

## Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE)

### ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE). Esityksen tarkoituksena on toteuttaa Suomessa Euroopan unionin neuvoston direktiivi eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta. Henkilöstöedustuksella tarkoitettaisiin sellaista järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yhtiössä tehtäviin päätöksiin. Esityksen mukaan henkilöstöedustus eurooppayhtiössä toteutettaisiin ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla. Jollei sopimukseen päästä, sovellettaisiin toissijaisia lakiperusteisia vähimmäisvaatimuksia.

Ehdotettavassa laissa säädettäisiin direktiivissä tarkoitetun henkilöstöedustuksen järjestämisestä Suomessa rekisteröitävässä eurooppayhtiössä. Kuitenkin ehdotettavan lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkajakoa Suomessa koskevia sää-

nöksiä sekä näiden elinten samoin kuin hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenten valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovellettaisiin siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa yhtiö rekisteröidään. Lakiehdotuksessa säädettäisiin lisäksi henkilöstöedustajien ja asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta, henkilöstön edustajien suojasta, vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta, henkilöstöedustuksen järjestämisen kustannusvastuusta sekä säännösten tai sopimusmääräysten noudattamatta jättämisen seuraamuksista.

Esitys liittyy eurooppayhtiön säännöistä annettuun neuvoston asetukseen sekä erikseen annettuun hallituksen esitykseen laiksi eurooppayhtiöstä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 8 päivänä lokakuuta 2004.

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .....</b>	<b>1</b>
<b>SISÄLLYSLUETTELO .....</b>	<b>2</b>
<b>YLEISPERUSTELUT .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Nykytila.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Henkilöstöedustusdirektiivin tausta.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. Henkilöstöedustusdirektiivin pääasiallinen sisältö .....</b>	<b>3</b>
<b>2.3. Henkilöstöedustus voimassa olevan lain mukaan .....</b>	<b>4</b>
<b>2.3.1. Hallintoedustuslaki.....</b>	<b>4</b>
<b>2.3.2. Yhteistoimintalaki.....</b>	<b>5</b>
<b>2.4. Henkilöstöedustus Euroopan talousalueella.....</b>	<b>5</b>
<b>2.4.1. Eurooppalainen yritysneuvosto .....</b>	<b>6</b>
<b>2.4.2. Hallintoedustus .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Esityksen vaikutukset .....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. Taloudelliset vaikutukset .....</b>	<b>8</b>
<b>4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset .....</b>	<b>8</b>
<b>4.3. Ympäristövaikutukset .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Asian valmistelu .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja .....</b>	<b>8</b>
<b>6.1. Riippuvuus muista esityksistä .....</b>	<b>8</b>
<b>6.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista.....</b>	<b>8</b>
<b>YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....</b>	<b>9</b>
<b>1. Lakiehdotuksen perustelut .....</b>	<b>9</b>
<b>1 luku. Yleiset säännökset.....</b>	<b>9</b>
<b>2 luku. Erityisen neuvotteluryhmän perustaminen .....</b>	<b>9</b>
<b>3 luku. Neuvottelut henkilöstöeduksesta.....</b>	<b>11</b>
<b>4 luku. Sopimus henkilöstöeduksesta .....</b>	<b>12</b>
<b>5 luku. Toissijaiset säännökset henkilöstöedustuksen järjestämisestä.....</b>	<b>12</b>
<b>6 luku. Erinäisiä säännöksiä.....</b>	<b>14</b>
<b>2. Voimaantulo .....</b>	<b>16</b>
<b>LAKIEHDOTUS.....</b>	<b>17</b>
<b>henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) .....</b>	<b>17</b>

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Johdanto

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa kansallisesti Euroopan unionin (EU) neuvoston direktiivi eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (2001/86/EY, jäljempänä henkilöstöedustusdirektiivi). Direktiivi on annettu Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 308 artiklan nojalla, ja sitä sovelletaan EU:n jäsenvaltioiden lisäksi myös muissa Euroopan talousalueeseen (jäljempänä ETA) kuuluvissa valtioissa. Eurooppayhtiö (SE, *Societas Europaea*) on ylikansallinen yhtiömuoto, joka tarjoaa jäsenvaltioiden yrityksille mahdollisuuden rajat ylittävään yritystoimintaan ja kotipaikan siirtoon. Jäsenvaltioiden on toteutettava direktiivi viimeistään 8 päivänä lokakuuta 2004. Direktiivi liittyy eurooppayhtiön säännöistä annettuun neuvoston asetukseen ((EY) N:o 2157/2001), jota niin ikään on sovellettava ETA:n jäsenvaltioissa edellä mainitusta ajankohdasta lukien.

### 2. Nykytila

#### 2.1. Henkilöstöedustusdirektiivin tausta

Euroopan komissio antoi ensimmäisen ehdotuksen asetukseksi eurooppayhtiöstä vuonna 1970. Ehdotus sisälsi sekä eurooppayhtiötä koskevia yhtiö- ja vero-oikeudellisia säännöksiä että säännökset henkilöstön osallistumisesta eurooppayhtiön hallintoon. Tämä ehdotus ei kuitenkaan johtanut lainsäädäntötoimiin, kuten ei myöskään sitä vuonna 1975 seurannut muutettu ehdotus. Vuosina 1989 ja 1991 annettiin uudet ehdotukset eurooppayhtiötä koskeviksi säädöksiksi. Näissä säädösehdotuksissa otettiin käyttöön sittemmin omaksuttu jako yhtiöoikeudellisia säännöksiä sisältäväksi asetukseksi ja henkilöstöedustusta koskevia säännöksiä sisältäväksi direktiiviksi. Nämäkään ehdotukset eivät johtaneet lainsäädäntötoimiin.

Vuonna 1994 hyväksyttiin eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva direktiivi. Tämän direktiivin vaikutuksesta asetettiin ns. Davignonin työryhmä valmistelemaan ehdotusta

eurooppayhtiön henkilöstöedustuksesta. Henkilöstöedustusdirektiivi, joka annettiin 8.10.2001, perustuu kyseisen työryhmän vuonna 1997 antamaan mietintöön. Eurooppayhtiön henkilöstöedustusta koskevien säännösten esikuvana ovat olleet eurooppalaisista yritysneuvostoista annetut säännökset. Lisäksi henkilöstöedustusdirektiivissä on säännelty henkilöstön osallistuminen yhtiön hallintoon.

#### 2.2. Henkilöstöedustusdirektiivin pääasiallinen sisältö

Henkilöstöedustusdirektiivin tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä. Tämä on järjestettävä kunkin jäsenvaltion valinnan mukaan joko henkilöstöedustusta eurooppayhtiössä koskevan direktiivin mukaisesti tai eurooppayhtiön sääntöjä koskevan asetuksen mukaisesti.

Direktiivi koskee eurooppayhtiötä, joka on perustettavissa fuusiolla, holding-yhtiönä, tytäryhtiönä tai kansallisen yhtiön muuntamisella. Henkilöstöedustus eurooppayhtiössä on ensisijaisesti järjestettävä neuvottelemalla ja sopimalla ja vain, ellei tässä onnistuta, sovelletaan direktiivin toissijaisia säännöksiä. Direktiivin säännökset kattavat sekä tiedottamisen että kuulemisen. Direktiivi koskee myös osallistumista yhtiön hallintoon, mikäli jollakin eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvalla yhtiöllä on henkilöstön osallistuminen ennestään käytössä.

Direktiivi säänteleé henkilöstöedustusta eurooppayhtiössä käsiteltäessä henkilöstön asemaa koskevia ylikansallisia asioita, kun taas kansallisen tason asiat jäävät kansallisen sääntelyn varaan. Ylikansallisiksi katsotaan asiat, jotka koskevat eurooppayhtiötä itseään tai jotain sen toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaa yksikköä.

Direktiivin mukaan henkilöstöedustus järjestetään vaiheittain. Eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvat yhtiöt aloittavat eurooppayhtiön perustamisen, jolloin muodostetaan erityinen neuvotteluryhmä henkilöstön edustajista. Seuraavaksi erityinen neuvotteluryhmä toteaa, onko jossakin osallistuvista yh-

tiöistä järjestetty henkilöstön osallistuminen vai ei.

Jos henkilöstön osallistumista ei ole järjestetty missään osallistuvista yhtiöistä, aloitetaan neuvottelut osallistumisen järjestämisestä. Mikäli neuvottelut johtavat sopimukseen, osallistuminen järjestetään sopimuksen mukaisesti, jos osallistuvat yhtiöt päättävät perustaa eurooppayhtiön. Mikäli neuvottelut eivät johda sopimukseen, sovelletaan direktiivin toissijaisia säännöksiä (ns. perälautamalli) tiedottamisen ja kuulemisen osalta, jos osallistuvat yhtiöt päättävät perustaa eurooppayhtiön. Erityinen neuvotteluryhmä voi kuitenkin 2/3:n määräenemmistöllä milloin tahansa keskeyttää neuvottelut tai jättää ne aloittamatta, jolloin direktiivin toissijaisia säännöksiä ei sovelleta.

Jos henkilöstön osallistuminen on järjestetty jossakin osallistuvista yhtiöistä, sellainen tulee lähtökohtaisesti järjestää myös eurooppayhtiössä. Henkilöstön osallistuminen on järjestettävä eurooppayhtiössä automaattisesti, mikäli se kattaa osallistuvien yhtiöiden henkilöstöstä vähintään tietyn prosentin (25 % fuusiossa tai 50 % tytäryhtiö- tai holdingtilanteessa) riippuen eurooppayhtiön perustamistavasta. Jos kyseinen prosentti ei täyty, asia jää erityisen neuvotteluryhmän päättäväksi yksinkertaisella enemmistöllä.

Erityinen neuvotteluryhmä voi kuitenkin henkilöstön osallistumisen kattaessa vähintään edellytetyn prosentin osallistuvien yhtiöiden henkilöstöstä luopua henkilöstön osallistumisesta 2/3:n määräenemmistöllä. Mikäli henkilöstön osallistumisen kattavuus osallistuvissa yhtiöissä jää edellytettyä prosentiosuutta vähemmäksi, erityinen neuvotteluryhmä voi päättää asiasta yksinkertaisella enemmistöllä. Erityinen neuvotteluryhmä voi lisäksi 2/3:n määräenemmistöllä milloin tahansa keskeyttää neuvottelut tai jättää ne aloittamatta, jolloin henkilöstön osallistumista ei tarvitse järjestää. Kansallisen yhtiön muuntuessa eurooppayhtiöksi henkilöstöllä olevia oikeuksia, tiedottamista, kuulemista ja osallistumista, ei voida vähentää. Eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvat yhtiöt päättävät, perustavatko ne eurooppayhtiön.

Eurooppayhtiöasetuksen mukaan eurooppayhtiö ei ole fuusiolla perustettavissa eikä rekisteröitävissä, ellei henkilöstöedustukses-

ta, mukaan lukien henkilöstön osallistuminen, ole tehty sopimusta. Näin on meneteltävä, jos jäsenvaltio ei ole toteuttanut direktiivin henkilöstön osallistumista koskevia toissijaisia säännöksiä. Jos kuitenkin missään fuusiolla eurooppayhtiön perustavassa yhtiössä ei ole ennestään henkilöstön osallistumista käytössä, eurooppayhtiön perustaminen tai rekisteröiminen ei edellytä sopimusta henkilöstöedustuksesta.

