

U 17/2024 vp

Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin kyse on eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta (*EWCMuutosdirektiivi*)

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan komission 24.1.2024 antama ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin kyse on eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta (COM(2024) 14 final) sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 4.4.2024

Työministeri Arto Satonen

Johtava asiantuntija Elli Nieminen

13.3.2024

**EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI
DIREKTIIVIN 2009/38/EY MUUTTAMISESTA SILTÄ OSIN KUIN KYSE ON
EUROOPPALAISTEN YRITYSNEUVOSTOJEN PERUSTAMISESTA JA
TOIMINNASTA SEKÄ YLIKANSALLISTA TIEDOTTAMISTA JA KUULEMISTA
KOSKEVIEN OIKEUKSIEN TEHOKKAASTA TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA**

1 Tausta

Komissio antoi 24.1.2024 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin kyse on eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja kuulemistä koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta (COM(2024) 14 final).

Eurooppalaiset yritysneuvostot edustavat eurooppalaisia työntekijöitä monikansallisissa yrityksissä, ja ne perustetaan joko työntekijöiden tai keskushallinnon aloitteesta. Nykyisessä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2009/38/EY eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (*EWC-direktiivi*) asetetaan vähimmäisvaatimukset menettelyistä, jotka koskevat eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista sekä niille tiedottamista ja niiden kuulemistä ylikansallisissa kysymyksissä. Eurooppalaisia yritysneuvostoja kuullaan ylikansallisista kysymyksistä eli kysymyksistä, jotka vaikuttavat työntekijöihin koko yrityksessä tai vähintään kahdessa EU-/ETA-maassa. Tällaisia ovat esimerkiksi uudelleenjärjestelyihin liittyvät kysymykset. Eurooppalaiset yritysneuvostot ja ylikansalliset tiedotus- ja kuulemismenettelyt täydentävät työntekijöiden tiedottamista ja kuulemistä kansallisella tasolla.

Ylikansallisia tiedottamis- ja kuulemiselimiä on tällä hetkellä noin 1 000, ja niistä useimmat ovat eurooppalaisia yritysneuvostoja. Vuosittain perustetaan noin 20 uutta eurooppalaista yritysneuvostoa. Eurooppalaiset yritysneuvostot edustavat yli 11,3:a miljoonaa eurooppalaista työntekijää ja auttavat suojelemaan työllisyyttä ja teollisuutta Euroopassa ja varmistamaan EU:n kilpailukyvyn. Eurooppalaiset yritysneuvostot edustavat yli puolta asiaankuuluvasta työvoimasta, mutta tämä on edelleen alle kolmannes arviolta lähes 4 000 yrityksestä, joissa voisi olla yritysneuvosto.

Komissio toteutti vuonna 2018 arvioinnin, jossa korostettiin, että eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on edelleen keskeinen rooli ylikansallisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun varmistamisessa ja järjestämisessä monikansallisissa yrityksissä. Samalla jäsenmailla on joustovaraa mukauttaa sitä omiin kansallisiin järjestelmiinsä. Arvioinnissa havaittiin kuitenkin myös puutteita, jotka koskivat esimerkiksi uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen alhaista perustamisastetta, eurooppalaisten yritysneuvostojen kuulemisprosesseja sekä tehokkaiden oikeussuojakeinojen ja varoittavien seuraamusten puuttumista.

Euroopan parlamentti antoi vuonna 2023 valiokunta-aloitteisen lainsäädäntöpäätöslauselman, jossa kehoitettiin komissiota vahvistamaan eurooppalaisten yritysneuvostojen roolia ja

valmiuksia tiedotus- ja kuulemiseliminä yhteisönlaajuisissa yrityksissä. Komission ehdottamalla tarkistuksella noudatetaan puheenjohtaja Ursula von der Leyenin poliittisissa suuntaviivoissa ilmaistua poliittista sitoumusta, jonka mukaan SEUT-sopimuksen 225 artiklaan perustuviin päätöslauselmiin vastataan lainsäädäntöehdotuksella noudattaen täysin suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteita ja paremman lainsäädännön periaatteita.

Ehdotetulla tarkistuksella on tarkoitus vahvistaa eurooppalaisten yritysneuvostojen roolia helpottamalla niiden perustamista, edistämällä aiempaa mielekkäämpää tiedottamista ja kuulemista ja varmistamalla, että niillä on tarvittavat valmiudet tehtäviensä hoitamiseen. Sillä pyritään myös vahvistamaan sukupuolten tasapuolista edustusta eurooppalaisissa yritysneuvostoissa ja edistämään direktiivin tehokkaampaa täytäntöönpanoa oikeussuojakeinojen sekä tehokkaiden, varoittavien ja oikeasuhtaisten seuraamusten avulla. Ehdotus ei vaikuta EU:n ja kansallisiin säännöksiin ja käytäntöihin, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista kansallisella tasolla.

2 Ehdotuksen pääasiallinen sisältö

2.1 Ylikansallisten kysymysten määritelmä

EWC-muutosdirektiiviehdotuksessa ehdotetaan muutettavaksi ylikansallisten kysymysten määritelmää, josta säädetään EWC-direktiivin 1 artiklassa. Ehdotuksen mukaan ylikansallisina pidettäisiin kysymyksiä, joiden voidaan kohtuudella odottaa koskevan koko yhteisönlaajuisia yritystä tai yhteisönlaajuisia yritysryhmää taikka vähintään kahta eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yrityksen tai ryhmän liikettä tai toimipaikkaa. Näiden edellytysten katsottaisiin täyttyvän, jos:

- a) yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän johdon tarkastelemien toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevien yritysten tai liikkeiden työntekijöihin;
- b) yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän johdon tarkastelemien toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen työntekijöihin ja näiden toimenpiteiden seurausten voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen työntekijöihin.

Muutoksena EWC-direktiiviin kohtaan lisättäisiin ilmaisu ”voidaan kohtuudella odottaa” sekä alakohdat a ja b, joilla selvennettäisiin ylikansallisten kysymysten määritelmää. Ehdotettu muutos merkitsisi ylikansallisen kysymyksen määritelmän laajentamista.

2.2 Tiedottamisen ja kuulemisen määritelmä

EWC-direktiivin 2 artiklassa määritellään direktiivissä käytetyt keskeiset käsitteet. Tiedottamisen ja kuulemisen määritelmät korvattaisiin uusilla määritelmillä. Ehdotuksen mukaan tiedottamisella tarkoitettaisiin sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä. Kuulemisella tarkoitettaisiin vuoropuhelua ja näkemystenvaihtoa työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohtoon tason välillä. Muutoksena EWC-direktiiviin tiedottamisen ja kuulemisen tapaa, ajankohtaa ja sisältöä koskevat säännökset siirrettäisiin määritelmäsäännöksistä artiklatasolle (artikla 9).

2.3 Erityinen neuvotteluryhmä

EWC-direktiivin 5 artiklassa määrätään erityisestä neuvotteluryhmästä. Neuvotteluryhmä perustetaan silloin, kun yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä aloitetaan neuvottelut eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai vastaavan tiedottamis- tai kuulemismenettelyn käyttöön otosta. Neuvottelut käydään erityisen neuvotteluryhmän ja keskushallinnon välillä.

Artiklaan ehdotetun muutoksen tarkoituksena olisi vahvistaa sukupuolten tasapuolista edustusta erityisessä neuvotteluryhmässä. Ehdotuksen mukaan erityisen neuvotteluryhmän jäsenet valittaisiin tai nimettäisiin suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että pyritään sukupuolten tasapuoliseen edustukseen ja kullekin jäsenvaltiolle myönnetään yksi edustaja kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevää sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia yhteensä kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, tai mainitun työntekijämäärän osaa kohden. Muutoksena EWC-direktiiviin kohtaan lisättäisiin ilmaisu ”pyritään sukupuolten tasapuoliseen edustukseen”.

Uutena asiana artiklassa täsmennettäisiin keskushallinnon kustantamia neuvottelujen kustannuksia. Näihin kuluihin sisältyisivät kohtuulliset asiantuntijakulut, mukaan lukien oikeusavusta aiheutuvat kustannukset, jos se olisi tarpeen tätä tarkoitusta varten, sekä kohtuulliset kulut oikeudellisesta edustuksesta ja osallistumisesta hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin. Kulut olisi ilmoitettava keskushallinnolle ennen niiden syntymistä. Lisäksi jäsenvaltiot eivät voisi enää vahvistaa sääntöjä erityisen neuvotteluryhmän toiminnan rahoituksesta, jotka rajoittaisivat rahoituksen koskemaan ainoastaan yhtä asiantuntijaa.

2.4 Sopimuksen sisältö

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sen sijasta työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelystä pyritään sopimaan ensisijaisesti keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän välisellä sopimuksella. Toissijaisesti noudatetaan direktiivin toissijaisia määräyksiä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta.

