

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstön osallistumis- ja tiedonsaantioikeuksia konserni-muotoisissa yrityksissä laajennetaan. Esitys koskee konserneja, joiden Suomessa työskentelevän henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 500. Ehdotetut velvoitteet tulevat sovellettaviksi niissä konserniin kuuluvissa Suomessa toimivissa yrityksissä, joissa säännöllisesti on vähintään 30 työntekijää tai toimihenkilöä.

Konserniyhteistyö tulisi lakiehdotuksen mukaan ensisijaisesti pyrkiä järjestämään yrityksen ja henkilöstön välisin sopimuksin. Sopimuksessa voitaisiin vapaasti määrätä esimerkiksi konserniyhteistyön muodoista, henkilöstön edustuksesta sekä tiedottamiseen, neuvotteluihin ja henkilöstön keskinäiseen vuorovaikutukseen liittyvistä järjestelyistä.

Jos yrityksen ja henkilöstön välillä ei sovita konserniyhteistyöstä puolentoista vuoden kuluessa siitä, kun laki tulee voimaan, on konserniyhteistyö toteutettava lain vähimmäisehdot täyttävällä tavalla. Tällöin edellytetään, että konsernin johto vuosittain antaa henkilöstölle konsernin taloudellista tilaa koskevan yhtenäisen selvityksen siihen liittyvine tuotantoa, työllisyyttä, kannattavuutta ja kustannusrakennetta koskevine tietoineen. Erikseen on annettava tiedot konserniin kuuluvan yrityksen toimintaa henkilöstön kannalta olennaisesti muuttavista päätöksistä. Yhteistoimintaa varten on valittava henkilöstön edustajat pääsääntöisesti kaikista konserniin kuuluvista yrityksistä siten, että kaikki henkilöstöryhmät tulevat edustetuiksi konserniyhteistyössä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	4. Esityksen taloudelliset vaikutukset	5
1. Esityksen tavoitteet ja keinot	3	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	5
2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu	3	1. Lakiehdotuksen perustelut	5
2.1. Yhteistoiminta konserniyrityksissä	3	2. Voimaantulo	9
2.1.1. Lainsäädäntö ja sopimukset	3	LAKITEKSTI	10
2.1.2. Lainsäädäntö ja sopimuskäytäntö muissa Pohjoismaissa	3	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	10
2.1.3. Konserniyhteistyötä koskevat kan- sainväliset suositukset	4	LIITE	13
2.1.4. Konserniyhteistyötä koskevat EY- normit	4	Rinnakkaisteksti	13
2.2. Valmistelun vaiheet ja aineisto	5	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta	13
3. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaiku- tukset	5		

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen tavoitteet ja keinot

Pyrkimykset tehostaa yritysten toimintaa ovat viime vuosina lisänneet konsernityyppisen yritys rakenteen suosiota. Työntekijöiden kannalta tämä muutos on saattanut merkitä tiedonkulun ja työsuhteturvan heikentymistä, kun työpaikan olosuhteita koskeva päätöksenteko on siirtynyt toiseen yritykseen. Kehitys voi myös vähentää osallistumisjärjestelmien piirissä olevien henkilöiden määrää ja heikentää muutoinkin työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia. Työpaikan pysyvyyteen ja työskentelyolosuhteisiin liittyvä epävarmuus saat- taan huonontaa myös yrityksen kehittämisedel- lytyksiä. Esimerkiksi uuden teknologian ja uu- sien työskentelymuotojen käyttöönotolla ei ole selvitysten mukaan aina saavutettu asetettuja tavoitteita juuri sen vuoksi, että työntekijöitä ei ole pidetty ajan tasalla eikä otettu mukaan uudistuksia koskevaan suunnitteluun ja pää- töksentekoon. Näistä syistä on tarpeen pyrkiä laajentamaan osallistumisjärjestelmien sovellu- tuksia myös konsernin johdon ja konserniin kuuluvien yritysten työntekijöiden välille. Nyt ehdotettavilla muutoksilla yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin (725/78), jäljem- pänä yhteistoimintalaki, pyritään edistämään konsernin johdon ja konsernin henkilöstön välistä sekä henkilöstön keskinäistä vuorovai- kutusta Suomessa.