Direktiivissä säädetään lisäksi henkilöstön edustajien ja asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta, henkilöstön edustajien suojusta, vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta, eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämisen kustannusvastuusta sekä säännösten ja sopimusmääräysten noudattamatta jättämisen seuraamuksista. Edelleen direktiivissä säädetään henkilöstöedustuksen suhteesta kansainväliseen konserniyhteistyöhön sekä kansalliseen yhteistoimintamenettelyyn ja hallintoedustukseen.

### **2.3. Henkilöstöedustus voimassa olevan lain mukaan**

Henkilöstöedustuksesta säädetään tätä nykyä kahdessa eri laissa. Laissa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990, hallintoedustuslaki) ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978, yhteistoimintalaki).

#### *2.3.1. Hallintoedustuslaki*

Hallintoedustuslaissa on säännökset henkilöstön osallistumisesta yrityksen hallintoon. Lakia sovelletaan suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa on ensisijaisesti järjestettävä sopimuksin siten, että siitä on sovittava vähintään kahden yhteistoimintalaissa tarkoitetun henkilöstöryhmän kanssa, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Mikäli henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, tulevat noudatettaviksi hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset. Niiden mukaan henkilöstöllä on oikeus nimetä edus-

tajansa ja näille henkilökohtaiset varaedustajat yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosityksiköt. Henkilöstön edustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa sille asetettujen edellytysten täyttymisestä.

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva henkilö, jolla on hallintoelimestä samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla jäsenillä, lukuun ottamatta yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyä, johon henkilöstön edustajalla ei ole oikeutta osallistua. Henkilöstön edustajalla on oikeus vapautukseen työstä henkilöstön edustamista varten sekä korvaukseen tästä johtuvasta ansionmenetyksestä. Henkilöstön edustajalla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla on työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n mukaan. Henkilöstön edustajalla on yrityksen liike- ja ammatillisuuksia koskevia tietoja koskeva salassapitovelvollisuus, jos tietojen leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania. Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa. Hallintoedustuslain säännösten noudattamisen tehosteeksi on säädetty uhkasakko.

### 2.3.2. *Yhteistoimintalaki*

Yhteistoimintalaissa on säännökset kansainvälisestä konserniyhteistyöstä. Niitä sovelletaan sekä suomalaisiin konserneihin että konserneihin, jotka harjoittavat liiketoimintaa eri Euroopan talousalueen valtioissa sijaitsevien, hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden välityksellä. Sääntely on kaksijakoinen. Kansainvälisestä konserniyhteistyöstä on ensisijaisesti sovittava. Mikäli konserniyhteistyöstä ei päästä sopimukseen, tulevat

sovellettaviksi yhteistoimintalain lakiperusteista konserniyhteistyötä koskevat säännökset. Nämä koskevat henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön edustajien valitsemista ja heidän asemaansa.

Suomalaisessa konsernissa, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, on valittava erityinen neuvotteluryhmä. Sen tehtävänä on neuvotella konsernin johdon kanssa kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä. Erityiseen neuvotteluryhmään kuuluu yksi jäsen kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Kuitenkin jäseniä tulee olla vähintään kolme ja enintään 18.

Henkilöstöedustuksen elin kansainvälisessä konserniyhteistyössä on yritysneuvosto, ellei toisin ole sovittu. Yritysneuvostoon valitaan yksi henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisjäseniä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärään. Yritysneuvosto voi asettaa keskuudestaan työvaliokunnan.

Yrityksen työntekijöillä, toimihenkilöillä ja henkilöstön edustajilla on salassapitovelvollisuus niistä työnantajan liike- tai ammatillisuuksia koskevista tiedoista, joita he ovat saaneet konserniyhteistyötä koskevien säännösten perusteella haltuunsa ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä. Henkilöstön edustajilla on oikeus vapautukseen työstä ajaksi, joka vaaditaan henkilöstön edustamiseen tai siihen valmistautumiseen, sekä tästä aiheutuvaan ansionmenetyksen korvaamiseen. Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien velvollisuuksien rikkomisesta on säädetty rangaistus yhteistoimintalaissa ja rikoslaissa.

### 2.4. **Henkilöstöedustus Euroopan talousalueella**

Henkilöstöedustus ETA:n valtioissa jakautuu eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin (94/45/EY, jäljempänä

yritysneuvostodirektiivi) mukaiseen kansainväliseen konserniyhteistyöhön ja muuhun kansallisiin lakeihin tai käytäntöihin perustuvan henkilöstön edustukseen yritysten hallinnossa.

#### 2.4.1. Eurooppalainen yritysneuvosto

Yritysneuvostodirektiivin tarkoituksena on parantaa yhteisönlaajuisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi. Direktiivin mukaan yrityksessä, jossa on vähintään 1000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, on käytävä neuvottelut eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen käyttöön ottamiseksi. Tätä varten perustetaan erityinen neuvotteluryhmä. Neuvotteluryhmä koostuu vähintään kolmesta ja enintään 17 jäsenestä. Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on vahvistaa kirjallisella sopimuksella eurooppalaisen yritysneuvoston toimiala, kokoonpano, tehtävät, toimikausi tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn täytäntöönpanon yksityiskohtaiset säännöt. Sopimuksessa sovittavista asioista on direktiivissä luettelo.

Jos neuvotteluryhmän ja yrityksen keskushallinnon välisissä neuvotteluissa ei päästä määrääjässä sopimukseen tai jos keskushallinto ja neuvotteluryhmä niin päättävät taikka jos keskushallinto kieltäytyy aloittamasta neuvotteluja, tulevat sovellettaviksi direktiivin liitteen toissijaiset säännökset. Ne sisältävät muun muassa säännökset yritysneuvoston perustamisesta, sen oikeudesta saada tietoa ja tulla kuulluksi sekä yritysneuvoston kokoontumisoikeudesta.

#### 2.4.2. Hallintoedustus

Yleisesti ottaen ETA:aan kuuluvissa maissa hallintoedustuksen muoto riippuu siitä, miten yrityksen hallinto on järjestetty. Dualistisessa järjestelmässä on kaksi hallintoelinä, joista toinen on valvontaelin, kuten hallintoneuvosto. Tällainen järjestelmä on käytössä Saksassa, Itävallassa ja Hollannissa. Monistisessa järjestelmässä yrityksellä on vain yksi hallintoelin, kuten hallitus. Tällainen järjes-

telmä on käytössä Ruotsissa, Belgiassa, Englannissa, Italiassa, Luxemburgissa, Espanjassa ja Irlannissa. Lisäksi Euroopassa on käytössä monistisen ja dualistisen järjestelmän yhdistelmiä Suomessa, Ranskassa, Tanskassa ja Norjassa.

Hallintoedustus perustuu hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenyyteen Saksassa, Itävallassa, Luxemburgissa ja Pohjoismaissa. Hollannissa ja Ranskassa on käytössä eräänlaiset sekajärjestelmät, joissa on elementtejä sekä hallintoedustuksesta että yhteistoiminnasta. Henkilöstöllä ei ole oikeutta hallintoedustukseen yksityisissä yrityksissä Espanjassa, Englannissa, Belgiassa, Irlannissa, Italiassa ja Islannissa.

#### Ruotsi

Ruotsissa henkilöstöedustus perustuu hallitusedustuslakiin (styrelserepresentationslag). Lain mukaan yrityksissä, joissa on vähintään 25 työntekijää, on työntekijöillä oikeus kahteen paikkaan, tai mikäli yrityksessä on vähintään 1 000 työntekijää, kolmeen paikkaan yrityksen hallituksessa. Hallitusedustajien lukumäärä riippuu yrityksen henkilöstömäärästä. Edustajat valitsevat ne työntekijäjärjestöt, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen suhteessa työnantajaan. Hallitusedustajilla on joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta samat oikeudet ja velvollisuudet kuin hallituksen varsinaisilla jäsenillä. Poikkeukset koskevat lähinnä tilanteita, joissa henkilöstön oleellinen etu voi olla ristiriidassa yrityksen etujen kanssa.

#### Tanska

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

## Norja

Norjassa yhtiön henkilöstöllä on oikeus henkilöstöedustukseen, jos henkilöstön enemmistö sitä vaatii. Mikäli yhtiön henkilöstön lukumäärä on vähintään 30, eikä yhtiössä ole hallintoneuvostoa, on henkilöstöllä oikeus saada edustajakseen hallitukseen yksi jäsen ja yksi tarkkailija. Jos yrityksellä on henkilöstöä enemmän kuin 50, on henkilöstöllä oikeus valita hallitukseen kolmannes sen jäsenistä, kuitenkin vähintään kaksi. Jos henkilöstöä on enemmän kuin 200 ja on sovitusti, ettei yhtiössä ole hallintoneuvostoa, henkilöstöllä on oikeus valita hallitukseen joko yksi jäsen tai kaksi tarkkailijaa.

## Saksa

Saksassa on neljä erilaista lakisääteistä järjestelmää henkilöstöedustuksesta. Kunkin järjestelmän soveltaminen riippuu pääasiassa yrityksen yhtiömuodosta, toimialasta ja henkilöstön määrästä. Henkilöstöedustus toteutetaan hallintoneuvoston jäsenyydellä. Henkilöstön osuus hallintoneuvostossa vaihtelee yhdestä kolmasosasta puoleen jäsenpaikoista. Saksassa on myös mahdollista sopia henkilöstöedustuksesta yrityksen johdon ja henkilöstön edustajien välillä sellaisissa yrityksissä, jotka eivät kuulu lakisääteisen henkilöstöedustuksen piiriin. Lisäksi voidaan tehdä lakisääteistä henkilöstöedustusta täydentäviä sopimuksia.

## Hollanti

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

## 3. Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi

Esityksen tavoitteena on varmistaa, että vähintään kahdessa Euroopan talousalueeseen kuuluvassa jäsenvaltiossa toimivien yritysten perustaessa eurooppayhtiön ne veloitetaan järjestämään henkilöstöedustus direktiivissä tarkoitetulla tavalla. Henkilöstöedustuksella tarkoitetaan sellaista järjestelmää, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa eurooppayhtiössä tehtäviin päätöksiin, mikä merkitsee henkilöstölle tiedottamista, henkilöstön kuulemistä sekä henkilöstön edustajien jäsenyyttä yhtiön hallinnossa. Lakiehdotuksen tavoitteena on turvata, että eurooppayhtiön perustamisesta ei seuraa osallistuvissa yhtiöissä käytössä olevien henkilöstön osallistumisoikeuksien väheneminen. Henkilöstön osallistuminen yhtiön hallintoon tulisi järjestää kaikissa sellaisissa eurooppayhtiön perustamistilanteissa, joissa ainakin jossakin osallistuvassa yhtiössä on sellainen ollut käytössä.