EWC-direktiivin 6 artiklassa määrätään keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän välisen sopimuksen sisällöstä. Ehdotuksen mukaan sopimuksessa tulisi vahvistaa eurooppalaisen yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tiedottamis- ja kuulemistehtävien niveltyminen eurooppalaisen yritysneuvoston ja työntekijöiden kansallisten edustuselinten välillä myös 9 artiklassa ilmaistujen periaatteiden ja vaatimusten mukaisesti. Viittaus 9 artiklaan olisi uusi ja artiklassa säädetään eurooppalaisen yritysneuvoston ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn toiminnasta. Uutena asiana sopimuksessa tulisi lisäksi vahvistaa eurooppalaisen yritysneuvoston kokoontumismuoto, jottei olisi epäselvää, että kokous voitaisiin sopia pidettäväksi myös virtuaalisena.

Ehdotuksella täsmennettäisiin eurooppalaiselle yritysneuvostolle myönnettäviä taloudellisia ja aineellisia resursseja, jotta sillä olisi tarvittavat resurssit tehdä työtään. Keskushallinnon kustantamat resurssit kattaisivat uutena asiana esimerkiksi eurooppalaisen yritysneuvoston oikeudellisen edustuksen. Sopimuksessa tulisi vahvistaa ehdotuksen mukaan eurooppalaiselle yritysneuvostolle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset resurssit, mukaan lukien ainakin seuraavat seikat:

- asiantuntijoiden, myös oikeudellisten asiantuntijoiden, mahdollinen käyttö avustamaan eurooppalaista yritysneuvostoa sen tehtävien hoitamisessa,

- eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen puolesta toimivien jäsenten oikeudellinen edustus ja osallistuminen hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin,
- asiaankuuluvan koulutuksen tarjoaminen eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille, sanotun kuitenkin rajoittamatta 10 artiklan 4 kohdan ensimmäisen alakohdan vähimmäisvaatimuksen soveltamista.

Ehdotuksen mukaan vaatimusta määritellä edellä mainitut tekijät sovellettaisiin myös eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin, jotka ovat tehty ennen ehdotetun direktiivin kansallista voimaantuloa koskevan kahden vuoden siirtymäajan päättymistä.

Esityksessä ehdotetaan niin ikään 6 artiklaan uutta 2a kohtaa, jolla vahvistettaisiin sukupuolten tasapuolista edustusta eurooppalaisissa yritysneuvoston ja sen erityiskomitean jäsenissä. Ehdotuksen mukaan kun keskushallinto ja erityinen neuvotteluryhmä kävisivät neuvotteluja tai uudelleenneuvotteluja eurooppalaista yritysneuvostoa koskevasta sopimuksesta, niiden olisi sovittava ja päätettävä tarvittavista järjestelyistä, joilla saavutettaisiin mahdollisuuksien mukaan tasapainoista sukupuolijakaumaa koskeva tavoite, jonka mukaan sekä naisten että miesten osuus eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä olisi vähintään 40 prosenttia ja tapauksen mukaan erityiskomitean jäsenistä vähintään 40 prosenttia, sanotun kuitenkin rajoittamatta työntekijöiden edustajien valintaa koskevan kansallisen lainsäädännön soveltamista.

2.5 Toissijaiset määräykset

EWC-direktiivin 7 artiklassa määrätään toissijaisista määräyksistä, jotka tulevat sovellettavaksi esimerkiksi silloin, kun keskushallinto ja erityinen neuvotteluryhmä eivät pääse sopimukseen eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai ylikansallisesta tiedottamis- tai kuulemismenettelystä tietyssä aikarajassa. Artiklaan ehdotetulla muutoksella täsmennettäisiin sitä, milloin toissijaisia säännöksiä sovelletaan.

2.6 Luottamuksellisten tietojen antaminen

EWC-direktiivin 8 artiklassa säädetään luottamuksellisista tiedoista. Artikla ehdotetaan korvattavaksi uudella 8 artiklalla, jonka 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden olisi säädettävä, että erityisten neuvotteluryhmien jäsenillä, eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenillä tai työntekijöiden edustajilla tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä sekä heitä avustavilla asiantuntijoilla ei olisi oikeutta paljastaa keskushallinnon heille nimenomaisesti luottamuksellisesti toimittamia tietoja. Uutena asiana keskushallinto voisi lisäksi ottaa käyttöön riittävät tiedonsiirto- ja tallennusjärjestelyt, joilla turvataan luottamuksellisesti toimitettujen tietojen luottamuksellisuus. Kohtaan lisättäisiin myös tarkennus siitä, että kyse on keskushallinnon antamista luottamuksellisista tiedoista. Ehdotuksen 8 artiklan 2 kohdassa säädettäisiin uutena asiana siitä, että kun keskushallinto toimittaisi tietoja luottamuksellisesti 1 kohdan mukaisesti, sen olisi ilmoitettava erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syyt, joiden vuoksi tiedot toimitetaan luottamuksellisesti. Voimassa olevan direktiivin 8 artiklan 2 kohta ehdotetaan siirrettäväksi uuteen 8a artiklaan jäljempänä 8a artiklan yhteydessä selostetuin täsmennyksin.

Ehdotuksen mukaan 8 artiklan 3 kohdassa määrättäisiin siitä, miten kauan velvoite on voimassa. Velvoite olisi voimassa myös toimikauden jälkeen siitä riippumatta, missä henkilöt ovat toimikautensa päätyttyäkin, paitsi jos keskushallinnon esittämien perustelujen katsotaan vanhentuneen keskushallinnon kanssa sovitun mukaisesti. Uutena asiana kohtaan lisättäisiin

virke "kunnes esitetyt syyt katsotaan keskushallinnon suostumuksella vanhentuneiksi". Voimassa olevan EWC-direktiivin 8 artiklan 3 kohdan ehdotetaan siirrettäväksi 12 artiklaan.

2.7 Tietojen toimittamatta jättäminen erityisistä syistä

EWC-direktiiviin ehdotetaan lisättäväksi kokonaan uusi 8a artikla, joka koskee tietojen toimittamatta jättämistä erityisistä syistä. Uusi artikla vastaisi osittain voimassa olevan EWC-direktiivin 8 artiklan 2 kohtaa. Kohtaan lisättäisiin täsmennys siitä, kenelle keskushallinto ei olisi velvollinen välittämään tietoja tiedotus- ja kuulemismenettelyn yhteydessä. Ehdotuksen 8a artiklan 2 kohdan mukaan, jos keskushallinto ei toimittaisi tietoja artiklassa määritetyillä perusteilla, sen olisi ilmoitettava erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syyt, joiden vuoksi tietoja ei toimiteta. Asiasta ei säädetä voimassa olevassa EWC-direktiivissä.

2.8 Eurooppalaisen yritysneuvoston ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn toiminta

EWC-direktiivin 9 artiklassa säädetään eurooppalaisen yritysneuvoston ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn toiminnasta. Muutoksena EWC-direktiivin tiedottamisen ja kuulemisen ajankohtaa, tapaa ja sisältöä koskevat säännökset siirrettäisiin 2 artiklan määritelmäsäännöksistä 9 artiklaan. Teknisen muutoksen lisäksi ehdotuksessa täsmennettäisiin kuulemistä koskevaa säännöstä. Ehdotuksen mukaan kuuleminen tulisi toteuttaa siten, että työntekijöiden edustajat voisivat antaa lausunnon ennen päätöksen tekemistä. Asiassa tulisi lisäksi huomioida asian kiireellisyys. Uutena asiana kohdassa määrättäisiin siitä, että työntekijöiden edustajilla olisi oikeus saada keskushallinnolta tai muulta asianmukaiselta johtotasolta perusteltu kirjallinen vastaus ennen kyseisiä toimenpiteitä koskevan päätöksen tekemistä edellyttäen, että työntekijöiden edustajat olisivat ilmaisseet kantansa kohtuullisessa ajassa.

2.9 Työntekijöiden edustajat ja suoja

EWC-direktiivin 10 artiklassa säädetään työntekijöiden edustajista ja suojasta. Artiklan 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten lisäksi myös muilla työntekijöiden edustajilla, mukaan lukien erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, tulisi olla tarvittavat valmiudet käyttää direktiivistä johtuvia oikeuksia. Artiklan 2 kohdassa määrätään täytäntöönpannun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällön ja tulosten ilmoittamisesta työntekijöiden edustajille tai työntekijöille. Kohtaa ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että ilmoittamiseen tulisi olla oikeus ja tarvittavat keinot ja lisäksi ehdotetaan täsmennystä ilmoittamisen ajankohtaan. Ilmoittaminen tapahtuisi erityisesti ennen ja jälkeen keskushallinnon kanssa pidettäviä kokouksia. Lisäksi kohtaan lisättäisiin viittaus 8a artiklaan, mikä merkitsisi sitä, ettei kohta rajoittaisi myöskään tietojen toimittamatta jättämistä erityisistä syistä koskevan artiklan soveltamista. Ehdotuksen kohdan 3 mukaan erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet ja työntekijöiden edustajat saisivat 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun menettelyn yhteydessä tehtäviään suorittaessaan vastaavan suojan ja vastaavan takuut kuin työntekijöiden edustajille on annettu työpaikkamaan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan. Muutoksena EWC-direktiiviin sana "samanlainen" korvattaisiin sanalla "vastaava" ja kohdasta poistettaisiin ilmaisu "ja/tai" sanojen lainsäädäntö ja käytäntö välistä. Kohdassa lisäksi täsmennetään sitä, mitä suoja ja takuut erityisesti koskevat. Uutena asiana kohtaan lisättäisiin kirjaus suojasta vastatoimia ja irtisanomista vastaan.

