

Hallituksen esitys Eduskunnalle Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen liittyvien työoikeudellisten säännösten muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksen tarkoituksena on Euroopan talousalueesta (ETA) tehtyyn sopimukseen liittyen toteuttaa Euroopan yhteisöjen neuvoston työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan direktiivin vähimmäistaso työlainsäädännössä sekä eräin osin myös työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annetun Euroopan yhteisöjen neuvoston asetuksen edellyttämät muutokset.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsuojelulakia siltä osin kuin se koskee liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan vastuiden ja kaantumista sekä toisaalta työsuojelun irti-

sanomista liikkeen luovutuksen yhteydessä. Esityksessä ehdotetaan edelleen muutettavaksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännöksiä lain soveltamisalan, työvoimaviranomaisille tehtävien ilmoitusten sekä työnantajan tiedottamisvelvollisuuden osalta. Niin ikään henkilöstörahasholaisissa säännellyn henkilöstörahashon hallituksen jäsenen ja tilintarkastajan ja henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetussa laissa tarkoitetun henkilöstön edustajan kelpoisuutta koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan samanaikaisesti kuin ETA-sopimus.

YLEISPERUSTELUT

- 1. Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi, annettu 17 päivänä helmikuuta 1975, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (75/129/ETY).**

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskeva direktiivi sisältyy ETA-sopimuksen 68 artiklassa mainittuun liitteeseen XVIII.

1.1. Direktiivin sisältö

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskeva direktiivi sisältää irtisanomisen menettelytapoi-

hin liittyviä määräyksiä niissä tapauksissa, joissa työntekijöitä irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Direktiivin soveltamisala on rajattu yrityskoon ja vähennettävien työntekijöiden määrän perusteella. Direktiiviä ei sovelleta määräaikaisiin työsuojeluksiin, julkisyhteisöjen tai julkisten laitosten palveluksessa oleviin työntekijöihin, merialusten miehistöihin eikä konkurssista johtuviin työsuhteen päättyymiin.

Direktiivi sisältää määräyksiä neuvottelumenettelystä, kuten neuvotteluosapuolista sekä työntekijäin edustajille toimitettavista tiedoista. Direktiivissä on myös määräyksiä työnantajan velvollisuudesta toimittaa viranomaiselle tiedot eräistä direktiivissä tarkemmin määritetyistä asioista. Direktiivin mukaan irtisanomisen voi-

maantulo on kytketty viranomaiselle annetusta ilmoituksesta laskettavan määrääjän kulumiseen.

1.2. Direktiivin edellyttämien muutosten toteuttaminen

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin edellyttämät muutokset ovat luontevimmin toteutettavissa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (yhteistoimintalaki, 725/78) muutoksilla, sillä mainittu laki sisältää työntekijöiden vähentämistilanteessa noudatettavat säännökset muun muassa työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelumenettelystä, jotka vastaavat pitkälti direktiivin asettamia vaatimuksia. Muutosten toteuttamista yhteistoimintalaissa puoltaa myös se, että siinä säädetään menettelytavoista erityisesti niissä tilanteissa, joissa neuvottelun kohteena olevat asiat koskevat yrityksen kaikkia tai useampia työntekijöitä yhteisesti. Näillä perusteilla työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin edellyttämät muutokset, jotka koskevat kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa noudatettavia menettelytapoja, ehdotetaan tehtäväksi yhteistoimintalakiin.

2. Euroopan yhteisöjen neuvoston direktiivi, annettu 14 päivänä helmikuuta 1977, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (77/187/ETY)

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä koskeva direktiivi sisältyy ETA-sopimuksen 68 artiklassa mainittuun liitteeseen XVIII.

2.1. Direktiivin sisältö

Direktiivillä säännellään työsuhdeturvaa yhteisön alueella sijaitsevan yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan luovutuksen tai sulautumisen yhteydessä. Direktiivin tekniset määritelmät

luovuttajasta, luovutuksensaajasta ja työntekijöiden edustajista eivät ole ristiriidassa Suomen lainsäädännön kanssa. Direktiiviä ei sovelleta yhtiön osakkeiden luovutukseen eikä yrityksen konkurssiin.