Direktiivi toteutettaisiin säätämällä laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE). Lakia sovellettaisiin Suomessa rekisteröidyn eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin säännöksiä, jotka koskevat erityistä neuvotteluryhmää ja edustavan elimen sekä hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenten valintaa Suomessa, sovellettaisiin siitä riippumatta, missä jäsenvaltiossa eurooppayhtiö rekisteröidään. Henkilöstöedustus eurooppayhtiössä olisi lakiehdotuksen mukaan järjestettävä ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla. Mikäli sopimukseen ei päästä, sovellettaisiin toissijaisia säännöksiä henkilöstöedustuksen järjestämisestä. Jos eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvissa yhtiöissä olisi käytössä useampi kuin yksi henkilöstön osallistumismuoto, erityinen neuvotteluryhmä päättäisi, mikä niistä otetaan käyttöön. Jollei tällaista päätöstä tehtäisi, osallistumismuodosta päättäisivät toissijaisten säännösten mukaan osallistuvat yhtiöt. Lakiehdotus sisältää myös säännökset henkilöstön edustajien ja asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta, eurooppayhtiöjärjestelyn väärinkäytön estämisestä, henkilöstön edustajien suojasta sekä säännösten ja sopimus-

määräysten noudattamatta jättämisen seuraamuksista.

#### **4. Esityksen vaikutukset**

##### **4.1. Taloudelliset vaikutukset**

Esityksen vaikutukset elinkeinoelämään riippuvat eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yhtiöiden koosta ja rekisteröintiä edeltävästä organisaatiosta. Mikäli osallistuva yritys on ennen rekisteröintiä osa yhteistoimintalaissa tarkoitettua kansainvälistä konsernia, jota koskevat säännökset kansainvälisestä konserniyhteistyöstä, ei eurooppayhtiön henkilöstöedustusjärjestelystä aiheudu merkittäviä lisäkustannuksia. Muissa tapauksissa eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämisestä aiheutuu jonkin verran lisäkustannuksia.

##### **4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset**

Eurooppayhtiön henkilöstöedustusjärjestelyt eivät lähtökohtaisesti vaikuta suomalaisen työntekijöiden mahdollisuuksiin osallistua yhtiön hallintoon verrattuna voimassa olevaan sääntelyyn. Mikäli osallistuvat yhtiöt eivät kuulu eurooppalaisista yritysneuvostoista annettujen säännösten soveltamisalaan, saattaa eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämisestä aiheutua vähäisiä henkilöstövaikutuksia.

##### **4.3. Ympäristövaikutukset**

Esityksellä ei ole ympäristövaikutuksia.

##### **5. Asian valmistelu**

Esitys on valmisteltu työministeriön johdolla neuvotteluryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina TT, PT, SAK, AKAVA, STTK ja SY. Neuvotteluryhmä on kuullut valmistelun aikana yhtiöoikeuden ja työoikeuden asiantuntijoita. Neuvotteluryhmän työssä on lisäksi otettu soveltuvin osin huomioon Euroopan komission direktiivin transponointia varten asettaman asiantuntijaryhmän johtopäätökset.

##### **6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja**

###### **6.1. Riippuvuus muista esityksistä**

Eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämistä koskeva laki liittyy eurooppayhtiön säännöistä annettuun neuvoston asetukseen. Eurooppayhtiöasetusta täydentäväksi laiksi eurooppayhtiöstä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi on annettu erikseen hallituksen esitys (HE 55/2004 vp).

###### **6.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista**

Direktiivin edellyttämä kansallinen lainsäädäntö on tarkoitus saattaa voimaan kaikissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa samanaikaisesti 8 päivänä lokakuuta 2004.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotuksen perustelut

#### 1 luku. Yleiset säännökset

1 §. *Lain tarkoitus.* Lailla olisi tarkoitus säätää henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä. Sääntelyn lähtökohtana olisi henkilöstöä edustavan erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yhtiöiden välinen sopimus henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä. Henkilöstöedustus toteutettaisiin siten ensisijaisesti neuvottelemalla ja sopimalla. Mikäli sopimukseen ei päästä, sovellettaisiin lain toissijaisia säännöksiä.

2 §. *Soveltamisala.* Lakia sovellettaisiin Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Muissa ETA:n jäsenvaltioissa rekisteröitävien eurooppayhtiöiden henkilöstöedustukseen tulisi sovellettavaksi kunkin jäsenvaltion vastaava sääntely. Lakiin sisältyisi direktiivin edellyttämällä tavalla kuitenkin eräitä henkilöstöedustajien paikkajakoa, valitsemista, suojaa ja oikeuksia koskevia kansallisia säännöksiä, jotka tulevat sovellettaviksi Suomessa silloinkin, kun eurooppayhtiö rekisteröidään johonkin muuhun ETA:n jäsenvaltioon kuin Suomeen.

3 §. *Määritelmät.* Pykälässä, joka vastaisi direktiivin 2 artiklaa, määriteltäisiin henkilöstöedustuksen järjestämisen keskeiset käsitteet. Pykälän kohdassa 11 määriteltäisiin osallistuminen, jolla tarkoitettaisiin toisaalta henkilöstön oikeutta valita tai nimetä jäseniä eurooppayhtiön hallintoelimiin, toisaalta oikeutta suositella tai vastustaa jäsenten nimeämistä yhtiön hallintoelimiin. Direktiivin määrittelyä osallistumisesta täsmennettäisiin siten, että se kattaisi hallituksen ja hallintoneuvoston lisäksi hallintoedustuslaissa tarkoitettun henkilöstön edustuksen yrityksen johtoryhmässä tai sitä vastaavassa toimieliemessä, joka kattaa yhtiön kaikki tulosityksiköt. Näin määritelmässä otettaisiin huomioon Suomen kansallinen sääntely henkilöstön osallistumisoikeuksista.

### 2 luku. Erityisen neuvotteluryhmän perustaminen

4 §. *Osallistuvien yhtiöiden toimenpiteet ja erityisen neuvotteluryhmän perustaminen.* Pykälässä tarkoitetuilla osallistuvien yhtiöiden toimenpiteillä luotaisiin edellytykset erityisen neuvotteluryhmän perustamiselle. Osallistuvien yhtiöiden antamat tiedot niiden henkilöstömääristä ovat tärkeitä esimerkiksi määrittäessä erityisen neuvotteluryhmän päätöksenteossa edellytettäviä enemmistöjä. Tiedonantovelvollisuus henkilöstömääristä kattaisi paitsi osallistuvat yhtiöt myös osallistuvien yhtiöiden tytäryhtiöt ja toimipaikat. Pykälä vastaisi direktiivin 3.1 artiklaa ja 3.2 artiklan 1 alakohtaa, joissa säädetään osallistuvien yhtiöiden toimista henkilöstöedustuksen järjestämiseksi sekä erityisen neuvotteluryhmän perustamisesta.

5 §. *Paikkojen jakautuminen jäsenvaltioiden kesken erityisessä neuvotteluryhmässä.* Pykälässä säädettäisiin erityisen neuvotteluryhmän paikkojen jakautumisesta jäsenvaltioiden kesken. Paikkojen jakautuminen määräytyisi siten, että kullekin jäsenvaltiolle jaetaan yksi paikka kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevän henkilöstön kutakin sellaista osaa kohti, joka edustaa alkavaa kymmentä prosenttia. Alkavan kymmenen prosentin murto-osan tulisi kuitenkin olla vähintään yhden prosentin kymmenyksen suuruinen. Pykälä vastaisi direktiivin 3.2 artiklan a.i alakohtaa.

Ehdotettua laskentasääntöä voidaan havainnollistaa seuraavalla taulukolla, jossa esitetään esimerkkilaskelma paikkojen jakautumisesta jäsenvaltioiden kesken neuvotteluryhmässä.

*Taulukko 1. Paikkojen jakautuminen jäsenvaltioiden kesken neuvotteluryhmässä*

maa	Suomi	Ruotsi	Hollanti
yhtiöt ja niiden henkilöstöosuudet	A 4,0 % B 0,5 % C 4,5 % D 3,5 % E 3,0 %	F 10,0 % G 3,6 % H 11,1 % I 6,0 % J 3,7 %	K 20,5 % L 25,3 % M 4,3 %
yhteensä	15,5 %	34,4 %	50,1 %
Varsinaiset paikat	2	4	6

6 §. *Lisäpaikkojen jakautuminen sulautumistilanteissa.* Pykälän 1 momentissa säädetäisiin, että erityiseen neuvotteluryhmään on valittava pääsääntöisesti yksi lisäjäsens kutakin sellaista osallistuvaa yhtiötä kohti, jonka sulautumisessa ehdotetaan lakkaavan erillisenä oikeushenkilönä. Lisäjäsentien määrä ei saisi kuitenkaan ylittää kahtakymmentä prosenttia 5 §:n perusteella valituista tai nimeytyistä jäsenistä.

Millään henkilöstön osalla ei saisi ehdotettuna pykälän 2 momentin mukaan olla erityisessä neuvotteluryhmässä kaksinkertaista edustusta. Näin ollen 1 momentin nojalla valittu lisäjäsens ei voisi edustaa sellaisia henkilöstön jäseniä, jotka ovat jo edustettuna 5 §:n mukaisesti.

Jos erillisenä oikeushenkilönä lakkaavaksi ehdotettavia yhtiöitä on enemmän kuin jaettavissa olevia lisäpaikkoja, ne jaettaisiin ehdotettuna pykälän 3 momentin mukaan näiden yhtiöiden kesken niiden henkilöstömäärän mukaan alenevassa järjestyksessä. Pykälä vastaisi direktiivin 3.2 artiklan a.ii alakohtaa, joka koskee lisäjäsentien nimeämistä erityiseen neuvotteluryhmään, kun eurooppayhtiö perustetaan sulautumalla.

Laskentasääntöä voidaan havainnollistaa seuraavalla taulukolla, jossa esitetään esimerkkilaskelma lisäpaikkojen jakautumisesta sulautumistilanteessa.

*Taulukko 2. Lisäpaikkojen jakautuminen sulautumistilanteessa*

maa	Suomi	Ruotsi	Hollanti
yhtiöt ja niiden henkilöstöosuudet	A 4,0 % B 0,5 % C 4,5 % D 3,5 % E 3,0 %	F 10,0 % G 3,6 % H 11,1 % I 6,0 % J 3,7 %	K 20,5 % L 25,3 % M 4,3 %
yhteensä	15,5 %	34,4 %	50,1 %
Varsinaiset paikat	2	4	6
Lisäpaikat	1	1	

Esimerkin mukaan eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvat yhtiöt sulautetaan yhtiöön B. Yhtiölle B ei 5 §:n menettelyä noudattaen riittäisi varsinaista paikkaa erityisessä neuvotteluryhmässä. Koska kyseistä yhtiötä ei ehdoteta lakkaavaksi erillisenä oikeushenkilönä, se ei myöskään saisi lisäpaikkaa. Varsinaisia paikkoja olisi yhteensä kaksitoista. Koska lisäpaikkoja voitaisiin 6 §:n mukaan jakaa enintään kaksikymmentä prosenttia varsinaisista paikoista, voitaisiin niitä tässä tapauksessa jakaa enintään kaksi. Suomessa lisäpaikkoja tarvitsisivat yhtiöt D ja E. Esimerkkilaskelmassa oletetaan, että jokaiselle osallistuvalla yhtiöllä jaetaan vähintään yksi paikka, mikäli mahdollista, ja että paikat jaetaan yhtiöille niiden henkilöstön määrän mukaan alenevassa järjestyksessä. Näin ollen kaksi lisäpaikkaa jaettaisiin yhtiöiden D, E ja G kesken, jolloin näistä yhtiöistä henkilöstömäärältään pienin E jäisi ilman lisäpaikkaa.