Kohdassa 4 määrätään erityiselle neuvotteluryhmälle ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille tarjottavasta koulutuksesta ilman palkanmenetystä. Kohtaan ehdotetaan lisäystä, jonka

mukaan keskushallinto vastaisi koulutuksen kustannuksista ja siihen liittyvistä kuluista edellyttäen, että keskushallinnolle olisi ilmoitettu asiasta etukäteen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 6 artiklan 2 kohdan f alakohdan mukaisesti tehtyjä sopimuksia.

2.10 Direktiivin noudattaminen

EWK-direktiivin 11 artiklassa säädetään direktiivin noudattamisesta. Artiklaan ehdotetuilla muutoksilla on tarkoitus tehostaa oikeussuojakeinoja ja seuraamuksia direktiivistä johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomistapauksissa.

Artiklan 2 kohta ehdotetaan korvattavaksi uudella 2 kohdalla, jonka mukaan jäsenvaltioiden olisi säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä sen varalta, että direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä ei noudatettaisi. Jäsenvaltioiden olisi erityisesti huolehdittava siitä, että a) olisi käytössä asianmukaiset menettelyt, joiden avulla direktiivistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet voitaisiin panna täytäntöön oikea-aikaisesti ja tehokkaasti ja että b) jos direktiivistä johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia rikottaisiin, sovellettaisiin tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhtaisia seuraamuksia. Keskeisimpinä muutoksina jäsenmaiden tulisi ottaa käyttöön riittävät menettelyt, jotta direktiivistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet voitaisiin panna täytäntöön oikea-aikaisesti ja tehokkaasti sekä tehokkaat, varoittavat ja oikeasuhteiset seuraamukset, jos direktiivistä johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia rikottaisiin.

Kokonaan uutena asiana direktiivissä ehdotetaan säädettäväksi taloudellisista seuraamuksista. Jäsenvaltioiden olisi säädettävä taloudellisista seuraamuksista 9 artiklan 2 ja 3 kohdan perusteella täytäntöön pantujen kansallisten säännösten noudattamatta jättämiselle. Taloudelliset seuraamukset määritettäisiin ottaen huomioon jäljempänä alla olevat perusteet, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mahdollisuutta säätää muun tyyppisistä seuraamuksista. Sovellettaessa ensimmäisen alakohdan b) alakohtaa jäsenvaltioiden olisi seuraamuksia määriteltessään otettava huomioon rikkomuksen vakavuus, kesto, seuraukset ja tahallisuus tai tuottamuksellisuus sekä taloudellisten seuraamusten osalta myös seuraamuksen kohteena olevan yrityksen tai yritysyörymän koko ja taloudellinen tilanne sekä muut asiaankuuluvat perusteet. Ehdotuksen johdanto-osan perustelukappaleessa 18 täsmennettäisiin taloudellisia seuraamuksia. Jotta taloudelliset seuraamukset olisivat tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhteisia, niiden määrittelyssä olisi otettava huomioon yhteisönlajuisen yrityksen tai ryörymän koko ja taloudellinen tilanne, esimerkiksi sen vuotuisen liikevaihdon perusteella, ja muut merkitykselliset tekijät, kuten rikkomuksen vakavuus, kesto, seuraukset sekä sen tahallisuus tai tuottamuksellisuus.

Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden olisi säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista muutoksenhakumenettelyistä, jotka erityisen neuvotteluryörymän jäsenet, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet tai ööntekijöiden edustajat voisivat panna vireille, kun keskushallinto toimittaisi tiedot luottamuksellisesti 8 artiklan mukaisesti tai ei toimittaisi tietoja erityisten syiden perusteella 8a artiklan mukaisesti. Tällaisten menettelyöy kestön tulisi olla yhteensopiva direktiivin mukaisten tiedotus- ja kuulemisioikeuksien tehokkaan käytön kanssa. Uutena säädettäisiin, että myös erityisen neuvotteluryörymän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet voisivat turvautua muutoksenhakumenettelyihin. Lisäksi uutta olisivat viittaus 8a artiklaan sekä virke yhteensopivuudesta direktiivin mukaisten tiedotus - ja kuulemisioikeuksien tehokkaan käytön kanssa.

Uutena asiana artiklassa ehdotetaan säädettäväksi siitä, että jos jäsenvaltiot asettaisivat oikeudellisen menettelyn aloittamisen edellytykseksi sitä ennen toteutettavan vaihtoehtoisen riitöjenratkaisumenettelyn, kyseinen menettely ei saisi johtaa asianomaisia osapuolia sitovaan päätöseen eikä muulla tavoin rajoittaa heidän oikeuttaan nostaa kanne.

2.11 Siirtymäsäännökset

EWC-direktiivin 14 artiklassa säädetään tietyistä yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä tehdyistä sopimuksista, jotka ovat rajattu direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Artikla ehdotetaan poistettavaksi, mikä merkitsisi sitä, että aiemmin direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle rajatut sopimukset tulisivat direktiivin soveltamisalan piiriin. Ehdotuksen seurauksena sellaisten yhteisönlajuisien yritysten tai yritysryhmien työntekijöillä ja työntekijöiden edustajilla, joilla on ennen direktiivin 94/45/EY saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä tehtyjä kansainvälisiä tiedottamis- ja kuulemissopimuksia, olisi oikeus joko pitää voimassa nykyiset sopimukset tai pyytää direktiivin 2009/38/EY 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä aiempien sopimusten korvaamiseksi. Yrityksiin, joiden sopimukset on allekirjoitettu tai tarkistettu 5.6.2009 - 5.6.2011 välisenä aikana, sovellettaisiin direktiivistä 2009/38/EY johtuvia tarkistettuja velvoitteita.

EWC-direktiiviin ehdotetaan lisättäväksi uusi 14a artikla, jossa olisi määräykset siirtymäsäännöksistä. Artiklassa määritettäisiin siitä, että jos direktiivin 94/45/EY 5 ja 6 artiklojen tai direktiivin 2009/38/EY 5 ja 6 artiklojen mukaisesti tehty eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva sopimus tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskeva sopimus ei olisi kyseiseen sopimukseen sovellettavien vaatimusten mukainen EWC-muutosdirektiivistä johtuvien muutosten vuoksi, milloin ja kenen aloitteesta keskushallinnon olisi aloitettava neuvottelut sopimuksen mukauttamiseksi. Ehdotuksen mukaan, jos eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva sopimus tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskeva sopimus sisältäisi menettelyllisiä järjestelyjä sen mukauttamiseksi tai uudelleen neuvottelemiseksi, mukauttamisesta voitaisiin neuvotella näiden järjestelyjen mukaisesti. Muussa tapauksessa noudatettaisiin menettelyjä, josta säädettäisiin 5 artiklassa yhdessä 13 artiklan 2 ja 3 kohdissa säädetyn kanssa. Jos mukautusmenettely ei johtaisi sopimukseen kahden vuoden kuluessa työntekijöiden tai heidän edustajiensa esittämästä pyynnöstä, sovellettaisiin liitteessä I vahvistettuja toissijaisia määräyksiä.

2.12 Voimaantulosäännökset

EWC-muutosdirektiiviehdotuksen 2 artiklassa määrätään voimaantulosäännöksistä. Jäsenvaltioiden olisi ehdotuksen mukaan täytäntöön pantava direktiivin säännökset vuoden kuluessa sen voimaantulosta. Kansallisesti täytäntöön pantuja säännöksiä olisi sovellettava kahden vuoden kuluttua direktiivin voimaantulosta. Jäsenmaiden olisi ilmoitettava komissiolle, miten eurooppalaiset yritysneuvostot voisivat panna vireille oikeudellisia ja tarvittaessa hallinnollisia menettelyjä.

2.13 Liite I

Liite I sisältää toissijaiset määräykset eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta, toimivallasta ja muodostuksesta. Toisin sanoen liitteen määräykset tulevat sovellettavaksi, kun sovelletaan toissijaisia määräyksiä. Liitteen 1 kohdan johdantolauseeseen ehdotetaan lisättäväksi viittaus 14a artiklaan, mikä merkitsisi sitä, että liitteen määräyksiä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta, toimivallasta ja muodostuksesta sovellettaisiin myös 14a artiklan 3 kohdassa säädettyissä tilanteissa. Artikla 14a koskee siirtymäsäännöksiä ja aiemmin tehtyjen sopimusten uudelleen neuvottelemista.

Liitteen 1 kohdan a alakohta sisältää määräykset kuulemisesta. Uutena asiana ehdotetaan, että kuuleminen voisi tapahtua keskushallinnon lisäksi myös muun tarkoituksenmukaisemman yritysjohtoon tason kanssa. Lisäksi ehdotuksessa täsmennettäisiin, että työntekijöiden edustajilla

tulisi olla oikeus saada perusteltu kirjallinen vastaus lausuntoihin, jotka he saattavat ilmaista ennen kyseisiä toimenpiteitä koskevan päätöksen tekemistä ja kohtaan asetettaisiin kirjallisen vastauksen edellytykseksi, että lausunto olisi annettu kohtuullisessa ajassa. Liitteen 1 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi uusi alakohta, jolla edistettäisiin sukupuolten tasapuolista edustusta eurooppalaisessa yritysneuvostossa ja rajoitetussa komiteassa. Eurooppalaisen yritysneuvoston ja rajoitetun komitean jäsenistä olisi mahdollisuuksien mukaan oltava sekä naisia että miehiä vähintään 40 prosenttia. Liitteen kohta 2 ehdotetaan muutettavaksi siten, että eurooppalaisella yritysneuvostolla olisi oikeus kokoontua keskushallinnon kanssa kahdesti vuodessa aiemman yhden kerran sijaan.