Direktiivissä on määräyksiä työ sopimuksesta ja työsuhteesta johtuvien luovuttajan oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä luovutuksen perusteella luovutuksensaajalle. Direktiivissä on edelleen määräyksiä työnantajan oikeudesta irtisanoa työntekijöitä liikkeen luovutustilanteissa sekä luovuttajan ja luovutuksensaajan velvollisuudesta antaa tietoja ja neuvotella liikkeen luovutukseen liittyvistä seikoista.

2.2. Direktiivin edellyttämien muutosten toteuttaminen

Direktiivin määräykset edellyttävät työ sopimuslain (320/70) muuttamista siltä osin kuin laki koskee luovuttajan ja luovutuksensaajan vastuiden jakautumista liikkeenluovutustilanteissa. Direktiivi edellyttää myös niiden työ sopimuslain säännösten muuttamista, jotka koskevat sekä määräaikaisen työ sopimuksen päättämistä että luottamusmiehen irtisanomista liikkeenluovutuksen yhteydessä.

Työnantajan tiedotusvelvollisuutta koskevat määräykset ehdotetaan toteutettavaksi yhteistoimintalakia muuttamalla.

3. Euroopan yhteisöjen neuvoston asetus, annettu 15 päivänä lokakuuta 1968, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella (1612/68/ETY)

Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskeva asetus sisältyy ETA-sopimuksen 28 artiklassa mainittuun liitteeseen V.

Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annetussa asetuksessa ovat määräykset, joiden tarkoituksena on poistaa työntekijöiden, jotka ovat ETA-valtioiden kansalaisia, kansalaisuuteen perustuva syrjintä sekä sellaiset esteet, jotka vaikeuttavat työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien vapaata liikkumista ja oleskelua jäsenvaltioiden alueilla heidän siirtymisensä työhön toiseen valtioon. Tämän vuoksi henkilöstörahasolaissa (814/89) tarkoitettujen hallituksen jäsenen ja henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetussa laissa (725/90) tarkoitettujen henkilöstön edustajan kelpoisuutta

koskevista säännöksistä ehdotetaan poistettavaksi kansalaisuutta koskevat rajoitukset.

4. Asian valmistelu ja lausunnot

Esitys on valmisteltu yhdessä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. Tässä esityksessä on otettu huomioon ETA-sopimuksen mukaisesti ennen 31 päivää heinäkuuta 1991 annetut

EY-säädökset. ETA-sopimukseen liittyvistä työympäristöä koskevista säännösmuutoksista annetaan erillinen hallituksen esitys.

5. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole mainittavia organisatorisia eikä taloudellisia vaikutuksia.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työsopimuslaki

7 §. *Oikeuksien luovuttaminen, Työnantajan liikkeen luovutus.* Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä koskevan direktiivin 3 artiklan mukaan luovuttajan työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen luovutuksen perusteella luovutuksensaajalle. Jäsenvaltio voi kuitenkin säätää, että velvollisuudet pysyvät edelleen myös luovuttajalla.

Työsopimuslain 7 §:n 2 momentin mukaan työnantajan liikettä luovutettaessa siirtyvät hänen oikeutensa ja velvollisuutensa välittömästi liikkeen uudelle omistajalle. Ennen luovutusta eräänntyneet työntekijäin saatavat eivät kuitenkaan siirry luovutuksensaajan vastattaviksi, vaan niistä vastaa luovuttaja. Kun direktiivin mukaan luovuttajan kaikki oikeudet ja velvollisuudet, lukuun ottamatta yrityskohtaisia lisäeläkkeitä, siirtyvät luovutuksensaajalle ja toisaalta, kun direktiivi antaa mahdollisuuden vastuun pysyttämiseksi luovutuksensaajan rinnalla myös luovuttajalla, ehdotetaan työsopimuslain 7 §:n 2 momenttia muutettavaksi siten, että luovuttajan ohella myös luovutuksensaaja vastaa sellaisesta työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta, joka on eräänntynyt ennen luovutusta. Luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat ennen liikkeen luovutusta eräänntyneestä saatavasta työntekijälle yhteisvastuullisesti koko saamisen määrästä. Mikäli luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät ole keskinäisen vastuunsa määräytymisestä toisin

sopineet, luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän saatavasta.

