.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Myllykoski.

15.30 Jari Myllykoski vas: Arvoisa herra puhemies! Kuten tässä on jo edellä kuultu, tämä on nyt kolmas hyvä asia, mikä etenee tämän hallituksen aikana. Toki tämä nyt liittyy enemmänkin sitten EU:n taholta tulevaan direktiiviin.

Tässä kohtaa joudun kysymään ministeriltä, kun en itse ole nyt vielä niin perehtynyt koko sisältöön: onko tässä mahdollisuutta tarkastella myös työsopimuslain sitä osaa, 10 §:ää, missä määritellään tavallaan laki liikkeenluovutuksessa olevissa yhteyksissä? Jos muistan oikein, niin henkilöstön asemassa liikkeenluovutuksen osalta direktiivi on tälläkin hetkellä jo tiukempi, mutta me emme ole implementoineet sitä. Eli meillä laki liikkeenluovutuksesta käsittää työehtosopimuksessa mainittuja pääluottamusmiehiä, kun EU-tasolla puhutaan luottamushenkilöistä, jolloin se on huomattavasti laajempi kokonaisuus. Olisiko tässä yhteydessä mahdollista tarkastella, tai avaako tämä mahdollisuutta tarkastella, direktiivin implementoinnin yhteydessä myös tätä liikkeenluovutustilannetta, missä mandaatilla olevien luottamushenkilöiden asemaa voitaisiin kohentaa?

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Kalmari.

15.32 Anne Kalmari kesk: Arvoisa herra puhemies! Kiitoksia ministerille tämänkin asian tänne tuomisesta. On tärkeää, että silloin kun tapahtuu fuusioita tai jakautumisia tai kotipaikan siirtoja, työntekijöitten oikeuksia ei poljeta tällaisella shoppailulla. Sinänsähän meillä lainsäädäntöä osin tähän asiaan on jo ollutkin, mutta hyvä, että asiaa edelleen edistetään.

Mielestäni ylipäätään pelisääntöjen luominen yhdessä on järkevää kaiken yrittäjyyden kannalta. Silloin kun pelisäännöt ovat tasapuoliset, niin kilpailussa on kaikkien samalla tavalla mahdollisuus menestyä, ja tämä esityshän onkin yhdessä sopijajärjestöjen kanssa maaliin haluttu saattaa.

Puhemies Matti Vanhanen: Ministeri.

15.33 Työministeri Tuula Haatainen (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tähän edustaja Essayahin kysymykseen: tämä 150 työntekijän raja voi johtaa muun muassa siihen, että Suomen lainsäädäntö ei turvaisi esimerkiksi Ruotsissa olemassa olevia osallistumisoikeuksia.

Sitten näihin tarkempiin kysymyksiin koskien liikkeenluovutusta ja näitä. Varmaan valtiokunnassa kuulette näistä asioista tarkemmin, mutta hallituksen esityksen mukaan työsuhteen ehtojen jatkuvuus tulee turvata myös silloin, kun järjestelyä ei ole pidettävä liik-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

keenluovutuksena. Eli tämä muutoksen tarve liittyy muun muassa siihen, että käytännössä tämän EU:n liikkeenluovutusdirektiivin sääntöjä sovelletaan useissa maissa puutteellisesti tai ei ollenkaan, kun on kyse rajat ylittävistä tilanteista. Tämän hallituksen esityksen lähtökohtana työnantajavelvoitteiden siirtymistä koskevassa sääntelyssä on se, että jos kyseessä sitten on liikkeenluovutus, sovelletaan ensisijaisesti työsopimuslain tai merityösopimuslain säännöksiä liikkeenluovutuksesta, ja niiden mukaan työnantajavelvoitteet siirtyvät sitten luovutushetkellä sille luovutuksen saajalle. Työsopimuslain mukaan luovutuksen antaja ja luovutuksen saaja vastaavat yhteisvastuullisesti luovutushetkellä esimerkiksi maksamatta olevasta palkkasaatavasta. Mutta tämäkin asia on siis, kuten on todettu tässä, kolmikantaisesti valmisteltu, ja toivon, että tämä sitten myös valiokunnassa saa yhtä hyvän vastaanoton kuin täällä salikeskustelussa.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.