7 §. *Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken.* Pykälän 1 momentissa säädetäisiin, että suomalaisille yhtiöille jaetut erityisen neuvotteluryhmän paikat jaetaan alenevassa järjestyksessä yhtiöiden henkilöstömäärän mukaan silloin, kun paikkoja on jaettavana vähemmän tai yhtä monta kuin osallistuvia yhtiöitä. Jos paikkoja on enemmän kuin osallistuvia yhtiöitä, pykälän 2 momentin mukaan jaettaisiin ensin kullekin osallistuvalla yhtiöllä yksi paikka ja tämän jälkeen loput paikat jaettaisiin yhtiöiden henkilöstömäärien suhteessa. Säännös koskisi vain erityisen neuvotteluryhmän paikkojen jakamista yhtiöiden kesken, ei henkilöstön edustajien valitsemista. Pykälä perustuisi direktiivin 3.2 artiklan b alakohtaan, jonka mukaan jäsen-

valtioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistukseksi mahdollisuuksien mukaan, että erityisessä neuvotteluryhmässä on vähintään yksi jäsen kutakin osallistuvaa yhtiötä kohden, jolla on henkilöstöä kyseisessä jäsenvaltiossa.

Paikkojen jakautumista koskevaa sääntöä voidaan havainnollistaa seuraavalla esimerkillä.

*Taulukko 3. Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken*

yhtiö, henkilöstömäärä	paikat (7 yhteensä)
W 100	1
X 1000	1+1
Y 300	1
Z 2000	1+2

Esimerkin mukaan yhtiöille W, X, Y ja Z jaettaisiin ensin yksi paikka kullekin. Loput jaettavista paikoista jaettaisiin yhtiöille Z ja X niiden henkilöstömäärän perusteella.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että henkilöstö voisi sopimalla poiketa siitä, mitä 1 ja 2 momentissa on säädetty paikkojen jakautumisesta osallistuvien yritysten kesken. Mikäli mahdollista, sopimuksella olisi kuitenkin turvattava edustus kaikille suomalaisille osallistuville yhtiöille ja kaikille henkilöstöryhmille. Säännöksen tarkoituksena olisi, että henkilöstö voisi sopia 7 §:n mukaisesta paikkojen jakautumisesta ja 8 §:n mukaisesta edustajiensa valitsemisesta kokonaisuutena siten, että esimerkiksi yhtiöiden henkilöstön määrä sekä alueelliset ja toiminnalliset kokonaisuudet tulisivat otetuksi huomioon. Kaikilla henkilöstöryhmillä olisi yhtäläinen oikeus osallistua sopimismenettelyyn.

Pykälä koskisi Suomessa rekisteröitävien eurooppayhtiöiden lisäksi paikkojen jakautumista suomalaisten yhtiöiden kesken myös silloin, kun eurooppayhtiö rekisteröidään johonkin muuhun ETA:n jäsenvaltioon.

8 §. *Erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitseminen Suomessa.* Pykälässä säädettäisiin samanlaisesta menettelystä kuin yhteistoimintalain kansainvälisestä konserniyhteydestä annetuissa säännöksissä. Erityisen neuvotteluryhmän jäseneksi voitaisiin valita muukin kuin yrityksen henkilöstöön kuuluva

henkilö. Kaikilla henkilöstöryhmillä olisi yhtäläinen oikeus osallistua vaaliin tai muuhun valintamenettelyyn. Vastaavasti kuin 7 §:ää tätäkin pykälää sovellettaisiin Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön lisäksi myös muissa ETA:n jäsenvaltioissa rekisteröitävien eurooppayhtiöiden neuvotteluryhmiä valittaessa. Pykälä vastaisi direktiivin 3.2 artiklan b alakohtaa, jonka mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä alueeltaan valittavien tai nimettävien erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitsemis- tai nimeämistapa.

### 3 luku. Neuvottelut henkilöstöedustuksesta

9 §. *Neuvottelujen tavoite.* Pykälässä säädettäisiin erityisen neuvotteluryhmän tehtävästä ja neuvottelujen tavoitteesta. Neuvottelujen tavoite olisi sopia kirjallisella sopimuksella eurooppayhtiön henkilöstöedustusta koskevat järjestelyt. Pykälä vastaisi direktiivin 3.3 ja 4.1 artiklaa.

10 §. *Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus.* Pykälässä säädettäisiin erityisen neuvotteluryhmän oikeudesta saada tietoa ja eurooppayhtiön perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä. Pykälä vastaisi direktiivin 3.3 artiklaa.

11 §. *Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosäännöt.* Pykälän 1 momentin mukaan päätökset erityisessä neuvotteluryhmässä tehtäisiin sen jäsenten ehdottomalla äänten enemmistöllä. Äänten enemmistön tulisi edustaa myös henkilöstön ehdotonta enemmistöä.

Toisen momentin mukaan edellytettäisiin päätöksentekoa määränemmistöllä, mikäli henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopimus johtaisi henkilöstön osallistumisoikeuksien vähenemiseen. Päätöksenteko edellyttäisi määränemmistöä niiden neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa osallistuvien yhtiöiden henkilöstöstä. Lisäksi edellytettäisiin, että määränemmistön äänet edustaisivat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Edelleen edellytettäisiin, että henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluisi tietty prosenttimäärä osallistuvien yhtiöiden henkilöstöstä eurooppayhtiön perustamista vasta riippuen.

Kolmannen momentin mukaan osallistumisoikeuksien vähenemistä arvioitaessa vertailukohtana käytettäisiin osallistuvista yhtiöistä sen yhtiön käytössä olevaa henkilöstöedustuksen osuutta, jossa tämä osuus on suurin. Pykälä vastaisi direktiivin 3.4 artiklaa, jossa määritellään erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekoa koskevat säännöt.

12 §. *Neuvottelujen aloittaminen ja kesto.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin neuvottelujen aloituksen ajankohdasta ja neuvottelujen kestosta sekä 2 momentissa osapuolten oikeudesta jatkaa neuvotteluja 1 momentissa säädetyn ajan jälkeen. Pykälä vastaisi direktiivin 3.6 artiklan 4 alakohtaa.

13 §. *Päätös lopettaa tai olla aloittamatta neuvottelut.* Pykälässä säädettäisiin erityisen neuvotteluryhmän päätöksestä lopettaa tai olla aloittamatta neuvottelut henkilöstön edustusta koskevista järjestelyistä sekä näihin päätöksiin liittyvistä määräenemmistösäännöistä. Pykälää ei sovelletaisi, jos eurooppayhtiö perustettaisiin muuntamalla. Pykälä vastaisi direktiivin 3.6 artiklan 1—3 alakohtia.

14 §. *Asiantuntijat.* Pykälässä säädettäisiin erityistä neuvotteluryhmää neuvotteluissa avustavista asiantuntijoista. Erityinen neuvotteluryhmä voisi päättää, että se ilmoittaa asianmukaisten ulkopuolisten järjestöjen, ammattiliitot mukaan lukien, edustajille neuvottelujen aloittamisesta. Pykälä vastaisi direktiivin 3.5 artiklaa.

15 §. *Erityisen neuvotteluryhmän uudelleen koollekutsuminen.* Pykälässä säädettäisiin erityisen neuvotteluryhmän koollekutsumisesta uudelleen 13 §:n 1 momentissa tarkoitetun päätöksen jälkeen. Pykälä vastaisi direktiivin 3.5 artiklan 4 alakohtaa.

#### 4 luku. **Sopimus henkilöstöedustuksesta**

16 §. *Sopimuksen sisältö.* Pykälässä luettelaisiin eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen ja erityisen neuvotteluryhmän väliseen kirjalliseen sopimukseen sisällytettävät asiat. Luettelo ei kuitenkaan olisi tyhjentävä, joten osapuolilla olisi mahdollisuus sopia myös muista kuin siinä luetelluista asioista. Sopimuksen vähimmäissisällöstä säätäminen helpottaisi kirjaamisviranomaisen selonottovel-

vollisuutta. Pykälässä säädetty vähimmäissisältö ei tarkoittaisi sitä, että kaikista pykälässä luetelluista sopimuskohtista tulisi erityisesti sopia. Kaikkia pykälässä mainittuja sopimuskohtia olisi kuitenkin käsiteltävä neuvotteluissa, ja tämän tulisi käydä ilmi sopimuksesta. Pykälä vastaisi direktiivin 4.2 artiklaa, jossa säädetään henkilöstöedustusta koskevan sopimuksen sisällöstä.

17 §. *Henkilöstöedustuksen vähentämisen kieltö muuntamistilanteessa.* Pykälässä säädettäisiin henkilöstöedustuksen vähentämisen kiellosta tilanteissa, joissa eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla. Säännös vastaisi direktiivin 4.4 artiklaa, jossa edellytetään, että henkilöstöedustus on vähintään samantasoista kuin ennen yhtiön muuntamista eurooppayhtiöksi. Muuntamistilanteessa on mahdollista, että muunnettava yhtiö, jossa henkilöstön edustus on toteutettu hallintoneuvostossa, päättääkin valita hallintomallin, jossa on vain hallitus. Hallituksella on katsottava olevan suurempi vaikutusvalta yhtiön hallinnossa kuin hallintoneuvostolla. Näin ollen olisi hyväksyttävissä, että muuntamistilanteessa henkilöstöedustuksen osuus on hallituksessa pienempi kuin hallintoneuvostossa.

#### 5 luku. **Toissijaiset säännökset henkilöstöedustuksen järjestämisestä**

18 §. *Toissijaisten säännösten soveltaminen.* Pykälässä säädettäisiin edellytyksistä 5 luvun toissijaisten säännösten soveltamiselle. Niitä sovellettaisiin vain, jos osapuolet niin sopivat tai jos nämä eivät määräajassa pääse sopimukseen henkilöstöedustuksesta. Lisäksi pykälässä säädettäisiin direktiivin mukaisista lisäedellytyksistä henkilöstön osallistumista koskevien säännösten soveltamiselle. Lisäedellytykset koskisivat henkilöstön osallistumisen kattavuutta osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä eurooppayhtiön perustamistavasta riippuen. Pykälä vastaisi direktiivin 7.1 artiklaa ja 7.2 artiklaa lukuun ottamatta 7.2 artiklan viimeistä alakohtaa, jossa tarkoitettu osallistumismuodon valinnasta säädettäisiin 19 §:ssä.

19 §. *Henkilöstön osallistumismuodon valinta.* Pykälän mukaan henkilöstön osallistumismuodon valinnasta päättäisi erityinen neuvotteluryhmä, jos osallistuvissa yhtiöissä

on käytössä useampi kuin yksi osallistumismuoto. Henkilöstön osallistumismuodolla tarkoitettaisiin henkilöstön oikeutta joko toisaalta valita tai nimetä tai toisaalta suositella tai vastustaa hallintoneuvoston tai hallituksen jäseniä.

Jos osallistumismuotoa ei valita, toissijaisia säännöksiä ei voitaisi soveltaa. Osallistumismuodon valinnasta näissä tilanteissa on näin ollen säädettävä. Jos neuvotteluryhmä ei tee päätöstä osallistumismuodon valinnasta, päättäisivät osallistumismuodosta pykälän mukaan osallistuvat yhtiöt. Pykälä vastaisi direktiivin 7.2 artiklan viimeistä alakohtaa, jossa jäsenvaltioille annetaan oikeus säätää täydentäviä säännöksiä siltä varalta, että erityinen neuvotteluryhmä ei tee päätöstä osallistumismuodosta.