Kun ehdotetulla 2 momentin muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa voimassa olevaa oikeustilaa konkurssipesän luovutuksen yhteydessä, ehdotetaan 7 §:ään lisättäväksi uusi 3 momentti, jonka mukaan 2 momentissa säädetty ei koske liikkeen luovutusta konkurssin yhteydessä.

40 §. *Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä.* Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä koskevan direktiivin 4 artiklan mukaan liikkeen luovutus sellaisenaan ei ole työntekijän irtisanomisperuste. Irtisanomisen, joka on mahdollinen joko luovuttajan tai luovutuksensaajan toimesta, on perustuttava työvoiman muutoksia edellyttäviin taloudellisiin, teknisiin tai organisatorisiin syihin. Jos työntekijä päättää työsopimuksen luovutuksesta johtuvan olennaisen työolojen huononuksen takia, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen päättymisestä.

Työsopimuslain 36 §:n mukaan määräaikainen työsopimus lakkaa sovitun työkauden päättyessä eikä se ole irtisanottavissa. Työsopimuslain 40 §:n 2 momentin mukaan luovutuksensaajalla on kuitenkin erityinen irtisanomisoikeus kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa myös määräaikainen työsopimus, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan (esimerkiksi Komissio v. Belgia, 237/84) määräaikaisen työsopimuksen muuttaminen irtisanomisvaraiseksi ei ole mahdollista liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Tämän vuoksi ehdotetaan, että 40 §:n 2 momentista poistetaan määräaikaista työsopimusta koskevat säännökset.

Työsopimuslain 37 §:n 5 momentin mukaan työntekijän työsopimusta ei saa irtisanoa raskauden johdosta. Työntekijän työsopimusta ei myöskään saa irtisanoa päättymään erityisäititys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Korkein oikeus on tuomiossaan 1982 II 99 todennut, että 40 §:n 2 momentin säännös syrjäyttää työntekijän äitiyslomaan perustuvan irtisanomisuojan. Kun Euroopan yhteisöjen tuomioistui-
men käytännön mukaan liikkeen luovutus ei oikeuta vähentämään työntekijälle myönnettyä erityissuojaa, ehdotetaan 40 §:n 2 momenttiin lisättäväksi viittaus 37 §:n 5 momenttiin.

Työsopimuslain 40 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on liikkeen luovutuksen yhteydessä oikeus momentissa säädetyn edellytyksin irtisanoa luottamusmiehen työsuhde päättymään ilman työsopimuslain 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua perustetta. Kun Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen edellä viitatuun oikeuskäytännön mukaan tällaisen erityisen työsuhdeturvan vähentäminen ei ole mahdollista liikkeen luovutuksen yhteydessä, ehdotetaan, että 40 §:n 4 momentti kumottaisiin.

1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

2 §. *Soveltamisala.* Työntekijöiden joukko- vähentämistä koskevan direktiivin 1 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan irtisanottaessa työntekijöitä heistä itsestään riippumattomista syistä, kun vähentämisen kohteena on 30 päivän aikana

— vähintään 10 työntekijää yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät yli 20, mutta alle 100 työntekijää tai

— vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 100, mutta alle 300 työntekijää taikka

— vähintään 30 työntekijää yrityksissä, jotka tavallisesti työllistävät vähintään 300 työntekijää.