Samaan konserniin kuuluvat yritykset voivat olla tosiasiallisesti riippuvaisia toistensa ratkai- suista. Yhteistoiminnan tavoitteita ei konserni- muotoisessa yrityskokonaisuudessa saavuteta, jos yhteistoiminta jätetään hoidettavaksi erik- seen kussakin tytäryrityksessä. Tämän vuoksi tiettyjä tiedottamis- ja yhteistoimintavelvoittei- ta ehdotetaan otettavaksi käyttöön myös konsernitasolla. Ehdotettuihin yhteistoimintavel- voitteisiin sisältyy paitsi tiedottamisesta sekä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vu- orovaikutuksesta huolehtiminen myös henkilös- tön oikeus keskinäiseen vuorovaikutukseen.

Ehdotuksen mukainen konserniyhteistyö koskisi noin 250:tä konsernia ja niiden piirissä

olevia noin 570 000:ta työntekijää ja toimihen- kilöä.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Yhteistoiminta konserniyrityksissä

2.1.1. Lainsäädäntö ja sopimukset

Yhteistoimintavelvoitteet rajoittuvat yhteis- toimintalain mukaan kunkin yrityksen sisäi- seen toimintaan. Henkilöstörahastolaissa (814/ 89) yhteistoimintalain menettelytapasäännöksiä edellytetään rajoitetusti sovellettaviksi myös konsernitasolla. Yhteistoimintalakia ei kuiten- kaan muutoin sovelleta konsernin ja sen henki- löstön välisissä suhteissa. Toisaalta kuitenkin myös työehtosopimuksiin sisältyy määräyksiä konserneissa sovellettavista osallistumisjärjes- telmistä.

2.1.2. Lainsäädäntö ja sopimuskäytäntö muissa Pohjoismaissa

Ruotsissa lainsäädäntö vastaa lähtökohtai- sesti Suomen lainsäädäntöä siinä, että vuoden 1976 yhteistoimintalaki (SFS 1976:580; lagen om medbestämmande i arbetslivet) koskee vain kutakin juridisen henkilöllisyyden omaavaa yritystä sinänsä. Emoyrityksellä ei siten ole velvollisuuksia suhteessa tytäryritystensä hen- kilöstöön. Käytännössä oikeuskäytäntö on yh- teistoimintalain valmistelutöiden pohjalta kui- tenkin laajentanut lain soveltamisalaa siten, että emoyhtiöllä katsotaan olevan välillinen vastuu siitä, että konserni johto varaa tytäryri- tyksen johdolle mahdollisuuden käydä neuvot- teluja asioista, jotka lain mukaan kuuluisivat neuvotteluvollisuuden piiriin.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisillä sopimuksilla erityisesti tiedottamisvelvollisuut- ta mutta myös muita yhteistoimintavelvoitteita on laajennettu konserneja koskeviksi. Tämän

sopimuksen mukaan edellytetään muun muassa, että yhteistoimintamenettelystä koko konsernia koskevassa asiassa sovitaan yrityskohtaisesti. Sopimuksen mukaan konserniyrityksen työntekijöiden ammattiyhdistyksillä on myöskin oikeus nimetä työntekijäedustajat konsernijohdon kanssa käytäviä neuvotteluja varten.

Norjassa ei ole lakiin perustuvia säännöksiä konsernitason osallistumisjärjestelmistä. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen väliseen sopimukseen sisältyy kuitenkin määräyksiä yhteistoimintamenettelystä konserneissa. Niiden mukaan suunnitelmat, jotka koskevat useita samaan konserniin kuuluvia yrityksiä ja joilla voi olla olennaista merkitystä taloudelle, tuotannolle tai työllisyydelle, on käsiteltävä neuvottelukunnassa, johon nimetään työntekijöiden ja yrityksen johdon edustus. Sopimuksen mukaan on konsernin työntekijöillä mahdollisuus valita myös yhteinen luottamushenkilö. Sopimuksella pyritään kuitenkin siihen, että yhteistyön muodoista voitaisiin yritystasolla mahdollisimman joustavasti sopia.

Myös Tanskassa konsernitason osallistumisjärjestelmät perustuvat työehtosopimuksiin. Niiden mukaan konsernin, jonka tytäryrityksillä on myyntiin tai tuotantoon liittyvää yhteistoimintaa, tulee asettaa neuvottelukunta, johon kuuluu edustus kunkin yrityksen yhteistyöneuvottelukunnasta. Yrityskohtaiseen yhteistyöneuvottelukuntaan kuuluu sekä työntekijöiden että yritysjohdon edustajia.