Liitteen kohdassa 3 määrätään rajoitetun komitean ja eurooppalaisen yritysneuvoston oikeudesta saada tietoa poikkeuksellisista olosuhteista tai päätöksistä sekä oikeudesta tulla kuulluksi. Kohtaan ehdotetaan lisättäväksi täsmennyksiä kuulemisen kohteesta sekä tiedottamisen ja kuulemisen ajankohdasta. Liitteen kohdassa 3 määrätään lisäksi siitä, ketkä eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet voivat osallistua rajoitetun komitean kanssa järjestettyyn kokoukseen. Kohtaan ehdotetaan täsmennystä kokouksen osallistujista.

Liitteen 5 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi uutena asiana lisäys, jonka mukaan asiantuntijoihin voisi kuulua tunnustettujen unionitason ammattijärjestöjen edustajia. Euroopan yritysneuvoston pyynnöstä tällaisilla asiantuntijoilla olisi oikeus olla läsnä Euroopan yritysneuvoston ja keskushallinnon kokouksissa neuvoa-antavassa ominaisuudessa. Keskusjohdolle olisi ilmoitettava asiasta etukäteen. Liitteen kohtaan 6 ehdotetaan lisättäväksi uusi alakohta, jonka mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston toimintakustannuksiin sisältyisivät kohtuulliset oikeusavusta, edustamisesta ja oikeudenkäynneistä aiheutuvat kustannukset. Toimintakulut olisi ilmoitettava keskushallinnolle ennen niiden syntymistä. Lisäksi liitteen 6 kohdan 4 alakohta ehdotetaan muutettavaksi siten, että jäsenvaltioiden vahvistamia sääntöjä eurooppalaisen yritysneuvoston toiminnan rahoituksesta ei voisi enää rajoittaa koskemaan ainoastaan yhtä asiantuntijaa.

3 Ehdotuksen oikeusperusta ja suhde suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteisiin

3.1 Oikeusperusta

Komissio esittää EWC-muutosdirektiivin oikeusperustaksi Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artiklan 1 kohdan e alakohtaa ja 153 artiklan 2 kohdan b alakohtaa. SEUT 153 artiklan 1 kohdan e alakohdassa määrätään oikeusperustasta, jonka nojalla unioni voi tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimia työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa parantamiseksi.

SEUT 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa annetaan Euroopan parlamentille ja neuvostolle valtuudet antaa tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen direktiivejä, joissa vahvistetaan vähimmäisvaatimukset asteittaista täytäntöönpanoa varten ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja voimassa oleva tekninen sääntely. Neuvosto tekee asiassa päätöksen määräenemmistöllä.

Direktiiviehdotuksen perusteluiden mukaan voimassa oleviin EU:n sääntöihin tehtävät mahdolliset mukautukset eivät näin ollen saa rajoittaa jäsenvaltioiden vastuuta ja harkintavaltaa sisällyttää nämä vaatimukset omiin oikeus- ja työmarkkinajärjestelmiinsä erityisesti työntekijöiden edustajien nimeämistä tai valitsemista, heidän suojeluaan ja asianmukaisten seuraamusten osalta. Ehdotuksessa säilytetään myös eurooppalaisten yritysneuvostojen luonne ja perustarkoitus tiedotus- ja kuulemisvälineenä.

Valtioneuvosto katsoo, että ehdotuksen oikeusperusta on asianmukainen.

3.2 Toissijaisuusperiaate

Toissijaisuusperiaatteen (SEU-sopimuksen 5 artiklan 3 kohta) mukaan EU:n tasolla olisi toteutettava toimia vain, jos jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa suunnitellun toiminnan tavoitteita vaan ne voidaan ehdotetun toiminnan laajuuden tai vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin EU-tasolla. Komission perusteluiden mukaan ainoastaan EU:n aloitteella voidaan vahvistaa ylikansallisella tasolla EU:ssa yhteiset säännöt työntekijöille tiedottamisesta ja kuulemisesta. Haasteet, jotka heikentävät työntekijöiden oikeutta tiedonsaantiin ja kuulemiseen ylikansallisesti, liittyvät läheisesti EWC-direktiivin mukaisten velvoitteiden kattavuuteen ja sisältöön, ja ne vaikuttavat yrityksiin ja niiden työntekijöihin kaikkialla EU:ssa. Huomioiden direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja konsernien sekä rajat ylittävän tiedottamis- ja kuulemisvelvollisuuden piiriin kuuluvien asioiden, yksittäiset jäsenvaltiot eivät voi puuttua nykyisiin puutteisiin johdonmukaisesti ja tehokkaasti. Komissio esittää, että havaittuihin haasteisiin on sen vuoksi puututtava EU:n tasolla.

Valtioneuvosto katsoo, että ehdotus on toissijaisuusperiaatteen mukainen.

3.3 Suhteellisuusperiaate

Suhteellisuusperiaate edellyttää, että säännösten tavoitteet ovat toteutettavissa EU:n toimielinten toimilla ja että toimilla ei ylitetä sitä, mikä on tarpeellista kyseisten tavoitteiden toteuttamiseksi. Periaatteen täyttymistä arvioitaessa on otettava huomioon, että EU:n toimielimillä on laaja harkintavalta poliittisten, taloudellisten ja sosiaalisten valintojen tekemisessä ja että niiden on suoritettava monitahoisia arviointoja.

Komissio perusteluiden mukaan ehdotuksella muutetaan ja asetetaan vähimmäisvaatimuksia, jotta puuttumisen aste pidetään mahdollisimman alhaisena ehdotuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Jos jäsenvaltioilla on jo voimassa ehdotuksessa esitettyjä säännöksiä suotuisammat säännökset, niiden ei tarvitse muuttaa tai lieventää näitä säännöksiä. Jäsenvaltiot voivat myös päättää esitettyjen vähimmäisvaatimusten ylittämisestä.

Komission perusteluiden mukaan suhteellisuusperiaate huomioidaan, kun harkitaan havaittujen ongelmien laajuutta ja luonnetta. Aloitteeseen liittyvässä vaikutustenarvioinnissa verrattiin toimintavaihtoehtoja sen osalta, ovatko ne oikeasuhteisia lähtötilanteeseen nähden. Parhaana pidetyssä vaihtoehdossa löydettiin tasapaino sen välillä, että poliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi on toteutettava riittävän tehokkaita toimenpiteitä ja toisaalta tulee vahvistaa yritysten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puitteita. Samalla instrumentin luonne ja ne direktiivin säännökset ennalleen, jotka ovat osoittautuneet aiemmin tehokkaiksi jätetään ennalleen.

Valtioneuvosto katsoo, että ehdotus on suhteellisuusperiaatteen mukainen.

4 Ehdotuksen vaikutukset

4.1 Kansallinen lainsäädäntö

EWC-direktiivi on pantu kansallisesti täytäntöön lailla yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007). Lain 1 ja 3–5 lukuja sovelletaan yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä sekä yhteisönlaajuisessa yrityksessä. Säännökset ovat merkityksellisiä niille yhteisönlaajuisille yritysryhmille tai yrityksille, joiden keskushallinto

sijaitsee Suomessa ja joiden eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamiseen ja toimintaan sovelletaan näin ollen suomalaista lainsäädäntöä. Lisäksi lain määräyksiä työntekijöiden edustajien suojasta sovelletaan Suomessa valittuihin työntekijöiden edustajiin, vaikka ylikansallisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto sijaitsisi muussa valtiossa.

4.2 Ylikansallisen asian määritelmä

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 13 a §:ssä säädetään ylikansallisesta asiasta. Sillä tarkoitetaan asiaa, joka koskee koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa, sekä asiaa, jolla jäsenvaltioiden määrästä riippumatta on merkittävä vaikutus työntekijöiden asemaan tai johon liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä. Hallituksen esityksen (HE 1/2011 vp, s. 8) mukaan ylikansallisia olisivat myös kysymykset, jotka asiassa mukana olevien jäsenvaltioiden määrästä riippumatta ovat tärkeitä eurooppalaisille työntekijöille niiden mahdollisten vaikutusten laajuuden vuoksi tai joihin liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä. Ylikansallinen voisi näin ollen olla sellainenkin yritysjärjestely, joka koskisi vain yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevaa yritysryhmän yritystä tai yrityksen toimintayksikköä, jos yritysjärjestelyn vaikutukset henkilöstön asemaan olisivat merkittävät.