Toisaalta direktiivin 1 artiklan soveltamisalaa koskevan valintasäännön mukaan direktiivissä olevien määräysten soveltamisalaksi voidaan valita myös sellaiset tilanteet, joissa yritys vähentää 90 päivän aikana vähintään 20

työntekijää kyseisen yrityksen tavallisesti työllistämien työntekijöiden määrästä riippumatta. Yhteistoimintalain soveltamisala on puolestaan rajattu koskemaan yrityksiä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30.

Yhteistoimintalain 6 §:ssä säädetään niistä asioista, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Kun työntekijöiden vähentämiseen liittyvät asiat ovat vain yksi neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvista asioista, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin edellyttämää soveltamisalaa koskevaa muutosta ei ole syytä tehdä muussa laajuudessa kuin se on direktiivin toteuttamisen kannalta välttämätöntä.

Ensimmäisen vaihtoehdon mukaisesti direktiivi koskee ainoastaan sellaisia kollektiiviperustein toimitettavia tai suunniteltuja irtisanomisia, joissa työvoiman vähentämisen kohteena on vähintään kymmenen työntekijää. Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluvollisuuden syntyminen ei puolestaan ole kytketty vähennettävien työntekijöiden määrään. Työnantajalla, jonka palveluksessa voimassa olevan lain mukaan on vähintään 30 työntekijää, on siten velvollisuus käydä yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut aina ryhtyessään vähentämään työntekijöitä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Koska direktiivi edellyttää neuvotteluiden käymistä ja tiedottamista myös yrityksissä, joissa henkilöstön määrä on vähintään 20, ehdotetaan yhteistoimintalain tulevan sovellettavaksi vähintään 20, mutta alle 30 työntekijää työllistävissä yrityksissä silloin, kun työntekijöitä irtisanoaan vähintään kymmenen. Kun työnantajalle yhteistoimintalaista aiheutuvat velvoitteet ovat direktiivin asettamia veloitteita laajemmat muun muassa neuvotteluaikojen ja lain noudattamatta jättämisestä seuraavan hyvityksen maksuvelvollisuuden vuoksi, ehdotetaan, että näissä tapauksissa ei sovellettaisi yhteistoimintalain 8 ja 15 a §:n säännöksiä. Yhteistoimintalain 2 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan tätä lakia, lukuunottamatta 8 ja 15 a §:ää, sovellettaisiin 6 §:n 3 b kohdassa tarkoitettuihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantaviin irtisanomisiin sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisuihin myös niissä yrityksissä, joissa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään

20, mutta alle 30, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

7 b §. *Ilmoitus työvoimaviranomaisille.* Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin 3 artiklan mukaan työnantajan on ilmoitettava viranomaiselle kirjallisesti kaikista suunnitelluista työvoiman joukkovähentämisistä. Ilmoituksen on sisällettävä myös neuvotteluja koskevat tiedot ja erityisesti työntekijöiden vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettävien työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Viranomaiselle tehtävästä ilmoituksesta on toimitettava jäljennös myös työntekijöiden edustajille.

Yhteistoimintalain 7 b §:n mukaisesti työvoimaviranomaiselle annettava ilmoitus työntekijöiden vähentämisestä on kytketty työntekijäpuolelle annettavaksi tarkoitettuun neuvotteluseitykseen. Voimassa oleva laki ei sen sijaan edellytä toimittamaan viranomaiselle neuvottelujen kuluessa kertynyttä aineistoa. Tämän vuoksi 7 b §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan on, mikäli neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti työvoimaviranomaiselle jo aiemmin toimitetusta aineistosta, toimitettava mainitulle viranomaiselle kirjallisena myös tällainen neuvotteluiden aikana kertynyt aineisto.