20 §. *Edustavan elimen muodostaminen.* Pykälän henkilöstöä edustavan elimen kokoonpanoa koskeva sääntely olisi vastaavanlaista kuin erityisen neuvotteluryhmän. Pykälässä säädettäisiin myös eräistä edustavan elimen toiminnan organisointia koskevista seikoista ja asiantuntijoiden käytöstä. Pykälä vastaisi direktiivin toissijaisia säännöksiä koskevan liitteen 1 osan a, b, d, e ja f kohtia.

21 §. *Mukautuminen eurooppayhtiön muutoksiin.* Pykälässä säädettäisiin, että ellei muusta ole sovittu, edustava elin tarkistaisi kerran vuodessa, onko eurooppayhtiössä, sen tytäryhtiöissä tai toimipaikoissa tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden vuoksi edustavan elimen kokoonpanoa olisi muutettava. Ehdotettu säännös perustuu direktiivin liitteen 1 osan b kohtaan, jonka mukaan jäsenvaltiot vahvistavat säännöt sen varmistamiseksi, että edustavan elimen jäsenten lukumäärä ja paikkojen jakautuminen edustavassa elimessä mukautetaan eurooppayhtiössä ja sen tytäryhtiöissä ja toimipaikoissa tapahtuvien muutosten huomioon ottamiseksi.

Ehdotetussa säännöksessä otetaan huomioon, että henkilöstöä edustavan elimen jäsenten edustavuus on voitava määrittää päätöksentekosääntöjen edellyttämän määränestämisen laskemiseksi. Toisaalta edustavan elimen toiminta edellyttää tiettyä pysyvyyttä, eikä sen kokoonpanoa voida muuttaa jatkuvasti vastaamaan erilaisia henkilöstön muutoksia. Tähän perustuisi muutosten tarkistaminen kerran vuodessa.

22 §. *Sopimusneuvottelut.* Jos eurooppayhtiössä on sovellettu toissijaisia säännöksiä, tulisi edustavan elimen harkita neljän vuoden kuluttua perustamisestaan, aloitetaanko neuvottelut henkilöstöedustuksesta sopimiseksi. Mikäli näin päätetään tehdä, sovellettaisiin edustavaan elimeen samoja säännöksiä kuin erityiseen neuvotteluryhmään. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 1 osan g kohtaa.

23 §. *Edustavan elimen toimivalta.* Pykälässä säädettäisiin asioista, joissa edustava elin on toimivaltainen. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 2 osan a kohtaa.

24 §. *Edustavan elimen oikeus saada tietoa ja tulla kuulluksi.* Pykälän 1 ja 2 momentissa säädettäisiin edustavan elimen oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi sekä tätä varten järjestettävistä kokouksista. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin 1 momentissa tarkoitettussa kokouksessa käsiteltävistä asioista. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 2 osan b kohtaa.

25 §. *Tiedonsaanti poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta.* Pykälässä säädettäisiin edustavan elimen tai työvaliokunnan oikeudesta saada tietoja poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta henkilöstön etuihin ja tiedonannon johdosta järjestettävistä kokouksista. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 2 osan c kohtaa.

26 §. *Edustavan elimen jäsenten keskinäinen kokoontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin edustavan elimen jäsenten keskinäisestä kokoontumisesta ennen eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen tapamista. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin edustavan elimen jäsenten velvollisuudesta tiedottaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksesta eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 2 osan d kohdan 2 alakohtaa, e kohtaa ja f kohtaa.

27 §. *Oikeus koulutusvapaaseen ja vastuu kustannuksista.* Pykälässä säädettäisiin edustavan elimen jäsenten oikeudesta koulutusvapaaseen, edustavan elimen kustannuksista ja sen käyttöön asetettavista resursseista. Eurooppayhtiö vastaisi asiantuntijoista aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista. Kustannusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioon

tulisi ottaa muun muassa yhtiön koko. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 2 osan f, g, ja h kohtia.

28 §. *Henkilöstön osallistumisoikeudet.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että perustettaessa eurooppayhtiö muuntamalla henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin osallistumisen laajuudesta, jota määritettäessä käytettäisiin vertailukohdانا suurinta osallistuvissa yhtiöissä ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä sovellettua henkilöstön osallistumisen osuutta. Tätä osuutta käytettäisiin valittaessa henkilöstön edustajia eurooppayhtiön vastaavaan elimeen. Mikäli edustus jouduttaisiin toteuttamaan muussa kuin siinä eurooppayhtiön elimessä, jota vastaavassa osallistuvien yhtiöiden elimessä henkilöstön edustus on suhteellisesti suurin, saatettaisiin joutua arvioimaan henkilöstön osallistumisen vastaavuutta tässä elimessä. Pykälä vastaisi direktiivin liitteen 3 osan a kohtaa ja b kohdan 1 ja 2 alakohtaa.

29 §. *Henkilöstöä edustavien jäsenten paikkojen jakautuminen.* Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstön mahdollisuus valita tai nimetä hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniä määräytyisi suhteessa kussakin jäsenvaltiossa työskentelevän eurooppayhtiön henkilöstön määrään. Jos yhden tai useamman jäsenvaltion henkilöstömäärä olisi niin vähäinen, ettei se suhteellisessa jaossa saisi yhtään paikkaa, edustava elin nimeäisi yhden jäsenistä jostakin tällaisesta jäsenvaltiosta. Ensisijaisesti valinta tehtäisiin eurooppayhtiön sääntömääräisen kotipaikan jäsenvaltiosta. Tämä ei kuitenkaan voisi lisätä paikkojen määrää. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin liitteen 3 osan b kohdan 3 alakohtaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin hallituksen ja hallintoneuvoston Suomessa työskentelevää henkilöstöä edustavien jäsenten valintamenettelystä. Näiden valinta tapahtuisi ensisijaisesti sopimalla tai vaalilla. Jos henkilöstö ei voisi sopia noudatettavasta menettelytavasta, olisi työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely. Säännös vastaisi kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevan yhteistoimintalain 11 e §:n 2 momentissa säädettyä menettelyä.

30 §. *Henkilöstöä edustavien jäsenten oikeudet ja velvollisuudet.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin henkilöstöä edustavien jäsenten oikeuksista ja velvollisuuksista. Henkilöstöä edustavilla jäsenillä olisi lähtökohdaisesti samat oikeudet ja velvollisuudet kuin osakkeenomistajia edustavilla jäsenillä. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin liitteen 3 osan b kohdan 3 alakohtaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että hallintoelimen 1 momentissa tarkoitettu jäsen ei saisi kuitenkaan käsitellä työehtosopimusta tai työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita eikä muutakaan sellaista asiaa, jossa henkilöstön olennainen etu saattaa vastaavanlaisista syistä olla ristiriidassa eurooppayhtiön edun kanssa. Ristiriidan tulee olla todellinen. Tulokinnassa on otettava huomioon se, että kyseessä on erityissäännös.

## 6 luku. Erinäisiä säännöksiä

31 §. *Salassapitovelvollisuus.* Henkilöstöedustuksen lähtökohdانا on luottamuksellinen tiedonkulku. Siltä varalta, että henkilöstön tiedottamis- ja kuulemismenettelyssä käsitellään yhtiön liike- tai ammattisalaisuuksia, joiden leviäminen voisi vahingoittaa yhtiötä tai sen liike- tai sopimuskumppania, pykälään on sisällytetty säännökset luottamuksellisten tietojen salassapitovelvollisuudesta. Pykälä vastaisi sisällöltään pääosin yhteistoimintalain 12 §:ää ja perustuisi direktiivin 8.1 artiklaan, joka edellyttää salassapitovelvollisuutta koskevaa sääntelyä.

32 §. *Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta.* Pykälässä säädettäisiin, että eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus voisi erityisen painavien syiden perusteella poiketa tässä laissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuudesta. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan poistuisi, vaan tilanteen muututtua hallintoneuvoston tai hallituksen olisi viivytyksettä annettava kyseiset tiedot sekä selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt. Pykälä perustuisi direktiivin 8.2 artiklan 1 alakohtaan, jonka mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tiedonantovelvollisuudesta poikkeamisesta erityistapauksissa ja vahvistettava poikkeamisen edellytykset ja rajoitukset kansallisessa lainsäädännössään. Pykälä vastaisi sisällöltään pääosin

yhteistoimintalain 10 §:ää.

33 §. *Henkilöstön edustajien suoja.* Pykälä vastaisi direktiivin 10.1 artiklaa, jonka mukaan henkilöstön edustajille on annettava samanlainen suoja kuin näille on annettu jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä. Henkilöstön edustajien suoja määräytyisi siten työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n mukaan.

34 §. *Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin direktiivin 10 artiklan edellyttämällä tavalla henkilöstön edustajien oikeudesta vapautukseen työstä ja tästä aiheutuvan ansiomenetyksen korvaamisesta. Pykälän 2 momentissa säädettäisiin vastaavasti osallistuvien yhtiöiden kustannusvastuusta. Sääntely vastaisi myös sisällöltään yhteistoimintalain 13 §:n 1 momenttia, jossa säädetään yhteistoimintalaisia tarkoitettujen henkilöstön edustajien työstä vapautuksesta sekä oikeudesta korvaukseen samoin kuin konserniyhteistyöstä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta.

35 §. *Kansainvälinen konserniyhteistyö.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että yhteistoimintalain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä ei sovellettaisi eurooppayhtiöön eikä sen tytäryhtiöön. Ehdotettu säännös perustuu direktiivin 13.1 artiklaan, jonka mukaan yritysneuvostodirektiivin säännöksiä tai sen saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä annettuja säännöksiä ei sovelleta eurooppayhtiöön tai sen tytäryhtiöön.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että tapauksissa, joissa erityinen neuvotteluryhmä päättää olla aloittamatta neuvotteluja henkilöstön edustuksesta tai lopettaa nämä neuvottelut, yhteistoimintalain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan eurooppayhtiöön ja sen tytäryhtiöön. Säännös vastaisi direktiivin 13.1 artiklaa, jonka mukaan yritysneuvostodirektiivin tai sen saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä annettuja säännöksiä sovelletaan näissä tapauksissa.

Muilta osin direktiivin 13 artikla ei edellyttäisi sääntelyä tässä laissa. Artiklan 2 kohdan mukaan kansallisia henkilöstön osallistumista yhtiön elinten toimintaan koskevia säännöksiä ei sovelleta eurooppayhtiöön. Koska

hallintoedustuslain soveltamisalasäännöksen mukaan lakia ei voida soveltaa eurooppayhtiöön, ei asiasta olisi tarpeen erikseen säätää. Henkilöstöedustusdirektiivin 13.3 artiklan a kohdan mukaan direktiivi ei vaikuta muihin kuin eurooppayhtiön elinten toimintaan osallistumista koskeviin henkilöstöedustusoikeuksiin. Näin ollen ehdotettu laki ei vaikuta yhteistoimintalain yhteistoimintamenettelyä koskevien säännösten soveltamiseen eurooppayhtiössä, sen tytäryhtiössä tai toimipaikoissa.

Henkilöstöedustusdirektiivin 13.3 artiklan b kohdan mukaan direktiivi ei vaikuta eurooppayhtiön tytäryhtiöihin sovellettaviin henkilöstön osallistumista yhtiön elinten toimintaan koskeviin kansallisiin säännöksiin. Näin ollen ehdotettu laki ei vaikuta hallintoedustuslain soveltamiseen eurooppayhtiön tytäryhtiössä.