Toteutuessaan direktiiviehdotus edellyttäisi ylikansallisen asian määritelmän täsmentämistä. Ilmaisuihin "voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan" laajentaisi määritelmän alaan kuuluvia asioita. Määritelmän tulisi kattaa sekä tapaukset, joissa johdon harkitsemien toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa, että tapaukset, joissa tällaisten toimenpiteiden voidaan kohtuudella olettaa vaikuttavan työntekijöihin vain yhdessä jäsenvaltiossa, mutta jossa näiden toimenpiteiden seurausten voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin toisessakin jäsenvaltiossa.

4.3 Tiedottaminen ja kuuleminen

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 13 b §:ssä säädetään työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi. Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä työntekijöille on tiedotettava ylikansallisesta asiasta ja heitä on kuultava ylikansallisessa asiassa asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla. Lain 13 c §:ssä säädetään tiedottamisesta ja kuulemisesta. Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohtamisen kesken käydään vuoropuhelu. Kuulemisen ajankohdan, tavan ja sisällön on oltava sellaiset, että työntekijöiden edustajat voivat, johdon vastuuta rajoittamatta, antaa saamiensa tietojen perusteella kuulemisen kohteena olevista ehdotetuista toimenpiteistä lausunnon, joka voidaan ottaa huomioon asiaa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä ratkaistaessa.

Ehdotuksen mukaan kuuleminen tulisi järjestää siten, että työntekijöiden edustajat voisivat antaa lausunnon ennen päätöksen tekemistä. Asiassa tulisi huomioida asian kiireellisyys. Työntekijöiden edustajilla olisi ehdotuksen mukaan oikeus saada keskushallinnolta tai muulta asianmukaisen johtotasolta perusteltu kirjallinen vastaus ennen kyseisiä toimenpiteitä koskevan päätöksen tekemistä edellyttäen, että työntekijöiden edustajat olisivat ilmaisseet kantansa kohtuullisessa ajassa. Voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ei edellytä, että työntekijöiden edustajilla olisi oikeutta saada perusteltua kirjallista vastausta ennen kyseisiä toimenpiteitä koskevan päätöksen tekemistä. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan kansallista sääntelyä.

4.4 Neuvotteluryhmän kokoonpano

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä 20 §:ssä säädetään neuvotteluryhmän kokoonpanosta ja asiantuntijoista. Työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisönlajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden on yksi edustaja sellaista jäsenvaltiosta työskentelevää työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä prosenttia kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä. Ehdotuksen mukaan erityisen neuvotteluryhmän jäsenet valittaisiin tai nimettäisiin suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että pyritään sukupuolten tasapuoliseen edustukseen. Ehdotuksen toteutuessa kansallista lainsäädäntöä tulisi täsmentää siten, että neuvotteluryhmän jäsenten valinnassa tulisi pyrkiä saavuttamaan sukupuolten tasapuolinen edustus.

Lain 23 §:ssä säädetään vastuusta neuvotteluryhmän kustannuksista. Keskushallinto vastaa työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenten valinnasta, neuvotteluryhmän käymistä 22 §:ssä tarkoitetuista sopimusneuvotteluista sekä neuvotteluryhmän näissä neuvotteluissa käyttämistä asiantuntijoista aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista. Ehdotetut täsmennykset neuvottelujen kustannuksista edellyttäisivät toteutuessaan muutoksia kansalliseen sääntelyyn.

4.5 Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä 26 §:ssä säädetään eurooppalaista yritysneuvostoa tai muuta tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevasta sopimuksesta. Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, jollei muusta sovita, määrätä 3) yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tämän suhde vastaavaan kansallisen tason menettelyyn, 4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kesto aika, 5) yritysneuvoston työvaliokunnan kokoonpano, nimittäminen, tehtävät ja menettelysäännöt sekä 6) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat.

Ehdotuksen mukaan sopimuksessa vahvistettaisiin eurooppalaisen yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tiedottamis- ja kuulemistehtävien niveltyminen eurooppalaisen yritysneuvoston ja työntekijöiden kansallisten edustuselinten välillä 1 artiklan 3 kohdassa ja 9 artiklassa ilmaistujen periaatteiden ja vaatimusten mukaisesti. Viittaus 9 artiklaan olisi uusi ja artikla edellyttää toimintaa yhteistyön hengessä ottaen asianmukaisesti huomioon vastavuoroiset oikeudet ja velvoitteet. Toteutuessaan ehdotus edellyttäisi kansallisen sääntelyn täsmennystä sen osalta, että toiminta tapahtuu yhteistyön hengessä ottaen asianmukaisesti huomioon vastavuoroiset oikeudet ja velvoitteet.

Ehdotuksen mukaan uutena asiana sopimuksessa vahvistettaisiin eurooppalaisen yritysneuvoston kokoontumismuoto. Ehdotus edellyttäisi kansalliseen sääntelyyn lisäystä kokoontumismuodon osalta. Sopimuksessa vahvistettaisiin ehdotuksen mukaan eurooppalaiselle yritysneuvostolle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset resurssit. Artiklassa määriteltäisiin yksityiskohtaisesti, mitä resurssien tulisi sisältää. Resurssit kattaisivat esimerkiksi oikeudellisen edustuksen. Vaatimusta määritellä sopimuksessa määrätty tekijät sovellettaisiin ehdotuksen mukaan myös eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin, jotka ovat tehty ennen ehdotetun direktiivin voimaantulon jälkeistä kahden vuoden siirtymäajan päättymistä. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan kansallisessa sääntelyssä taloudellisten ja aineellisten resurssien sisällön tarkempaa määrittelyä. Lisäksi ehdotetulla muutoksella olisi vaikutusta ennen EWC-muutosdirektiivin siirtymäajan päättymistä tehtyihin sopimuksiin.

Esityksessä ehdotetaan 6 artiklaan uutta 2a kohtaa, jolla vahvistettaisiin sukupuolten tasapuolista edustusta eurooppalaisissa yritysneuvoston ja tapauksen mukaan erityiskomitean jäsenissä. Voimassa olevassa kansallisessa lainsäädännössä ei ole vastaavaa määräystä sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta ja ehdotus edellyttäisi toteutuessaan kansallista sääntelyä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) asettaa lisäksi työnantajalle velvoitteen edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

4.6 Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 27 §:ssä säädetään, missä tilanteissa noudatetaan toissijaisia säännöksiä. Jos toissijaiset säännökset tulevat noudatettavaksi, yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä sovelletaan lain 28–38 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta. Toissijaisia säännöksiä sovelletaan, 2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä. Ehdotuksessa ehdotetaan täsmennystä sen osalta, että toissijaisia määräyksiä sovellettaisiin, jos erityisen neuvotteluryhmän ensimmäistä kokousta ei ole kutsuttu koolle kuuden kuukauden kuluessa pyynnöstä. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan muutoksia kansalliseen sääntelyyn.

Ehdotuksen mukaan uutena asiana toissijaisia säännöksiä tulisi noudattaa myös ehdotuksen uudessa 14a artiklassa säädettyissä tapauksissa. Artiklassa määrättäisiin siitä, että jos direktiivin 94/45/EC 5 ja 6 artiklojen tai direktiivin 2009/38/EY 5 ja 6 artiklojen mukaisesti tehty eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva sopimus tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskeva sopimus ei olisi EWC-muutosdirektiivissä asetettujen vaatimusten mukainen, milloin ja kenen aloitteesta keskushallinnon olisi aloitettava neuvottelut sopimuksen mukauttamiseksi. Jos sopimus sisältäisi menettelyllisiä järjestelyjä sen mukauttamiseksi tai uudelleen neuvottelemiseksi, mukauttamisesta voitaisiin neuvotella näiden järjestelyjen mukaisesti. Muussa tapauksessa mukauttamisessa noudatettaisiin menettelyä, josta säädetään 5 artiklassa yhdessä 13 artiklan 2 ja 3 kohdissa säädetyn kanssa. Jos mukautusmenettely ei johtaisi sopimukseen kahden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijät tai heidän edustajansa ovat esittäneet asiaa koskevan pyynnön, sovellettaisiin liitteessä I vahvistettuja toissijaisia määräyksiä. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan muutosta kansalliseen lainsäädäntöön.

Jos toissijaiset säännökset tulevat noudatettavaksi, yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä sovelletaan lain 28–38 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta. Lain 33 §:ssä säädetään säännöllisistä kokouksista ja niissä käsiteltävistä asioista. Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen suomalaisen keskushallinnon edustajien kanssa. Ehdotuksen mukaan eurooppalaisella yritysneuvostolla olisi oikeus kokoontua keskushallinnon kanssa kahdesti vuodessa, joten ehdotus edellyttäisi toteutuessaan muutosta kansalliseen sääntelyyn.

Lain 33 §:n mukaan kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat kokoontua keskushallinnon kanssa ja saada perustellun vastauksen kaikkiin esittämiinsä lausuntoihin. Ehdotuksen mukaan kuuleminen tapahtuisi siten, että työntekijöiden edustajat voisivat kokoontua keskushallinnon tai muun tarkoituksenmukaisemman johdon tason kanssa. Työntekijöiden edustajilla tulisi olla oikeus saada perusteltu kirjallinen vastaus lausuntoihin, jotka he saattavat ilmaista ennen kyseisiä toimenpiteitä koskevan päätöksen tekemistä, edellyttäen että heidän lausuntonsa annettaisiin kohtuullisen ajan kuluessa. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan täsmennyksiä kansalliseen sääntelyyn kirjallisen vastauksen osalta sekä vastauksen ja lausunnon antamisen ajankohtiin.