2.1.3. *Konserniyhteistyötä koskevat kansainväliset suositukset*

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD) hyväksyi vuonna 1979 kansainvälisiä investointeja ja monikansallisia yrityksiä koskevan julkilausuman, jonka liitteenä olivat niin sanotut monikansallisten yritysten menettelyohjeet.

Menettelyohjeiden työllisyyttä ja työmarkkinoita koskevan 3 kohdan mukaan yritysten tulee antaa jokaisessa asemamaassaan työntekijöiden edustajille paikallisen lainsäädännön ja käytännön edellyttämässä tapauksissa tietoja, joiden avulla työntekijöillä on mahdollisuus saada tarkka ja totuudenmukainen käsitys toimintayksikön tai tarvittaessa koko yrityksen toiminnasta. Lisäksi yritysten tulee huolehtia siitä, että työntekijöiden edustajat voivat käydä neuvotteluja työehtosopimuksista tai työn-

tekijöiden ja työnantajan välisiä suhteita koskevista muista sopimuksista sellaisten työnantajapuolen edustajien kanssa, joilla on valtuudet tehdä päätöksiä kyseessä olevissa asioissa.

Myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vuonna 1977 hyväksymässä kolmikantaisessa periaatejulistuksessa, joka koskee ylikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, on otettu kantaa työntekijöiden mahdollisuuteen saada yritystä koskevia tietoja.

Julkilausuman kollektiivineuvotteluja koskevan osan 54 kohdan mukaan ylikansallisten yritysten on annettava työntekijöiden edustajille sellaiset yritystä koskevat tiedot, jotka ovat tarpeen esillä olevaa yksittäistä asiaa koskevien neuvottelujen käymiseksi. Lisäksi yritysten on annettava työntekijöille, ottaen huomioon paikallinen lainsäädäntö ja käytäntö, sellaiset yritystä koskevat tiedot, joiden perusteella on mahdollista muodostaa tuotantoyksikön toiminnasta tai koko yrityksestä totuudenmukainen käsitys.

Julkilausuman edellä mainitun osan 51 kohdan mukaan ylikansallisten yritysten on annettava jokaisessa asemamaassaan työntekijöiden edustajille tilaisuus neuvotella sellaisten yritysjohdon edustajien kanssa, jotka tekevät päätökset kulloinkin kyseessä olevissa asioissa.

2.1.4. *Konserniyhteistyötä koskevat EY-normit*

Eräisiin Euroopan yhteisöjen (EY) yhteisö-lainsäädäntöä koskeviin direktiiviehdotuksiin sisältyy määräyksiä konsernitason yhteistoiminnasta. Näistä keskeisimpinä voidaan pitää ehdotuksia viidenneksi ja yhdeksänneksi yhtiödirektiiviksi. Kummassakin direktiiviehdotuksessa on — hallintoedustusta koskevien määräysten ohella — määräyksiä myös toisistaan riippuvista yrityksistä ja niiden työntekijöiden tiedonsaanti- ja osallistumisoikeuksista. Näiden ehdotusten toteutuminen näyttää tällä hetkellä edelleen epävarmalta. Vuodesta 1980 lähtien on myös ollut vireillä erityinen konserneja ja monikansallisia yrityksiä koskeva direktiiviehdotus (ns. Vredeling-direktiivi). Tämän ehdotuksen mukaan yritysjohdon tulisi määrääjain antaa yritysryhmän henkilöstölle tietoja sen rakenteesta, taloudellisesta tilanteesta, tuotannon ja kysynnän kehityssuunnista sekä -suunnitelmista. Ehdotus sisältää myös määräyksiä työnantajan neuvotteluvollisuuu-

desta. Yrityksissä tapahtuvista muutoksista olisi tiedotettava hyvissä ajoin ja samalla tulisi selvittää myös muutosten perusteet sekä oikeudelliset ja sosiaaliset seuraukset. Direktiiviehdotuksen tarkoittamia muutoksia, joista myös olisi neuvoteltava, ovat esimerkiksi yrityksen sulkeminen tai siirto samoin kuin olennaiset uuden teknologian käyttöön perustuvat muutokset yrityksen toiminnassa.