36 §. *Eurooppayhtiöjärjestelyn väärinkäyttö.* Pykälä koskisi eurooppayhtiöjärjestelyn väärinkäyttöä. Direktiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet estääkseen eurooppayhtiön väärinkäytön siten, että henkilöstölle ei myönnetä oikeutta henkilöstöedustukseen tai siltä poistetaan kyseinen oikeus.

Pykälässä säädettäisiin vuoden tarkastelujaksosta, joka alkaisi eurooppayhtiön perustamisesta. Mikäli vuoden kuluessa yhtiön perustamisesta tehdään sellainen olennainen muutos, joka olisi johtanut laajempaan henkilöstöedustukseen, jos se olisi tehty eurooppayhtiötä perustettaessa, olisi henkilöstöedustuksen järjestämisestä käytävä uudet neuvottelut.

Uusia neuvotteluja edellyttäviä muutoksia eurooppayhtiössä voivat olla esimerkiksi, etä:

1) eurooppayhtiö muodostetaan tytäryhtiöistä, joissa ei ole henkilöstöedustusta, ja perustamisen jälkeen eurooppayhtiö hankkii määräävän aseman emoyhtiöissä tai emoyhtiöt sulautetaan eurooppayhtiöön;

2) eurooppayhtiö perustetaan jäsenvaltiossa, jossa ei ole käytössä henkilöstön osallistumisjärjestelmää, ja siirretään tämän jälkeen jäsenvaltioon, jossa henkilöstön osallistumisjärjestelmä on käytössä, tai

3) eurooppayhtiö perustetaan ilman henkilöstön osallistumista, koska kansallisessa

lainsäädännössä asetetut henkilöstön määrää koskevat edellytykset osallistumiselle eivät täyty, ja tämän jälkeen eurooppayhtiö lisää henkilöstöään siten, että kansallisen lainsäädännön edellytykset täyttyisivät.

Pykälän 1 momentissa säädetystä olettamasta olisi vastaanäytön mahdollisuus. Pykälän 2 momentin mukaan uusia neuvotteluja ei tarvitsisi käydä, jos eurooppayhtiö osoittaa, että olennaiselle muutokselle on hyväksyttävä peruste eikä muutosta ole voitu toteuttaa ennen eurooppayhtiön rekisteröimistä. Tämän säännöksen tarkoituksena olisi mahdollistaa tarpeelliset tai välttämättömät muutokset eurooppayhtiön toiminnassa myös pykälässä säädetyn tarkastelujakson aikana.

37 §. *Valvonta.* Lain noudattamista valvoisi työministeriö. Valvonnassa työministeriöllä olisi 38 §:n mukaisesti mahdollisuus hakea uhkasakon asettamista.

38 §. *Uhkasakko.* Uhkasakosta säädetään nykyisellään hallintoedustuslaissa. Uhkasakko on katsottu tehokkaaksi keinoksi pyrittäessä vaikuttamaan oikeushenkilön velvollisuuksien täyttämiseen. Pykälän mukaan sitä voitaisiin käyttää tästä laista tai 16 §:ssä tarkoitettua sopimuksesta johtuvien työnantajan velvollisuuksien tehosteena. Eurooppayhtiön rekisteröintiä edeltävien työnantajan velvollisuuksien täyttämässä kannustimena olisi yhtiön tuleminen rekisteröidyksi. Näin ollen rekisteröintiä edeltäviin toimenpiteisiin uhkasakko olisi sovellettavissa lähinnä silloin, kun neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus, jonka tarkoituksena on tasapuoliseen neuvotteluasemaan perustuvan neuvottelutuloson edistäminen, ei muutoin toteutuisi.

Lisäksi uhkasakkoa voitaisiin käyttää tehostamaan esimerkiksi sellaisia osallistuvien yhtiöiden ja eurooppayhtiön velvollisuuksia, jotka liittyvät neuvotteluryhmän oikeuteen käyttää asiantuntijoita, neuvotteluryhmän uudelleen koollekutsumiseen, edustavan elimen muodostamiseen, edustavan elimen tiedonsaantioikeuteen, kokoontumisoikeuteen ja henkilöstön edustajien oikeuksiin eurooppayhtiön hallinnossa.

Uhkasakon määräisi hakemuksesta lääninhallitus ja sitä voisi hakea työministeriö.

Pykälä perustuisi direktiivin 12 artiklan 2

kohtaan, jonka mukaan jäsenvaltion on erityisesti huolehdittava siitä, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla varmistetaan direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttäminen.

39 §. *Rangaistussäännökset.* Lakiehdotuksessa asetettujen velvollisuuksien tehostamiseksi pykälässä säädettäisiin, että eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka jättää noudattamatta lain 24 tai 25 §:n säännöksiä taikka 34 §:n 1 momentin säännöksiä, lukuun ottamatta viimeksi mainitussa pykälässä maksuvelvollisuudesta säädettyä, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa henkilöstöedustusta koskevaa sopimusta, on tuomittava henkilöstöedustuksen järjestämisveloitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyisi rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Pykälän 2 momentin mukaan henkilöstön oikeutta valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään koskevan 8 §:n säännöksen rikkomisesta rangaistaisiin rikoslain 47 luvun 5 §:n mukaisesti. Ehdotetun lain henkilöstön edustajien suojaa koskevan 34 §:n rikkomisesta rangaistaisiin rikoslain 47 luvun 4 §:n mukaisesti. Ehdotetun lain salassapitovelvollisuutta koskevan 31 §:n rikkomisesta rangaistaisiin rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Pykälän rangaistussäännökset vastaisivat kansainvälisen konserniyhteistyöveloitteen noudattamatta jättämistä koskevia yhteistoimintalain 16 §:n rangaistussäännöksiä.

## 2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 8 päivänä lokakuuta 2004. Direktiivi on tarkoitus toteuttaa kaikissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa samanaikaisesti.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE)

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 luku

#### Yleiset säännökset

##### 1 §

##### *Lain tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä.

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

##### 2 §

##### *Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö rekisteröidään.

##### 3 §

##### *Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *eurooppayhtiöllä* (SE) yhtiötä, joka on perustettu eurooppayhtiöasetuksen (EY) N:o 2157/2001 mukaisesti;

2) *osallistuvilla yhtiöillä* yhtiöitä, jotka ovat välittömästi osallisina eurooppayhtiön perustamisessa;

3) *yhtiön tytäryhtiöllä* yritystä, johon nähden kyseisellä yhtiöllä on yritysneuvostodirektiivin 94/45/EY 3 artiklan 2—7 kohdassa määritelty määräävä vaikutusvalta;

4) *asianomaisella tytäryhtiöllä tai toimipaikalla* sitä osallistuvan yhtiön tytäryhtiötä tai toimipaikkaa, jota on ehdotettu eurooppayhtiön tytäryhtiöksi tai toimipaikaksi eurooppayhtiötä perustettaessa;

5) *henkilöstön edustajilla* kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä tarkoitettuja henkilöstön edustajia;

6) *edustavalla elimellä* tämän lain 4 luvussa tarkoitettua sopimuksella tai 5 luvun mukaisesti perustettua henkilöstöä edustavaa elintä, joka on tarkoitettu eurooppayhtiön sekä sen Euroopan talousalueella sijaitsevien tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja sen kuulemista varten sekä soveltuvin osin käyttämään osallistumisosoikeutta eurooppayhtiössä;

7) *erityisellä neuvotteluryhmällä* tämän lain 2 luvun mukaisesti perustettua ryhmää, jonka tehtävänä on neuvotella osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisen elimen kanssa henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä;

8) *henkilöstöedustuksella* sellaista järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa eurooppayhtiössä tehtäviin päätöksiin;

9) *tiedottamisella* eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen tiedottamista henkilöstöä edustavalle elimelle tai henkilöstön edustajille asioista, jotka koskevat eurooppayhtiötä itseään tai sen toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaa tytäryhtiötä tai toimipaikkaa, taikka asioista, joissa päätöksiä yksittäisessä jäsenvaltiossa tekevät elimet eivät ole toimivaltaisia, sellaisena ajankohtana, sellaisella tavalla ja sisällöltään sellaisena, että henkilöstön edustajat voivat perusteellisesti arvioida tietojen mahdollista vaikutusta ja tarvittaessa valmistella eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen kanssa toteutettavaa henkilöstön kuulemistä;

10) *kuulemisella* eurooppayhtiön henkilöstöä edustavan elimen tai henkilöstön edustajien ja eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen välisen vuoropuhelun toteuttamista sellaisena ajankohtana, sellaisella tavalla ja sisällöltään sellaisena, että henkilöstön edustajat voivat annettujen tietojen perusteella ilmaista toimivaltaisen elimen suunnittelemissa toimenpiteissä koskevan kantansa niin, että se voidaan ottaa huomioon eurooppayhtiön sisäisessä päätöksenteossa; sekä

11) *osallistumisella* henkilöstöä edustavan elimen tai henkilöstön edustajien vaikuttamista yhtiön asioihin siten, että näillä on oikeus valita tai nimetä osa jäsenistä yhtiön hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin tai niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yhtiön tulosyksiköt, taikka oikeus suositella tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä.

## 2 luku

### **Erityisen neuvotteluryhmän perustaminen**

#### 4 §

#### *Osallistuvien yhtiöiden toimenpiteet ja erityisen neuvotteluryhmän perustaminen*

Laatiessaan eurooppayhtiön perustamissuunnitelman osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkai-

semisen jälkeen taikka tytäryhtiön perustamista tai eurooppayhtiöksi muuntumista koskevasta suunnitelmasta päättämisen jälkeen toteutettava tarpeelliset toimet, mukaan lukien tietojen antaminen osallistuvista yhtiöistä, asianomaisista tytäryhtiöistä ja toimipaikoista sekä niiden henkilöstömäärästä, aloittaakseen neuvottelut yhtiöiden henkilöstön edustajien kanssa eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämisestä.

Neuvotteluja varten perustetaan erityinen neuvotteluryhmä, jossa on edustettuna osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstö.

#### 5 §

#### *Paikkojen jakautuminen jäsenvaltioiden kesken erityisessä neuvotteluryhmässä*

Erityisen neuvotteluryhmän jäsenet valitaan tai nimetään suhteessa osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen kussakin jäsenvaltiossa työskentelevän henkilöstön määrään. Kullekin jäsenvaltiolle jaetaan yksi paikka kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevän henkilöstön kutakin sellaista osaa kohti, joka edustaa alkavaa kymmentä prosenttia osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstön kokonaismäärästä, kaikki jäsenvaltiot yhteenlaskettuina.

#### 6 §

#### *Lisäpaikkojen jakautuminen sulautumistilanteessa*

Kun eurooppayhtiö perustetaan sulauttamalla, erityiseen neuvotteluryhmään valitaan kustakin jäsenvaltiosta tarvittava määrä lisäjäseniä siten, että neuvotteluryhmään kuuluu vähintään yksi kutakin sellaista rekisteröityä osallistuvaa yhtiötä edustava jäsen, jolla on työntekijöitä kyseisessä jäsenvaltiossa ja jonka ehdotetaan lakkaavan erillisenä oikeushenkilönä sen jälkeen, kun eurooppayhtiö on rekisteröity. Lisäpaikkojen määrä ei saa ylittää kahtakymmentä prosenttia 5 §:n mukaisesti valittujen tai nimettyjen edustajien mää-

rästä.