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin 4 artiklan mukaan työntekijöiden suunniteltu irtisanominen ei saa tulla voimaan ennen kuin 30 päivää on kulunut viranomaiselle tehdystä ilmoituksesta. Ottaen huomioon työsopimuslain 38 §:n mukaiset työsuhteen kestoon kytketyt irtisanomisajat, jotka vähimmillään ovat 2 kuukauden mittaisia ja myös työehtosopimuksissa yleisesti vastaavan pituisiksi sovitut irtisanomisajat sekä toisaalta yhteistoimintalaissa neuvotteluvuoroituksen täytymiselle asetetut vähimmäisajat sekä vielä sen, että työvoiman vähentämistä koskeva ilmoitus on toimitettava työvoimaviranomaiselle jo neuvotteluiden alkaessa, voimassa oleva järjestelmä lähes poikkeuksetta takaa sen, että työntekijän työsuhte ei pääty ennen kuin 30 päivää on kulunut viranomaiselle toimitetusta ilmoituksesta.

11 §. *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus.* Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin 2 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden edustajille kirjallisesti vähentämisen syyt, vähennettä-

vien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa. Yhteistoiminta lain säännöksissä ei ole työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin tavoin täsmällisesti määritelty niitä tietoja, joita työnantajan on ennen irtisanomistoi- miin ryhtymistä annettava työntekijäpuolelle. Jotta työntekijöiden edustajilla yhteistoimintalain tavoitteiden mukaisesti olisi neuvottelujen kuluessa mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia neuvottelujen kohteena olevista asioista, edellyttävät yhteistoimintalain 7 a ja 11 §, että työnantaja antaa heille kaiken tarvittavan tiedon. Tällaisia tietoja ovat direktiivin 2 artiklan mainitut työvoiman vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

Direktiivin 2 artiklan 3 kohta edellyttää lisäksi, että työnantaja toimittaa asian käsittelyyn vaikuttavan aineiston työntekijäpuolen edustajille kirjallisesti. Kun yhteistoimintalaki ei edellytä neuvotteluissa käsiteltävän aineiston antamista kirjallisessa muodossa muuten kuin neuvotteluseityksen osalta, ehdotetaan yhteistoimintalain 11 §:n 1 momenttia muutettavaksi siten, että työnantajan tulee niissä tapauksissa, joissa hän harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista, ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille kirjallisesti.

Direktiivin mukaan työntekijöiden joukkovähentämisestä on neuvoteltava henkilöstön edustajan kanssa. Myös yhteistoimintalain läh- tökohtana on niissä tilanteissa, joissa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia koskee yrityksen jonkin toimintayksikön työntekijöitä tai toimihenkilöitä yleisesti, että asia käsitellään asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa. Yhteistoimintalaki täyttää siten työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin 2 artiklassa mainitun vaatimuksen.

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan direktiivin 6 artiklan mukaan sekä luovuttajan että luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöiden edustajille, joita liikkeen luovutus koskee, luovutuksen syyt, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja

sosiaaliset seuraukset sekä suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Direktiivissä on edelleen määrätty, että luovuttajan on täytettävä tiedotusvelvollisuutensa hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Direktiivin mukaan myös luovutuksensaajan on annettava vastaavat tiedot työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutuksella on vaikutuksia työntekijäin työoloihin ja työllisyyteen. Jos luovuttajan tai luovutuksensaajan näköpiirissä on toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työntekijöihin, hänen on neuvoteltava työntekijäin edustajien kanssa hyvissä ajoin ennen toimenpiteiden toteuttamista tarkoituksin päästä sopimukseen asiasta.

Koska yhteistoimintalaki ei aseta liikkeen luovuttajalle velvollisuutta ilmoittaa työntekijöiden edustajille ennen luovutuksen tapahtumista tulossa olevista muutoksista ja kun direktiivin mukaan luovutuksensaajan informointivelvollisuus on yhteistoimintalain mukaista tiedottamisvelvollisuutta laajempi katkaen varsinaisten henkilöstövaikutusten lisäksi luovutusten syyt ja luovutuksesta johtuvat oikeudelliset, taloudelliset sekä sosiaaliset vaikutukset, ehdotetaan työnantajan tiedottamisvelvollisuutta koskevaan 11 §:ään otettavaksi uusi 3 ja 4 momentti, joissa tiedottamisvelvollisuus liikkeen luovutustilanteissa täyttää 6 artiklan vaatimuksen niin tiedottavan tahon, tiedon sisällön kuin myös tiedon antamisajankohdan suhteen.

Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan direktiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan myös yritysten sulautuessa. Tämän vuoksi 11 §:ään ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 momentti, jonka mukaan yritysten sulautumiset rinnastetaan liikkeen luovutustilanteisiin.

Kun valtion liikelaitokset eivät ole työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan direktiivin 1 artiklan 2 b kohdassa tarkoitettuja julkisyhteisöjä tai julkisoikeudellisia laitoksia ja toisaalta kun yhteistoimintalakia ei sovelleta

valtion liikelaitoksissa, direktiivin edellyttämät muutokset valtion liikelaitosten osalta toteutetaan erikseen.

1.3. Henkilöstörahasistolaki ja laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

Työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan asetuksen 8 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijällä, joka on jonkun jäsenvaltion kansalainen ja työssä toisen jäsenvaltion alueella, on vaalikelpoisuus yrityksen työntekijöitä edustaviin elimiin. Kansallisen lainsäädännön asuinpaikkavaatimuksia on asetuksen 1 artiklan mukaan pidettävä syrjintänä.

Henkilöstörahasistolain 44 §:n 2 momentin mukaan hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Tämän lisäksi hänen tulee olla Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen, jollei työministeriö myönnä poikkeusta. Henkilöstörahasistolain 48 §:n 2 momentin mukaan vähintään yhden tilintarkastajan tulee olla Suomessa asuva Suomen kansalainen tai 3 momentissa tarkoitettu yhteisö. Henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa annetun lain 6 §:ssä henkilöstön edustajan edellytetään olevan Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen.

Edellä esitetyn perusteella henkilöstörahasistolain 44 ja 48 §:n ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 6 §:n sisältämät kansalaisuutta ja asuinpaikkaa koskevat rajoitukset ehdotetaan poistettaviksi.

2. Voimaantulo

Lakiehdotukset liittyvät ETA-sopimukseen, ja ne ehdotetaan tuleviksi voimaan samaan aikaan sen kanssa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain 7 ja 40 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 40 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), jolloin nykyinen 5 momentti siirtyy 4 momentiksi,

muutetaan 7 §:n 2 momentti ja 40 §:n 2 momentti, näistä 40 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on mainitussa 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa, sekä

lisätään 7 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi seuraavasti:

7 §

Oikeuksien luovuttaminen. Työnantajan liikkeen luovutus

Työnantajan liikettä luovutettaessa siirtyvät hänen oikeutensa ja velvollisuutensa välittömästi liikkeen uudelle omistajalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat kuitenkin yhteisvastuullisesti. Tällöin luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muusta ole sovittu. Irtisanomisoikeudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä säädetään 40 §:ssä.

Mitä edellä 2 momentissa on säädetty, ei koske liikkeen luovutusta konkurssin yhteydessä.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan 38 §:ssä tarkoitettua irtisanomisaikaa noudattaen. Mitä 37 §:n 5 momentissa on säädetty irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee myös tässä pykälässä säädettyä irtisanomisperustetta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 1993.

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 7 b § ja 11 §:n 1 ja 3 momentti, näistä 7 b §sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88), sekä

lisätään 2 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna 1 päivänä heinäkuuta 1988 ja 21 päivänä joulukuuta 1990 annetuilla laeilla (652/88 ja 1195/90), uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—5 momentti siirtyvät 3—6 momentiksi, ja 11 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, uusi 3—5 momentti, jolloin muutettu 3 momentti siirtyy 6 momentiksi, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia, lukuunottamatta 8 ja 15 a §:ää, sovelletaan 6 §:n 3 b kohdassa tarkoitettuihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantaviin irtisanomisiin sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisuihin myös yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähemmän kuin 30 mutta vähintään 20, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

7 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava kirjallisesti työvoimaviranomaisten tietoon neuvotteluiden alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu. Jos neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti jo aiemmin toimitetusta, työnantajan on toimitettava myös tämä aineisto työvoimaviranomaisille.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintame-

nettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Tiedot on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen syyt;
- 2) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 3) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 3 momentissa mainitut tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Mitä edellä säädetään luovutuksesta, koskee myös sulautumista.