Ehdotuksen mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston ja rajoitetun komitean jäsenistä tulisi mahdollisuuksien mukaan olla sekä naisia että miehiä vähintään 40 prosenttia. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan kansallista sääntelyä, koska kansallinen sääntely ei sisällä vastaavia määräyksiä sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta.

Lain 34 §:ssä säädetään ylimääräisistä kokouksista poikkeuksellisissa tilanteissa. Ehdotukset edellyttäisivät toteutuessaan täsmennyksiä kansalliseen sääntelyyn kuulemisen kohteesta, tiedottamisen ja kuulemisen ajankohdasta sekä rajoitetun komitean kanssa järjestetyn kokouksen osallistujista.

Lain 35 §:ssä säädetään oikeudesta käyttää asiantuntijoita. Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus, siinä määrin kuin se on tarpeen, käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan 33 ja 34 §:ssä tarkoitettuihin kokouksiin. Ehdotuksen mukaan asiantuntijoihin voi kuulua tunnustettujen unionitason ammattijärjestöjen edustajia. Euroopan yritysneuvoston pyynnöstä tällaisilla asiantuntijoilla on oikeus olla läsnä Euroopan yritysneuvoston ja keskushallinnon kokouksissa neuvoa-antavassa ominaisuudessa. Keskusjohdolle on ilmoitettava asiasta etukäteen. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan täsmennyksiä kansalliseen sääntelyyn.

Lain 37 §:ssä säädetään vastuusta yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista. Keskushallinto vastaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat ainakin kokousten järjestely- ja tulkkauksekustannukset sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannukset, jollei muusta ole sovittu. Keskushallinnon tulee osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat. Keskushallinto vastaa yhden eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan 33 ja 34 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa käyttämän asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista, jollei toisin sovita. Ehdotuksen mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston toimintakustannuksiin sisältyisivät kohtuulliset oikeusavusta, edustamisesta ja oikeudenkäynneistä aiheutuvat kustannukset. Toimintakulut olisi ilmoitettava keskushallinnolle ennen niiden syntymistä. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan muutoksia kansalliseen sääntelyyn. Rahoitusta ei voisi enää erityisesti rajoittaa koskemaan ainoastaan yhtä asiantuntijaa ja korvattavien kustannusten alaa tulisi laajentaa.

4.7 Salassapitovelvollisuus

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 43 §:ssä säädetään salassapitovelvollisuudesta. Pykälän voidaan katsoa olevan pääosin ehdotuksessa esitetyn mukainen. Uutena asiana keskushallinto voisi ottaa käyttöön riittävät tiedonsiirto- ja tallennusjärjestelyt, joilla turvataan luottamuksellisesti toimitettujen tietojen luottamuksellisuus. Ehdotuksen toteutuessa kansallisessa lainsäädännössä voitaisiin säätää riittävästä tiedonsiirto- ja tallennusjärjestelyistä.

Ehdotuksen mukaan, jos keskushallinto toimittaisi tietoja luottamuksellisesti, sen olisi ilmoitettava erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syyt, joiden vuoksi tiedot toimitettaisiin luottamuksellisesti. Voimassa oleva laki ei edellytä keskushallinnon kertovan syitä, joiden vuoksi tiedot toimitetaan luottamuksellisesti ja ehdotus edellyttäisi toteutuessaan kansallista sääntelyä.

Lain 43 §:ssä määrätään myös salassapitovelvollisuuden kesto. Salassapitovelvollisuus jatkuu työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan

salassapitovelvollisuus asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen. Ehdotuksen mukaan velvoite olisi voimassa myös toimikauden jälkeen siitä riippumatta, missä henkilöt ovat toimikautensa päätyttyäkin, paitsi jos keskushallinnon esittämien perustelujen katsotaan vanhentuneen keskushallinnon kanssa sovitun mukaisesti. Toteutuessaan ehdotus edellyttäisi kansallisen sääntelyn täsmentämistä esitettyjen syiden vanhentumisen osalta.

4.8 Poikkeukset tietojenantovelvollisuudesta

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlalaisissa yritysryhmissä 44 §:ssä säädetään poikkeuksista tietojenantovelvollisuuteen. Yritysryhmän johdolla ja keskushallinnolla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille ja heidän edustajilleen sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle.

Ehdotuksen uudessa 8a artiklassa säädettäisiin tietojen toimittamatta jättämisestä erityisistä syistä ja artikla vastaisi osittain voimassa olevan EWC-direktiivin 8 artiklan 2 kohtaa. Uutena asiana ehdotetaan, että jos keskushallinto ei toimittaisi tietoja artiklassa määritetyillä perusteilla, sen olisi ilmoitettava erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syistä, joiden vuoksi tietoja ei toimitettaisi. Voimassa olevassa kansallisessa laissa ei edellytetä, että keskushallinto ilmoittaisi syistä, joiden vuoksi tietoja ei toimitettaisi ja asia edellyttäisi sääntelyä kansallisessa laissa.

4.9 Työntekijöiden edustajien oikeudet

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlalaisissa yritysryhmissä 40 §:n 1 kohdassa säädetään työntekijöiden edustajien oikeuksista. Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oltava tarvittavat keinot käyttää laista johtuvia oikeuksiaan, jotta he voivat edustaa yhdessä yhteisönlalaisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden etuja. Ehdotuksen mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten lisäksi muilla työntekijöiden edustajilla, mukaan lukien erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, tulisi olla tarvittavat valmiudet käyttää direktiivistä johtuvia oikeuksia. Voimassa olevassa laissa oikeus annetaan vain eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille, ja ehdotus edellyttäisi toteutuessaan kansallista sääntelyä.

Lain 40 §:n mukaan työntekijöiden neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille on annettava koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen heidän edustustehtävänsä hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä. Laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi ja koulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä. Uutena asiana ehdotuksen mukaan keskushallinto vastaisi koulutuksen kustannuksista ja siihen liittyvistä kuluista edellyttäen, että keskushallinnolle on ilmoitettu asiasta etukäteen. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan täsmennystä kansalliseen sääntelyyn.

Lain 40 a §:ssä säädetään työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuudesta. Työntekijöiden edustajien tulee tiedottaa yhteisönlalaisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille 3 luvussa tarkoitetun tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitetusta salassapitovelvollisuudesta muuta johdu. Ehdotuksen mukaan ilmoittamiseen tulisi olla oikeus ja tarvittavat keinot ja lisäksi ehdotettaisiin täsmennystä ilmoittamisen ajankohtaan. Ilmoittamisen tulisi tapahtua erityisesti ennen ja jälkeen keskushallinnon kanssa pidettäviä

kokouksia. Lisäksi kohtaan lisättäisiin viittaus myös 8a artiklaan, mikä merkitsisi sitä, ettei kohta rajoittaisi myöskään tiedonantovelvollisuutta koskevien poikkeusten soveltamista. Ehdotus edellyttäisi toteutuessaan täsmennyksiä kansalliseen sääntelyyn.

Ehdotuksessa säädettäisiin vastaavan suojan ja takuiden antamisesta erityisen neuvotteluryhmän jäsenille, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille ja työntekijöiden edustajille kuin työntekijöiden edustajille on annettu työpaikkamaan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan. Muutoksena EWC-direktiiviin sana samanlainen” korvattaisiin sanalla ”vastaava” ja kohdasta poistettaisiin ilmaisu ”ja/tai” sanojen lainsäädäntö ja käytäntö välistä. Ehdotuksessa lisäksi mainittaisiin suoja vastatoimia ja irtisanomista vastaan. Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 41 §:ssä säädetään työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta. Laissa tarkoitettujen työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta ja merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen irtisanomissuojasta. Muussa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa valitun työntekijöiden edustajan irtisanomissuoja määräytyy kyseisen valtion kansallisen lain mukaan. Kansallinen lainsäädäntö turvaa henkilöstön edustajille erityisen irtisanomissuojan. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä taikka kun työnantaja asetetaan konkurssiin vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslaissa säädetyllä tarkoitetulla tavalla. Merityösopimuslaissa asetetaan vastaavat määräykset erityisestä irtisanomissuojasta.

Työlainsäädännössä annetaan lisäksi suojaa vastatoimilta. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Pykälässä määritellään kielletyt irtisanomisperusteet. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta. Lain 16 §:n mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) säädetään myös vastatoimien kiellosta. Lain 8 a §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

Kansallinen lainsäädäntö turvaa erityisen neuvotteluryhmän jäsenille, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille ja työntekijöiden edustajille jo tällä hetkellä vastaavan suojan ja vastaavat takuut kuin työntekijöiden edustajille on annettu Suomen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan. Tämä koskee myös irtisanomista ja vastatoimia. Ehdotus ei edellyttäisi toteutuessaan muutoksia kansalliseen sääntelyyn.