2.2. Valmistelun vaiheet ja aineisto

Yhteistoimintamenettelyn tarvetta konsernitason tasolla on käsitelty sosiaali- ja terveystieteiden työryhmämuistiossa vuodelta 1984 (STM 1984:14). Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen jyrkästi toisistaan eronneet näkemykset johtivat tuolloin kuitenkin siihen, ettei työryhmä tehnyt asiaa koskevia ehdotuksia. Pääministeri Harri Holkerin hallituksen ohjelman mukaan palkansaajien mahdollisuuksia vaikuttaa tuotannon muutoksiin, uuden teknologian käyttöön, koulutukseen ja työaikajärjestelyihin parannetaan osallistumismahdollisuuksia tehostamalla. Talous- ja tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa vuosille 1990—91 sovittiin, että järjestöt jatkavat käynnissä olevia neuvotteluja konserniyhteistyöstä.

Tähän liittyen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry., Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK ry., Akava ry., Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK ry., Suomen Työnanta-

jain Keskusliitto STK ja Liiketyöntantajain Keskusliitto LTK ry. julkistivat 25 päivänä maaliskuuta 1990 yksimielisen esityksensä niistä päälinjoista, joita konserniyhteistyön järjestämisessä järjestöjen käsityksen mukaan olisi noudatettava. Nyt eduskunnalle annettava esitys perustuu tähän järjestöjen yhteiseen ehdotukseen ja se on valmisteltu yhteistyössä niiden kanssa.

3. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esityksessä on pidetty lähtökohtana sitä, että konserniyhteistyö voidaan toteuttaa viranomaisorganisaatiota muuttamatta. Samoin on lähtökohtana ollut, että henkilöstön edustus toteutetaan yritysten jo olemassa olevassa organisaatiossa sen rakennetta muuttamatta.

4. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole valtiontaloudellisia vaikutuksia. Sen sijaan esityksellä tulisi olemaan elinkeinotoimintaan kohdistuvia taloudellisia vaikutuksia. Esityksen mukaan yrityksen on pääsääntöisesti korvattava konserniyhteistyöstä aiheutuvat kustannukset. Niiden määrää ei kuitenkaan voida pitää yritystaloudellisesti merkittävänä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

1 §. *Lain tarkoitus.* Yhteistoimintalakiin sisällytettävät uudet säännökset koskevat konsernissa noudatettavaa yhteistoimintaa eli konserniyhteistyötä. Tämä lähtökohta laajentaa periaatteellisesti tärkeässä suhteessa lain soveltamisaluetta. Konserniyhteistyö sisältää uuden, konsernin johdon ja henkilöstön välisen yhteistyömuodon, johon kuuluu sekä konsernin johdon tiedottamisvelvollisuus että johdon ja henkilöstön välinen muu vuorovaikutus. Konserniyhteistyön keskeisenä osana on myös konser-

niin kuuluvien eri yritysten henkilöstöjen oikeus keskinäiseen vuorovaikutukseen. Tämän vuoksi lain 1 §:ään ehdotetaan otettavaksi uusi, konserniyhteistyön sisältöä ja tarkoitusta koskeva 2 momentti.

Osallistumisjärjestelmiä koskevana uutena säännöstyönä tulee 1 päivänä tammikuuta 1991 voimaan laki henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon. Kun tällä lailla on yhteistoimintalain suuntainen tavoite, on pykälän uudeksi 3 momentiksi ehdotettu otettavaksi täydentävä ja opastava viittaus tähän lakiin.

2 §. *Soveltamisala.* Konsernia koskevista yhteistoimintavelvoitteista ehdotetaan säädettäväksi lain 11 b—11 e §:ssä. Koska konserniyhteistyön soveltamisalamääräykset osin poikkeavat 2 §:ssä säädetyistä pääperiaatteista, on 2 §:ään ehdotettu lisättäväksi uusi 3 momentti, joka sisältää viittauksen mainittuihin konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin. Samalla 4 momentiksi muuttuvaa entistä 3 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi sen johdosta, että sosiaali- ja terveysministeriön tehtävät yhteistoimintalain valvonnassa ovat 13 päivänä tammikuuta 1989 annetulla lailla (31/89) siirtyneet työministeriölle. Myös konserniyhteistyön soveltamisalasta voitaisiin pyytää työneuvoston ratkaisu.