Kuitenkaan 1 momentissa tarkoitettusta menettelystä ei saa johtua, että osalla henkilöstöä olisi erityisessä neuvotteluryhmässä kaksinkertainen edustus.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen yhtiöiden määrä on suurempi kuin käytettävissä olevien lisäpaikkojen määrä, lisäpaikat jaetaan eri jäsenvaltioissa olevien yhtiöiden kesken alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaan.

### 7 §

#### *Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken*

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettuja erityisen neuvotteluryhmän paikkoja on vähemmän tai yhtä monta kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan nämä paikat suomalaisten yhtiöiden kesken yksi kerrallaan alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaan.

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettuja erityisen neuvotteluryhmän paikkoja on enemmän kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan kullekin suomalaiselle yhtiölle ensin yksi paikka ja tämän jälkeen jäljellä olevat paikat yhtiöiden kesken niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaisessa suhteessa.

Henkilöstö voi kuitenkin sopimalla poiketa siitä, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään paikkojen jakautumisesta suomalaisten yhtiöiden kesken. Mikäli mahdollista, sopimuksella on turvattava edustus kaikille suomalaisille osallistuville yhtiöille ja henkilöstöryhmille.

### 8 §

#### *Erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitseminen Suomessa*

Eurooppayhtiön Suomessa työskentelevällä henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö pääse sopimukseen menettelytavasta, on työntekijöiden ja toimi-

henkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua siihen.

### 3 luku

#### **Neuvottelut henkilöstöedustuksesta**

### 9 §

#### *Neuvottelujen tavoite*

Erityisen neuvotteluryhmän ja osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten tehtävänä on sopia kirjallisesti eurooppayhtiön henkilöstöedustusta koskevat järjestelyt. Tätä varten henkilöstöedustuksen järjestämisestä on neuvoteltava yhteistyön hengessä sopimukseen pääsemiseksi.

### 10 §

#### *Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus*

Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle tietoja eurooppayhtiön perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä, kunnes eurooppayhtiö on rekisteröity.

### 11 §

#### *Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosäännöt*

Jollei 13 §:stä muuta johdu, erityinen neuvotteluryhmä tekee päätöksensä jäsentensä ehdottomalla enemmistöllä, mikäli tämä enemmistö edustaa myös henkilöstön ehdontonta enemmistöä. Kullakin jäsenellä on yksi ääni.

Jos henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopimus johtaisi henkilöstön osallistumisoi-  
keuksien vähenemiseen, sopimuksen tekemi-

nen edellyttää vähintään kahta kolmasosaa niiden erityisen neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Edellä tarkoitettua määränemmistöä edellytetään kuitenkin vain, jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 25 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on sulauttamalla perustettava eurooppayhtiö, tai jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 50 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on holding- tai tytäryhtiönä perustettava eurooppayhtiö.

Henkilöstön osallistumisoikeuksien väheneminen tarkoittaa sellaista osuutta niistä 3 §:n 11 kohdassa tarkoitettujen eurooppayhtiön elinten jäsenistä, joka on pienempi kuin osallistuvien yhtiöiden suurin osuus.

## 12 §

### *Neuvottelujen aloittaminen ja kesto*

Neuvottelut on aloitettava välittömästi sen jälkeen, kun erityinen neuvotteluryhmä on muodostettu, ja niitä voidaan käydä enintään kuusi kuukautta.

Osapuolet voivat kuitenkin sopia jatkavansa neuvotteluja 1 momentissa tarkoitettun ajan jälkeen yhteensä enintään vuoden siitä, kun erityinen neuvotteluryhmä on perustettu.

## 13 §

### *Päätös lopettaa tai olla aloittamatta neuvottelut*

Erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa neuvottelut ja soveltaa niiden jäsenvaltioiden henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista koskevia sääntöjä, joissa eurooppayhtiöllä on henkilöstöä. Tällainen päätös keskeyttää tässä luvussa tarkoitettun neuvottelumenettelyn, jolloin myöskään tämän lain 5 luvun säännöksiä ei sovelleta.

Päätös olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa ne 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.

Kun eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla, tätä pykälää ei sovelleta, jos henkilöstön osallistuminen on ollut käytössä muunnettavassa yhtiössä.

## 14 §

### *Asiantuntijat*

Neuvotteluja varten erityinen neuvotteluryhmä voi pyytää valitsemiaan asiantuntijoita, kuten asianomaisten yhteisötason ammattiliittojen edustajia, avustamaan sitä sen työssä. Nämä asiantuntijat voivat olla läsnä neuvottelukokouksissa neuvonantajina erityisen neuvotteluryhmän pyynnöstä silloin, kun tämä on tarpeen yhtenäisyyden ja yhdenmukaisuuden edistämiseksi Euroopan yhteisön tasolla.

## 15 §

### *Erityisen neuvotteluryhmän uudelleen koollekutsuminen*

Erityinen neuvotteluryhmä on kutsuttava uudelleen koolle aikaisintaan kaksi vuotta 13 §:n 1 momentissa tarkoitettun päätöksen jälkeen, kun vähintään kymmenen prosenttia eurooppayhtiön, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöstä tai heidän edustajansa sitä kirjallisesti pyytävät, jolleivät osapuolet sovi neuvottelujen uudelleen aloittamisesta jo aikaisemmin. Jos erityinen neuvotteluryhmä päättää aloittaa uudelleen neuvottelut johdon kanssa eivätkä ne johda sopimukseen, tämän lain 5 luvun säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta.

## 4 luku

**Sopimus henkilöstöedustuksesta**

## 16 §

*Sopimuksen sisältö*

Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten ja erityisen neuvotteluryhmän välisessä kirjallisessa sopimuksessa vahvistetaan, jollei 17 §:stä muuta johdu, ja tämän kuitenkin rajoittamatta osapuolten sopimusvapautta:

- 1) sopimuksen soveltamisala;
- 2) sen henkilöstöä edustavan elimen kokoonpano, jäsenten lukumäärä ja paikkojen jakautuminen, joka on eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen osapuolena eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista koskevilla järjestelyillä;
- 3) edustavan elimen tehtävät sekä sille tiedottamisessa ja sen kuulemisessa noudatettava menettely;
- 4) edustavan elimen kokoontumiskerrat;
- 5) edustavalle elimelle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset resurssit;
- 6) jos osapuolet päättävät neuvotteluissaan edustavan elimen perustamisen sijasta ottaa käyttöön yhden tai useampia tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä, järjestelyt näiden menettelyjen täytäntöönpanemiseksi;
- 7) jos osapuolet neuvotteluissaan päättävät henkilöstön osallistumisjärjestelyjen käyttöönottamisesta, järjestelyjen pääkohdat, mukaan lukien soveltuvin osin eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joiden nimeämistä se on oikeutettu suosittelemaan tai vastustamaan;
- 8) yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä eurooppayhtiön hallintoelinten jäsenet taikka suositella tai vastustaa näiden nimeämistä, ja näiden jäsenten oikeudet; sekä
- 9) sopimuksen voimaantulo ja kesto, tilanteet, joissa sopimus olisi neuvoteltava uudelleen, sekä sen uudelleen neuvottelemista koskeva menettely.

Sopimusta eivät koske tämän lain 5 luvun toissijaiset säännökset, jollei sopimuksessa toisin määrätä.

## 17 §

*Henkilöstöedustuksen vähentämisen kieltö muuntamistilanteessa*

Jos eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla, sopimuksessa tulee määrätä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva.

## 5 luku

**Toissijaiset säännökset henkilöstöedustuksen järjestämisestä**

## 18 §

*Toissijaisten säännösten soveltaminen*

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan eurooppayhtiön rekisteröinnistä alkaen silloin, kun:

- 1) osapuolet niin sopivat tai
- 2) sopimusta henkilöstöedustuksesta ei ole tehty 12 §:ssä asetetussa määräajassa ja kunkin osallistuvan yhtiön toimivaltainen elin päättää hyväksyä toissijaisten säännösten soveltamisen ja siten jatkaa eurooppayhtiön rekisteröintiä eikä erityinen neuvotteluryhmä ole tehnyt 13 §:n 1 momentissa tarkoitettua päätöstä olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa ne.

Henkilöstön osallistumista koskevia 28—30 §:n säännöksiä sovelletaan kuitenkin vain, jos:

- 1) kyseessä on muuntamalla muodostettu eurooppayhtiö ja henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä sovellettiin eurooppayhtiöksi muunnettuun yhtiöön;
- 2) kyseessä on sulauttamalla muodostettu eurooppayhtiö ja
  - a) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön osallistuvassa yhtiössä oli ennen euroop-

payhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, jonka piiriin kuului vähintään 25 prosenttia kaikkien osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, tai

b) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, jonka piiriin kuului vähemmän kuin 25 prosenttia kaikkien osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, ja erityinen neuvotteluryhmä niin päättää; taikka

3) kyseessä on eurooppayhtiö, joka on muodostettu perustamalla holding- tai tytäryhtiö, ja

a) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, jonka piiriin kuului vähintään 50 prosenttia kaikkien osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, tai

b) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, jonka piiriin kuului vähemmän kuin 50 prosenttia kaikkien osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, ja erityinen neuvotteluryhmä niin päättää.

## 19 §

### *Henkilöstön osallistumismuodon valinta*

Jos osallistuvissa yhtiöissä on käytössä useampi kuin yksi henkilöstön osallistumismuoto, erityinen neuvotteluryhmä päättää, mikä niistä otetaan käyttöön eurooppayhtiössä. Jos erityinen neuvotteluryhmä ei tee päätöstä henkilöstön osallistumismuodosta, siitä päättävät osallistuvat yhtiöt.

Erityisen neuvotteluryhmän on ilmoitettava 1 momentin mukaisesta päätöksenteostaan osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisille elimille.

## 20 §

### *Edustavan elimen muodostaminen*

Edustava elin muodostetaan eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöistä, jotka henkilöstön edustajat tai, jollei edustajia ole, kaikki työntekijät valitsevat tai nimeävät keskuudestaan.

Edustavan elimen jäsenet valitaan tai nimitään suhteessa osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen kussakin jäsenvaltiossa olevan henkilöstön määrään siten, että kullekin jäsenvaltiolle varataan yksi paikka siinä työskentelevän henkilöstön kutakin sellaista osaa kohti, joka edustaa alkavaa kymmentä prosenttia osallistuvien yhtiöiden sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstön kokonaismäärästä, kaikki jäsenvaltiot yhteenlaskettuina.

Jos suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettuja edustavan elimen paikkoja on vähemmän tai yhtä monta kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan nämä paikat suomalaisten yhtiöiden kesken yksi kerrallaan alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaan. Jos suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettuja edustavan elimen paikkoja on enemmän kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan kullekin suomalaiselle yhtiölle ensin yksi paikka ja tämän jälkeen jäljellä olevat paikat yhtiöiden kesken niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaisessa suhteessa. Henkilöstö voi kuitenkin sopimalla poiketa edellä sanotusta. Mikäli mahdollista, sopimuksella on turvattava edustus kaikille suomalaisille osallistuville yhtiöille ja henkilöstöryhmille.

Suomessa työskentelevällä henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa edustavaan elimeen sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö pääse sopimukseen noudatettavasta menettelytavasta, on työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstön kuuluvilla on oikeus osallistua siihen.