Kaksikielisessä kunnassa työnantaja on velvollinen antamaan 1--5 momentissa tarkoitettut tiedot ja selvitykset maan molemmilla kielillä, jos vähemmistönä olevien kieliryhmään kuuluvien lukumäärä on vähintään 10 ja enemmän kuin 10 prosenttia henkilöstön määrästä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 1993.

3.

Laki**henkilöstörahasolain 44 ja 48 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/89) 44 §:n 2 momentti ja 48 §:n 2 momentti, seuraavasti:

44 §

Hallitus

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Vajaa-
 valtainen taikka konkurssissa tai liiketoiminta-
 kiellossa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

48 §

Tilintarkastaja

Vajaaavaltainen taikka konkurssissa tai liike-
 toimintakiellossa oleva ei saa olla tilintarkasta-
 jana.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 1993.

4.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain
 (725/90) 6 § ja
lisätään 6 §:n edelle uusi väliotsikko seuraavasti:

Henkilöstön edustajat

6 §

Henkilöstön edustajan kelpoisuus

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen

työsuhteessa oleva täysivaltainen henkilö, joka
 ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 1993.

Naantalissa 26 päivänä kesäkuuta 1992

Tasavallan Presidentti**MAUNO KOIVISTO**Työministeri *Ilkka Kanerva*

1.

Laki**työsopimuslain 7 ja 40 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 40 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (723/88), jolloin nykyinen 5 momentti siirtyy 4 momentiksi,

muutetaan 7 §:n 2 momentti ja 40 §:n 2 momentti, näistä 40 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on mainitussa 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa, sekä

lisätään 7 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

Oikeuksien luovuttaminen. Työnantajan liikkeen luovutus

Työnantajan liikettä luovutettaessa siirtyvät hänen oikeutensa ja velvollisuutensa välittömästi liikkeen uudelle omistajalle. Kuitenkaan ei tämä vastaa työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta, joka on eräänntynyt ennen luovutusta. Irtisanomisoikeudesta tällaisessa tapauksessa säädetään 40:ssä.

Työnantajan liikettä luovutettaessa siirtyvät hänen oikeutensa ja velvollisuutensa välittömästi liikkeen uudelle omistajalle. *Ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat kuitenkin yhteisvastuullisesti. Tällöin luovuttaja on luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muusta ole sovittu.* Irtisanomisoikeudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä säädetään 40 §:ssä.

Mitä edellä 2 momentissa on säädetty, ei koske liikkeen luovutusta konkurssin yhteydessä.

40 §

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan 38 §:ssä tarkoitettua, *tai jos työsopimus on määräaikainen, kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisesta aiheutuvasta palkkaetujen menetyksestä on entinen omistaja vastuussa.*

Jos se, jolle liike on luovutettu, ei halua jatkaa työsuhdetta, hän voi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen on luovutuksesta johtuva perusteltu syy, lakkaamaan 38 §:ssä tarkoitettua irtisanomisaikaa noudattaen. Mitä 37 §:n 5 momentissa on säädetty irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee myös tässä pykälässä säädettyä irtisanomisperustetta.