11 b §. *Konserni ja konserniyhteistyö.* Pykälän 1 momenttiin on sisällytetty konsernin määritelmä konserniyhteistyön tarpeita varten. Lähtökohtana on osakeyhtiölain (734/78) 1 luvun 2 §:ään sisältyvä konserniyrityksen määritelmä. Mainitun säännöksen mukaan konserni muodostuu emoyhtiöstä ja tytäryhtiöistä. Emoyhtiöksi katsotaan osakeyhtiö, joka omistaa niin monta toisen kotimaisen osakeyhtiön tai ulkomaisen osakeyhtiön osaketta, että sillä on enemmän kuin puolet kaikkien osakkeiden tuottamista äänistä. Jos emoyhtiö tytäryhtiöineen tai sen tytäryhtiö taikka useammat tytäryhtiöt yhteensä omistavat edellä tarkoitetun määrän jonkin muun yhtiön osakkeita, on myös viimeksi mainittu yhtiö emoyhtiön tytäryhtiö. Toisaalta mainitun osakeyhtiölain säännöksen mukaan emoyhtiöksi katsotaan sellainenkin osakeyhtiö, joka muutoin osakkeiden omistuksen tai sopimuksen perusteella pitää määräämisvaltaa toisessa osakeyhtiössä ja jolla on huomattava osuus sen toiminnan tuloksesta. Myös pankki- ja vakuutusyhtiölainsäädännössä tarkoitetut konsernit kuuluisivat säännösehdoituksen mukaan konserniyhteistyövelvoitteiden piiriin. Jos tytäryhtiö samalla on myös emoyhtiö, tarkoitetaan emoyhtiöllä tällöin ensin mainitun tytäryhtiön emoyhtiötä eikä ensin mainittua tytäryhtiötä. Näin ollen sellaisessakin konsernissa, johon kuuluu yksi tai useampia alakonserneja, tai yrityksissä, jotka harjoittavat toimintaa eri paikkakunnilla, on vain yksi yksikkö, joka katsotaan emoyritykseksi konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovellettaessa.

Konserniyhteistyötä koskevat velvoitteet ulottuisivat ehdotetun säännöksen mukaan

myös sellaiseen yrityskokonaisuuteen, jossa emo- tai tytäryrityksenä on muu kuin osakeyhtiön muodossa toimiva yritys. Yrityskokonaisuutta ei kuitenkaan voida pitää konsernina, jollei yritysten välillä tosiasiallisesti vallitse sellaista määräämissuhdetta, joka sisältyy osakeyhtiölain mukaiseen konsernin käsitteeseen.

Myös monitoimipaikkayritykseen, joka harjoittaa liiketoimintaa eri paikkakunnalla sijaitsevien, hallinnollisesti laajan itsenäisyyden omaavien toimintayksiköiden välityksellä, on ehdotetun 2 momentin mukaan sovellettava konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä. Tällöin toimintayksikköä pidettäisiin laissa tarkoitettuna tytäryrityksenä.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan konserniyhteistyön soveltamisalaa rajattavaksi sellaisen yrityksen osalta, jolla ei ole konsernin varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan liittyviä tehtäviä ja jota ei voida pitää merkittävänä koko konsernin henkilöstön aseman kannalta. Tällaisina yrityksinä voidaan pitää mainituihin edellytysin esimerkiksi kiinteistö- tai sijoitusyrityksiä taikka muita aputoimintoja ylläpitäviä yrityksiä. Tässä tarkoitettuina aputoimintoina ei sen sijaan ole pidettävä hallinnollisia palveluja. Esimerkiksi teollisuustuotantoon ja palvelutoimintoihin liittyvät varsinaiset toimistotyöt ovat siten konserniyhteistyön piirissä.

11 c §. *Sopimus konserniyhteistyöstä.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi konserniyhteistyötä koskevan sopimusjärjestelyn ensisijaisuudesta sekä yhteistoimintavelvoitteiden soveltamisalarajoista konsernin koon mukaan. Säännösehdoituksen mukaan konserniyhteistyöstä on sovittava konsernin johdon ja henkilöstön välillä.

Konsernin johdolla tarkoitetaan sitä emoyrityksen ylintä johtoa, joka sovellettavan yhtiö- tai yritysoikeudellisen säännösten mukaan on vastuussa yrityksen toiminnasta. Konserniyhteistyön sisällöstä voidaan vapaasti sopia. Konserniyhteistyötä koskevassa sopimuksessa voivat tulla käsiteltäviksi kaikki konserniyhteistyön kannalta tarpeelliset järjestelyt kuten esimerkiksi tiedottamisvelvollisuus, neuvottelumenettely ja henkilöstön edustus sekä henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen toteuttaminen. Sopimus voitaisiin tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevana. Jos määräaikaa tai irtisanomislauseketta ei ole sisällytetty sopimukseen, olisi sopimuspuolilla oikeus vaatia sopimusta tältä osin täydennettäväksi tai irtisanoa se päättymään kohtuulliseksi katsottavan

ajan kuluttua. Tällä tavoin pyritään varmistamaan se, että sopimuksen kehittäminen voi aika ajoin tulla uudelleen harkittavaksi.