Eurooppayhtiön toimivaltaiselle elimelle on annettava tieto edustavan elimen kokoonpanosta. Edustava elin vahvistaa työjärjestyksensä. Edustava elin voi valita keskuudes-

taan työvaliokunnan, jossa on enintään kolme jäsentä. Edustavaa elintä tai työvaliokuntaa voivat avustaa näiden valitsemat asiantuntijat.

## 21 §

### *Mukautuminen eurooppayhtiön muutoksiin*

Jollei muusta ole sovittu, edustava elin tarkistaa kerran vuodessa, onko eurooppayhtiössä, sen tytäryhtiöissä tai toimipaikoissa tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden vuoksi edustavan elimen kokoonpanoa on muutettava.

## 22 §

### *Sopimusneuvottelut*

Neljän vuoden kuluttua perustamisestaan edustava elin harkitsee, onko aloitettava neuvottelut tämän lain 4 luvussa ja 18 §:ssä tarkoitettujen sopimuksen tekemiseksi vai jatkaanko tämän luvun säännösten soveltamista.

Jos päätetään neuvotella sopimus 3 ja 4 luvun mukaisesti, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan soveltuvin osin, mitä edellä säädetään erityisestä neuvotteluryhmästä. Mikäli neuvottelujen päättymiselle asetettuun määräaikaan mennessä sopimukseen ei päästä, jatketaan niiden henkilöstöedustusta koskevien järjestelyjen soveltamista, jotka alunperin hyväksyttiin toissijaisten säännösten mukaisesti.

## 23 §

### *Edustavan elimen toimivalta*

Edustava elin on toimivaltainen asioissa, jotka koskevat eurooppayhtiötä itseään tai jotain sen toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaa tytäryhtiötä tai toimipaikkaa, sekä asioissa, joissa päätöksiä tekevät elimet yksittäisessä jäsenvaltiossa eivät ole toimivaltaisia.

## 24 §

### *Edustavan elimen oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi*

Edustavalla elimellä on eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen säännöllisesti laatimien kertomusten pohjalta oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi eurooppayhtiön liiketoiminnan kehittymisestä ja sen tulevaisuudennäköistä sekä tätä varten kokoontua toimivaltaisen elimen kanssa ainakin kerran vuodessa. Myös paikalliselle johdolle on annettava edellä mainitut tiedot.

Eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen on annettava edustavalle elimelle hallituksen tai johtokunnan ja hallintoneuvoston kokousten esityslistat ja jäljennökset kaikista yhtiökokoukselle toimitetuista asiakirjoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa kokouksessa käsitellään erityisesti seuraavia asioita: eurooppayhtiön rakenne, taloudellinen tilanne ja rahoitustilanne, liiketoiminnan, tuotannon ja myynnin todennäköinen kehitys, työllisyystilanne ja siinä todennäköisesti tapahtuva kehitys, investoinnit ja merkittävät organisaatiomuutokset, uusien työmenetelmien tai tuotantoprosessien käyttöönotto, tuotannon siirrot, yritysten, toimipaikkojen tai niiden huomattavien osien sulautumiset, toiminnan supistamiset tai lopettamiset sekä joukkovähentämiset.

## 25 §

### *Tiedonsaanti poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta*

Kun poikkeukselliset olosuhteet vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin, erityisesti jos toimintaa uudelleen sijoitetaan tai siirretään, toimipaikkoja tai yrityksiä lopetetaan tai henkilöstön joukkovähentämisessä, edustavalla elimellä on oikeus saada asiasta tietoja. Edustavalla elimellä tai, jos se erityisesti kiireellisyysyistä niin päättää, työvaliokunnalla on oikeus tavata eurooppayhtiön toimivaltainen elin tai muu asiassa tarkoitukseenmukaisempi eurooppayhtiön johtotaso, jolla on päätöksentekoa koskevaa toimivaltaa, saadaksesen tietoja ja tullakseen kuulluksi

sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka vaikuttavat merkittävästi henkilöstön etuihin.

Jos toimivaltainen elin päättää olla toimimatta edustavan elimen ilmaiseman kannan mukaisesti, edustavalla elimellä on oikeus kokoontua uudelleen eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen kanssa yhteisymmärrykseen pääsemiseksi.

Jos kokous järjestetään työvaliokunnan kanssa, myös niillä edustavan elimen jäsenillä, joiden edustamaa henkilöstöä kyseiset toimenpiteet välittömästi koskevat, on oikeus olla läsnä.

Edellä tarkoitetut kokoukset eivät vaikuta yhtiön toimivaltaisen elimen oikeuksiin.

## 26 §

### *Edustavan elimen jäsenten keskinäinen koontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille*

Ennen eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen kanssa pidettävää kokousta edustava elin tai työvaliokunta, jota tarvittaessa laajennetaan 25 §:n 3 momentin mukaisesti, voi kokoontua ilman, että yhtiön toimivaltaisen elimen edustajia on läsnä.

Edustavan elimen jäsenet antavat eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstön edustajille tietoja tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksesta ottaen huomioon 31 §:n säännökset.

## 27 §

### *Oikeus koulutusvapaaseen ja vastuu kustannuksista*

Edustavan elimen jäsenillä on oikeus koulutusvapaaseen ilman ansionmenetystä siinä määrin kuin tämä on tarpeen heidän tehtäviensä suorittamiseksi.

Edustavan elimen kustannuksista vastaa eurooppayhtiö, jonka tulee asettaa edustavan elimen jäsenten käyttöön sellaiset taloudelliset ja aineelliset resurssit, että jäsenet voivat hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

Eurooppayhtiö vastaa kokousten järjestä-

misestä ja tulkauksesta aiheutuvista kustannuksista, edustavan elimen ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannuksista sekä kohtuullisista asiantuntijakustannuksista, jollei toisin ole sovittu.

## 28 §

### *Henkilöstön osallistumisoikeudet*

Jos eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla, henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä on sovellettava edelleen eurooppayhtiössä.

Muissa eurooppayhtiön perustamistapauksissa eurooppayhtiön, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöä edustavalla elimellä on oikeus valita tai nimetä eurooppayhtiön hallitukseen tai hallintoneuvostoon se määrä taikka suositella tai vastustaa sitä määrää jäseniä, joka vastaa suurinta osallistuvissa yhtiöissä ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä sovellettua henkilöstön osallistumisen osuutta.

Jos henkilöstön osallistuminen ei ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä ollut käytössä yhdessäkään osallistuvista yhtiöistä, eurooppayhtiö ei ole velvollinen sellaista järjestämään.

## 29 §

### *Henkilöstöä edustavien jäsenten paikkojen jakautuminen*

Edustava elin päättää hallituksen tai hallintoneuvoston paikkojen jakautumisesta eri jäsenvaltioiden henkilöstöä edustavien jäsenten kesken tai siitä, miten eurooppayhtiön työntekijät voivat suositella tai vastustaa kyseisten elimien jäseniä suhteessa kussakin jäsenvaltiossa työskentelevän eurooppayhtiön henkilöstön määrään. Jos yhden tai useamman jäsenvaltion työntekijät eivät kuulu edellä tarkoitetun suhteellisuusperusteen piiriin, edustava elin nimeää yhden jäsenistä jostakin tällaisesta jäsenvaltiosta, ensisijaisesti eurooppayhtiön sääntömääräisen kotipaikan jäsenvaltiosta.

Eurooppayhtiön Suomessa työskentelevällä

henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa hallitukseen tai hallintoneuvostoon sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö pääse sopimukseen noudatettavasta menettelytavasta, on työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua siihen.

### 30 §

#### *Henkilöstöä edustavien jäsenten oikeudet ja velvollisuudet*

Jäsenet, jotka edustava elin on valinnut tai nimennyt tai joita se on suosittanut eurooppayhtiön hallintoelimeen, ovat tämän elimen täysivaltaisia jäseniä, joilla on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin osakkeenomistajia edustavilla jäsenillä, äänestys-oikeus mukaan lukien.

Hallintoelimen 1 momentissa tarkoitettu jäsen ei saa kuitenkaan käsitellä työehtosopimusta tai työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita eikä muutakaan sellaista asiaa, jossa henkilöstön olennainen etu saattaa olla ristiriidassa eurooppayhtiön edun kanssa.

## 6 luku

### **Erinäisiä säännöksiä**

### 31 §

#### *Salassapitovelvollisuus*

Erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen jäsenet sekä heitä avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille luottamuksellina annettuja liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai sen liike- tai sopimuskumppania, muille kuin niille työntekijöille tai henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Sama koskee henkilöstön edustajia ja asiantuntijoita tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Salassapitovelvollisuus on voimassa myös toimikauden jälkeen.

### 32 §

#### *Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta*

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

### 33 §

#### *Henkilöstön edustajien suoja*

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

### 34 §

#### *Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista*

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston kokouksiin sekä mainittuihin menettelyi-

hin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan 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.

## 35 §

*Kansainvälinen konserniyhteistyö*

Jos eurooppayhtiö olisi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien säännösten soveltamisalaan kuuluva yhteisönlajainen yritys tai yhteisönlajuisessa yritysyhtymässä määräysvaltaa käyttävä yritys, sanotun lain säännöksiä ei sovelleta henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppayhtiössä tai sen tytäryhtiössä.

Jos kuitenkin erityinen neuvotteluryhmä päättää 13 §:n 1 momentin mukaisesti olla aloittamatta neuvotteluja henkilöstöedustuksen järjestämisestä tai lopettaa kyseiset neuvottelut, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi.

## 36 §

*Eurooppayhtiöjärjestelyn väärinkäyttö*

Jos eurooppayhtiössä, sen tytäryhtiössä tai toimipaikassa tehdään vuoden kuluessa eurooppayhtiön rekisteröimisestä sellainen olennainen muutos, joka olisi johtanut laajempaan henkilöstöedustukseen eurooppayhtiötä perustettaessa, on henkilöstöedustuksen järjestämisestä käytävä uudet neuvottelut. Ne käydään siinä järjestyksessä, jota olisi ollut noudatettava, jos edellä tarkoitettu muutos olisi tehty ennen eurooppayhtiön rekisteröimistä.

Uusia neuvotteluja ei kuitenkaan tarvitse käydä, jos eurooppayhtiö osoittaa, että olennaiselle muutokselle on hyväksyttävä peruste eikä muutosta voitu toteuttaa ennen eurooppayhtiön rekisteröimistä.

## 37 §

*Valvonta*

Tämän lain noudattamista valvoo työministeriö.

## 38 §

*Uhkasakko*

Lääninhallitus voi hakemuksesta velvoittaa eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön sakon uhalla täyttämään tästä laista tai 16 §:ssä tarkoitetusta sopimuksesta johtuvat velvollisuudet. Uhkasakon asettamista voi hakea työministeriö.

## 39 §

*Rangaistussäännökset*

Eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä tämän lain 24 tai 25 §:ssä säädetään taikka 34 §:n 1 momentissa säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 16 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomittava *henkilöstöedustuksen järjestämisvelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 8 §:n henkilöstön oikeutta valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään koskevan säännöksen rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä. Rangaistus henkilöstön edustajien suoja koskevan 33 §:n rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä. Rangaistus 31 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta

sesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

40 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan 8 päivänä lokakuuta 2004.

Helsingissä 4 päivänä kesäkuuta 2004

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Työministeri *Tarja Filatov*