Työehtosopimuksen perusteella valitun pääluottamusmiehen, yhdysmiehen, ammattiryhmän

(4 mom. kumotaan)

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

tai työosaston luottamusmiehen tahi työsuojeluvalltuutetun taikka vastaavan henkilöstön edustajan työsopimus voidaan liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa kuitenkin vain 53 §:n 2 momentissa mainituin edellytyksin, ellei se, jolle liike on luovutettu, harjoita liiketoimintaa yksinomaan perheenjäsentensä voimin. Mikäli työnantajalla ei ole tässä momentissa tarkoitettua oikeutta irtisanoa henkilöstön edustajan työsopimusta ja perheen jäsenen, jolla on henkilöstön edustajan suorittamien työtehtävien edellyttämä ammattitaito, tulee suorittamaan samaa työtä, jota henkilöstön edustaja on suorittanut, on työnantaja velvollinen tarjoamaan henkilöstön edustajalle muuta yrityksessä olevaa työtä, joka lähinnä vastaa hänen ammattitaitoaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 1993. _____

2.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 7 b § ja 11 §:n 1 ja 3 momentti, näistä 7 b § sellaisena kuin se on 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88), sekä

lisätään 2 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna 1 päivänä heinäkuuta 1988 ja 21 päivänä joulukuuta 1990 annetuilla laeilla (652/88 ja 1195/90), uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2—5 momentti siirtyvät 3—6 momentiksi, ja 11 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla, uusi 3—5 momentti, jolloin muutettu 3 momentti siirtyy 6 momentiksi, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia, lukuunottamatta 8 ja 15 a §:ää, sovelletaan 6 §:n 3 b kohdassa tarkoitettuihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantaviin irtisanomisiin sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisuihin myös yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähemmän kuin 30 mutta vähintään 20, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamennettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille.

Kaksikielisessä kunnassa työnantaja on velvollinen antamaan 1 ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset myös maan molemmilla kielillä, jos vähemmistönä olevien kieliryhmään kuuluvien lukumäärä on vähintään kymmenen ja enemmän kuin kymmenen prosenttia henkilöstön määrästä.

7 b §

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Milloin 7 a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava kirjallisesti työvoimaviranomaisten tietoon neuvotteluiden alkaessa, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu. Jos neuvotteluiden aikana kertynyt asiaan vaikuttava aineisto poikkeaa olennaisesti jo aiemmin toimitetusta, työnantajan on toimitettava myös tämä aineisto työvoimaviranomaisille.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamennettelyyn ryhtymistä antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai toimihenkilöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Tiedot on annettava kirjallisesti, milloin työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista.

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen syyt;
- 2) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 3) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava 3 momentissa mainitut tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Mitä edellä säädetään liikkeen luovutuksesta, koskee myös sulautumista.

Kaksikielisessä kunnassa työnantaja on velvollinen antamaan 1—5 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset maan molemmilla kielillä, jos vähemmistönä olevien kieliryhmään kuuluvien lukumäärä on vähintään 10 ja enemmän kuin 10 prosenttia henkilöstön määrästä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 1993.

3.

Laki**henkilöstörahastolain 44 ja 48 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/89) 44 §:n 2 momentti ja 48 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

44 §

Hallitus

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. *Hänen tulee olla Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen, jollei työministeriö myönnä poikkeusta.* Vajaavaltainen tai konkurssissa oleva tai liiketoimintakieltoon asetettu ei voi olla hallituksen jäsenenä.

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Vajaavaltainen taikka konkurssissa tai liiketoimintakiellossa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

48 §

Tilintarkastaja

Vähintään yhden tilintarkastajan tulee olla Suomessa asuva Suomen kansalainen tai 3 momentissa tarkoitettu yhteisö.

Vajaavaltainen taikka konkurssissa[?] tai liiketoimintakiellossa oleva ei saa olla tilintarkastajana.

Vajaavaltainen taikka konkurssissa tai liiketoimintakiellossa oleva ei saa olla tilintarkastajana.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 1993.

4.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/90) 6 § ja
 lisätään 6 §:n edelle uusi väliotsikko seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

Henkilöstön edustajan kelpoisuus

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen *Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen*, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa.

Henkilöstön edustajat

6 §

Henkilöstön edustajan kelpoisuus

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva täysivaltainen *henkilö*, joka ei ole konkurssissa tai liiketoimintakiellossa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 1993. _____