4.10 Rangaistussäännökset

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä 46 § sisältää määräykset rangaistussäännöksistä. Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden olisi säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä sen varalta, että direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä ei noudatettaisi. Jäsenvaltioiden olisi erityisesti huolehdittava siitä, että a) olisi käytössä asianmukaiset menettelyt, jotta direktiivistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet voitaisiin panna täytäntöön oikea-aikaisesti ja tehokkaasti ja jos b) direktiivistä johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia rikottaisiin, sovellettaisiin tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhtaisia seuraamuksia. Ehdotetut muutokset edellyttäisivät aiempaa tehokkaampien oikeussuojakeinojen ja seuraamusten säätämistä direktiivin toimeenpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta. Ehdotetut yleisluontoiset velvoitteet jättäisivät kuitenkin direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä harkintavaltaa arvioida kansallisen oikeusjärjestelmän puitteissa, mihin säädöksen velvoitteisiin tulisi liittää seuraamus ja millaiset seuraamukset olisivat aiheellisia.

Ehdotus edellyttäisi lisäksi uutena asiana taloudellisten seuraamusten säätämistä 9 artiklan 2 ja 3 kohdan perusteella täytäntöönpanijain kansallisten säännösten noudattamatta jättämiselle. Taloudellisia seuraamuksia määritettäessä otettaisiin ehdotuksen mukaan huomioon artiklassa erikseen määritellyt perusteet. Artiklan 9 kohdat 2 ja 3 ovat tällä hetkellä pantu kansallisesti täytäntöön lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä 13 c §:ssä. Voimassa olevassa laissa keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo mitä 13 c §:ssä säädetään, on tuomittava yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Sinänsä taloudellinen seuraamus, jota määritettäessä otetaan huomioon esimerkiksi rikkomuksen vakavuus, kesto ja tahallisuus tai tuottamuksellisuus, ei ole täysin uusi kansallisessa oikeusjärjestelmässä. Esimerkiksi yhteistoimintalain (1333/2021) 44 §:ssä säädetään hyvityksestä työntekijälle.

Lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä 46 §:n mukaan rangaistus 43 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden olisi säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista muutoksenhakumenettelyistä, jotka erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet tai työntekijöiden edustajat voisivat panna vireille, kun keskushallinto toimittaisi tiedot luottamuksellisesti 8 artiklan mukaisesti tai ei toimittaisi tietoja erityisten syiden perusteella 8a artiklan mukaisesti. Uutena asiana säädettäisiin, että myös erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet voisivat turvautua muutoksenhakumenettelyihin. Lisäksi uutta olisivat viittaus 8a artiklaan sekä lisäys siitä, että menettelyjen keston tulisi olla yhteensopiva direktiivin mukaisten tiedotus- ja kuulemisioikeuksien tehokkaan käytön kanssa.

Edellä mainitut ehdotukset edellyttäisivät toteutuessaan muutoksia kansalliseen sääntelyyn. Direktiivin valmistelun yhteydessä selvitetään ja arvioidaan ehdotuksen vaikutuksia oikeussuojakeinoja ja seuraamuksia koskevaan sääntelyyn. Ehdotuksessa esitetään lisäksi uutena asiana vaihtoehtoinen riidanratkaisumenettely. Jos jäsenvaltiot asettaisivat oikeudellisen menettelyn aloittamisen edellytykseksi sitä ennen toteutettavan vaihtoehtoisen riitojenratkaisumenettelyn, kyseinen menettely ei saisi johtaa asianomaisia osapuolia sitovaan päätökseen eikä muulla tavoin rajoittaa heidän oikeuttaan nostaa kanne. Ehdotus antaisi toteutuessaan mahdollisuuden pohtia vaihtoehtoisen riidanratkaisumenettelyn käyttöönottoa.

4.11 Siirtymäsäännökset

Ehdotuksessa ehdotetaan poistettavaksi 14 artikla, jossa säädetään yhteisölaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä tehdyistä sopimuksista, jotka ovat rajattu direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Kansallisesti asiasta säädetään lain yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysryhmissä siirtymäsäännöksissä. Artiklan poisto merkitsisi sitä, että aiemmin direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle rajatut sopimukset tulisivat direktiivin soveltamisalan piiriin ja niitä koskevat toimenpiteet määräytyisivät kohdassa 2.11 selostetun mukaisesti. Vastaavasti ehdotuksen toteutuessa sopimukset tulisivat lain soveltamisalan piiriin.

EWC-direktiiviin ehdotetaan lisättäväksi uusi 14a artikla, jossa olisi määräykset siirtymäsäännöksistä. Artiklassa määritettäisiin siitä, milloin ja kenen aloitteesta keskushallinnon olisi aloitettava neuvottelut voimassa olevien sopimuksen mukauttamiseksi. Ehdotus aiheuttaisi toteutuessaan muutoksia kansalliseen sääntelyyn ja voisi aiheuttaa voimassa olevien sopimusten uudelleenneuvotteluvuorokauden.

4.12 Muut vaikutukset

4.12.1 Vaikutukset yrityksiin

Alustavan arvion mukaan Suomessa toimivista yrityksistä EWC-toiminnan piirissä on yli 210 yritystä, joista noin 40 yrityksellä on keskushallinto Suomessa. Suomalaisia EWC-edustajia ja -varaedustajia on yli 600. Edustajia on kaikilla toimialoilla, muun muassa teollisuudessa, rakennus- ja puualoilla, elintarviketeollisuudessa, vakuutus- ja rahoitusalailla, liikennesektorilla ja palvelualoilla.

Direktiivistä aiheutuisi lisävelvoitteita yhteisölaajuisien yritysten tai yritysryhmien keskushallinnoille. Suomen näkökulmasta velvoitteet ovat merkityksellisiä ennen kaikkea niille noin 40:lle yritykselle tai yritysryhmälle, joiden keskushallinto on Suomessa. Keskushallinnolle aiheutuisi direktiivistä lisää hallinnollista taakkaa ja sitä kautta myös kustannuksia muun muassa velvoitteesta antaa kirjallinen vastaus henkilöstön edustajille ennen ylikansallista asiaa koskevan päätöksen tekemistä, sekä velvoitteesta toimittaa henkilöstön edustajille syyt, joiden vuoksi luottamuksellisia tietoja ei toimiteta. Velvoitteista aiheutuvan hallinnollisen taakan ja kustannusvaikutusten määrää on kuitenkin vaikeaa arvioida, sillä ne ovat tapauskohtaisia.

Direktiivistä aiheutuisi keskushallinnoille myös uusia kustannusten korvaamista koskevia velvoitteita. Suomessa toimivien yritysten ja yritysryhmien keskushallintojen osalta merkityksellisimpiä näistä olisivat eurooppalaisten yritysneuvostojen ulkopuolisten asiantuntijoiden, mukaan lukien juridisten asiantuntijoiden, käyttämisestä mahdollisesti aiheutuvat lisäkustannukset, jotka niin ikään lienevät kuitenkin tapauskohtaisia. Näiden asiantuntijoiden käytön kustannusten korvaamisesta sovittaisiin osana niitä yritysneuvostolle kohdennettavia taloudellisia ja aineellisia resursseja, joista sovitaan yritysneuvostoa koskevassa sopimuksessa. Osana yritysneuvostolle osoitettavia taloudellisia ja aineellisia resursseja yritysneuvostoa koskevassa sopimuksessa olisi huomioitava myös eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen jäsenten oikeudellinen edustus ja osallistuminen sen puolesta hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin. Tämä voisi merkitä sitä, että keskushallinnon olisi osana eurooppalaiselle yritysneuvostolle osoitettavia taloudellisia ja aineellisia resursseja kustannettava myös erilaisia oikeudenkäynti- tai hallinnollisista menettelyistä johtuvia kuluja. Kysymys olisi suomalaisesta näkökulmasta uudentyyppisestä asiasta, sillä Suomessa tähän saakka joko työntekijät itse – joko mahdollisella oikeusturvavakuutuksella tai ilman – tai heidän taustallaan olevat ammattiliitot ovat kantaneet kuluriskin oikeudellisiin prosesseihin osallistumisesta.

Jos yritys tai yritysryhmä noudattaisi toissijaisia säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta, sitä koskisi direktiivin ehdotus lisätä yritysneuvoston vuodessa pidettävien pakollisten kokousten määrä yhdestä kahteen. Komission arvion mukaan toisen pakollisen kokouksen järjestämisestä aiheutuisi noin 42 000 euron lisäkustannukset.

Mikäli Suomessa on sellaisia yrityksiä, jotka ovat voimassa olevan EWC-direktiivin soveltamiskohteen piirissä, direktiivin muuttamisesta voisi seurata niille erilaisia velvoitteita riippuen siitä, milloin kyseisessä yrityksessä on sovittu ylikansallisesta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä. Jos kyseisestä menettelystä olisi sovittu jo ennen vuotta 1994, yritykselle ei syntyisi velvoitetta neuvotella tällaisia sopimuksia uudelleen. Kuitenkin yrityksen keskushallinnolle tai sen henkilöstön edustajille tulisi oikeus vaatia neuvotteluiden aloittamista eurooppalaista yritysneuvostoa koskevasta sopimuksesta direktiivin ja sen täytäntöönpanevan Suomen kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Komission arvion mukaan uuden yritysneuvoston perustamiskustannukset ovat noin 140 000 euroa.

Jos yrityksessä olisi sovittu direktiivin 94/45/EY 5 ja 6 artiklan tai direktiivin 2009/38/EY 5 ja 6 artiklan nojalla tehdyistä sopimuksista, tällaisten yritysten olisi direktiivissä ehdotetun kahden vuoden siirtymäajan aikana neuvoteltava kyseiset sopimukset uudelleen vastaamaan direktiiviin vaatimuksia. Komission arvion mukaan tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevan sopimuksen uudistamiskustannukset ovat noin 18 000 euroa per neuvottelukerta. Sopimusta uudistettaessa neuvotteluita saatetaan kuitenkin tarvita useampia.

Muutosehdotukset eivät muuttaisi eurooppalaisten yritysneuvostojen peruslähtökohtaa: yritysneuvostot säilyisivät jatkossakin tiedottamis- ja kuulemiskanavana eikä niillä olisi yrityksen keskushallinnon päätöksiä jarruttavaa tai estävää vaikutusta. Tiedottamisen ja kuulemisen jälkeen päätösvalta toimista säilyy yrityksellä tai yritysryhmällä itsellään.

Komission vaikutusarviointien mukaan muutosehdotuksista aiheutuvat hyödyt yrityksille ovat luonteeltaan enemmänkin laadullisia, eikä niille siksi ole laskettavissa numeerisia arvioita. Kysymys on pitkäaikaisista ja usein myös epäsuorista vaikutuksista, jotka riippuvat myös henkilöstön osallistumisjärjestelmän kulttuurista kussakin yrityksessä. Ehdotukset voivat kuitenkin edesauttaa tehokkaampia kuulemismenettelyitä yrityksessä mahdollistaen näin paremman strategisemman päätöksenteon ja mahdollistaa luottamuksellisempaa vuoropuhelua eri osapuolten välillä.

Direktiiviehdotus ei vaikuta pienten ja keskisuurten yritysten toimintaan, sillä direktiivissä on pysytetty tuhannen työntekijän soveltamisraja.

4.12.2 Vaikutukset suomalaisiin EWC-edustajiin ja työntekijöihin

Suomalaiset yritysneuvostojen edustajat ja heidän edustamansa työntekijät hyötyisivät niistä lisäoikeuksista, joita direktiiviehdotuksesta tulisi koskien eurooppalaisten yritysneuvostojen tiedonsaanti- ja vaikuttamisoikeuksia yleensä. Kuten edellä tuotu ilmi, Suomen kansallinen lainsäädäntö koskien henkilöstön edustajien oikeutta saada tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeellista koulutusta, ansionmenetystä ja irtisanomissuojaa on jo ennestään kattavaa, joten näiden osalta ehdotuksesta ei aiheutuisi suuria muutoksia.

4.12.3 Vaikutukset seuraamusjärjestelmään ja viranomaisten toimintaan

Direktiiviehdotus aiheuttaisi toteutuessaan tarpeen arvioida yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain mukaista rangaistussäännöstä ja mahdollisesti myös seuraamusjärjestelmää yleisesti. Direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä olisi arvioitava,

missä määrin olemassa oleva lainsäädäntö ja käytäntö täyttävät direktiivin vaatimukset oikea-aikaisista ja tehokkaista prosessuaalisista menettelyistä silloin, kun direktiivin ja sen nojalla annettuja kansallisia lain säännöksiä on rikottu. Tässä yhteydessä olisi tarpeen mukaan arvioitava myös sitä, kenen tai keiden tulisi voida saattaa oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä vireille. Edelleen direktiivissä ehdotetun taloudellisen seuraamuksen osalta olisi pohdittava, kuka tai mikä taho kyseisen sanktion voisi asettaa.

Kuten edellä on todettu, kansallisessa laissa ei tällä säädetä muutoksenhakumenettelyistä, jotka erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet tai työntekijöiden edustajat voivat panna vireille, jos keskushallinto ei toimita tietoja erityisten syiden perusteella. Myös tällaisen menettelyn luominen edellyttäisi pohdintaa siitä, kuka tai mikä taho olisi tällainen muutoksenhakuviranomainen ja miten mainittu muutoksenhakuprosessi käytännössä toteutettaisiin.

5 Ehdotuksen suhde perustuslakiin sekä perus- ja ihmisoikeuksiin

Perustuslain 6 §:n mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta säädetään myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa. Miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle. Ehdotuksen tarkoituksena on edistää sukupuolten tasapuolista edustusta eurooppalaisissa yritysneuvostoissa.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa turvataan työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä. Työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin. Ehdotuksen tarkoituksena on vahvistaa työntekijöiden perusoikeutta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä tehostamalla ylikansallista tiedottamis- ja kuulemismenettelyä.

Perustuslain 21 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Vastaavasti Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklassa säädetään oikeudesta tehokkaiisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen. Ehdotuksen tarkoituksena on edistää direktiivin tehokkaampaa täytäntöönpanoa oikeussuojakeinojen sekä tehokkaiden, varoittavien ja oikeasuhtaisten seuraamusten avulla.

6 Ahvenanmaan toimivalta

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan työoikeus kuuluu valtakunnan toimivaltaan maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin sekä ottaen huomioon itsehallintolain 29 §:n 1 momentin 6 kohdan ja 2 momentin säännökset.

7 Ehdotuksen käsittely Euroopan unionin toimielimissä ja muiden jäsenvaltioiden kannat

Ehdotuksen käsittely on alkanut neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä. Euroopan parlamentissa direktiivin valmistelusta vastaa työllisyysvaliokunta. Raportöörinä on Dennis Radtke (EPP).

8 Ehdotuksen kansallinen käsittely

U-kirjelmä on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriössä. Sosiaali- ja terveysministeriötä on kuultu valmistelun aikana.

Valtioneuvoston U-kirjelmää on käsitelty EU-asioiden komitean alaisessa työoikeusjaostossa (jaosto 28).

9 Valtioneuvoston kanta

Valtioneuvosto katsoo, että EU:n sosiaalisen ulottuvuuden vahvistamisen avain on sosiaalisten oikeuksien ja työelämän ajantasainen sekä välttämättömiin sääntelytarpeisiin vastaava vähimmäissääntely ja sen tehokkaampi toimeenpano. Sääntelyn tarpeetonta lisäämistä ja yritysten hallinnollisen taakan kasvattamista tulee välttää. EU:n sosiaalisen ulottuvuuden tulee ottaa kansallisten järjestelmien monimuotoisuus lähtökohdaksi tulevaisuudessakin.

Valtioneuvosto tukee komission ehdotuksen tavoitetta puuttua sellaisiin epäkohtiin, joita EWC-direktiivin soveltamisessa on havaittu. Valtioneuvosto pitää tärkeänä sitä, että työelämässä epäselvyyttä aiheuttaneita ylikansallisen kysymyksen määritelmää, tiedottamis- ja kuulemismenettelyiden oikea-aikaisuutta ja niiden suhdetta muihin tiedottamista ja kuulemistä koskeviin menettelyihin pyritään selkeyttämään. Tärkeää on, että yrityksille ja henkilöstön edustajille pyritään luomaan mahdollisimman selkeä ja ennakoitavissa oleva toimintaympäristö vaarantamatta eurooppalaisten yritysten päätöksentekokykyä ja johtamista niitä velvoittavien kansallisten sääntelyjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Valtioneuvosto tukee ehdotuksen tavoitetta parantaa sukupuolten tasapuolista edustusta eurooppalaisissa yritysneuvostoissa sekä niiden perustamisesta neuvottelevissa erityisissä neuvotteluryhmissä. Valtioneuvosto pitää tärkeänä sitä, että ehdotuksessa sukupuolten tasapuoliseen edustukseen on sisällytetty tavoitteellisuutta ja jätetty siten myös liikkumavaraa, jotta voidaan ottaa huomioon esimerkiksi sukupuolijakauma eri toimialoilla.

Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että yrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa ja kustannuksia ei kasvateta suuremmaksi kuin mikä on välttämätöntä tehokkaan ja vaikuttavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn saavuttamiseksi. Valtioneuvosto suhtautuu erittäin varauksellisesti ehdotuksiin, joiden myötä yritysten keskushallinnoille tulisi velvollisuuksia osoittaa taloudellisia resursseja eurooppalaisten yritysneuvostojen tai sen jäsenten nostamia oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä varten. Tämän osalta valtioneuvosto pyrkii saamaan direktiiviin enemmän eri maiden lainsäädännön ja käytännön huomioivaa liikkumavaraa.

Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että direktiivissä säädettyjen velvoitteiden rikkomista koskevissa säännöksissä jätetään jäsenvaltioille riittävästi liikkumavaraa saattaen direktiivistä johtuvat velvoitteet osaksi kansallista seuraamusjärjestelmää ja oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä.

Valtioneuvosto pyrkii neuvotteluissa pidentämään jäsenvaltioille annettavaa aikaa saattaen direktiivistä aiheutuvat muutokset kansallisesti täytäntöön.

Valmistelun aikana selvitetään vielä ehdotettujen siirtymäsäännösten vaikutusta aiemmin tehtyihin EWC-sopimuksiin ja vapaaehtoiisiin sopimuksiin.

Valtioneuvosto tarkentaa kantaansa komission ehdotuksen käsittelyn edetessä.