Lain tarkoittaman konserniyhteistyön käsitteeseen sisältyy myös henkilöstön edustajien keskinäinen tietojen vaihto ja neuvonpito niihin mahdollisesti liittyvine kokous- ja matkajärjestelyineen. Tällaisesta samoin kuin konsernin johdon ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä aiheutuvat ansionmenetykset ja muut kustannukset tulevat korvattavaksi niin kuin niistä sovitaan. Sopimusta koskevat tältäkin osin 2 momentissa asetetut edellytykset. Milloin sopimusta ei ole ja 11 d §:n velvoitteet tulevat noudettaviksi, on työnantajan korvattava konserniyhteistyöstä aiheutuvat kustannukset lain 13 §:n mukaisesti.

Lakiehdotuksen mukaan konserniyhteistyötä koskeva sopimisvelvoite koskee sellaista suomalaista konsernia, jonka Suomessa työskentelevän työsuhteisen henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 500. Säännösehdoituksen mukaan konserniyhteistyötä koskevat velvoitteet tulisivat noudatettaviksi niissä Suomessa toimivissa yrityksissä, joissa säännöllisesti on vähintään 30 työntekijää. Mainittuja henkilöstömääriä arvioitaessa tulee lähtökohtana pitää yhteistoimintalain 2 §:n tulkinnassa omaksuttuja periaatteita. Niiden mukaan yrityksessä säännöllisesti työskenteleviksi henkilöiksi ei katsota sellaisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluonteisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa. Toisaalta ei myöskään henkilöstön määrän hetkellinen aleneminen alle säädetyn määrän vaikuta lain soveltamisen edellytyksiin. Jos aleneminen on pysyvää, ei yrityksellä ole velvollisuutta ylläpitää konserniyhteistyöjärjestelyjä. Henkilöstön katsotaan työskentelevän Suomessa, jos työtä ei tehdä yksinomaan Suomen rajojen ulkopuolella.

Pykälän 2 momentin mukaan konserniyhteistyötä koskeva sopimus voitaisiin tehdä vapaamuotoisesti. Jos sopimuksen riidattomuutta ei muutoin voida varmistaa, se voidaan tehdä kokouksessa, jossa ovat edustettuina konsernin johto ja henkilöstön edustajat kustakin tytäryhtiöstä. Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan yhteistoimintalain 3 §:ssä lueteltuja henkilöstön edustajia tai henkilöstöryhmien tällaista kokousta varten valtuuttamia yrityksen työntekijöitä taikka toimihenkilöitä.

Siltä varalta, ettei konserniyhteistyöstä voida pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitetuin tavoin

sopia, ehdotetaan säädettäväksi, että konserniyhteistyö olisi järjestettävä lakiin sisällytettujen vähimmäisvelvoitteiden mukaisesti. Nämä velvoitteet tulisivat ehdotetun uuden 3 momentin mukaan sovellettaviksi vuoden kuluttua siitä, kun 11 c §:ssä tarkoitettut, konsernin ja siihen kuuluvien yritysten kokoa koskevat edellytykset ovat täyttyneet. Jos siis mainitut soveltamisalarajat ylittyvät muutoin kuin kausiluonteisten syiden ja yritykseen tilapäisesti otetun työvoiman vuoksi, tulee konserniyhteistyö järjestää 11 d ja 11 e §:n säännöksiä noudattaen vuoden kuluessa mainittujen edellytysten täytymisestä. Tämänkin jälkeen voitaisiin konsernissa siirtyä sopimusperusteiseen konserniyhteistyöhön. Myös tätä mahdollisuutta koskeva säännös on sisällytetty momenttiin.

11 d §. *Tiedottamisvelvollisuus konsernissa.* Konserniyhteistyön keskeinen osa on lakiehdotuksen mukaan se tiedottamisvelvollisuus, joka konsernin johdolla on tytäryhtiön henkilöstölle. Tästä velvollisuudesta säädetään pykälän 1 momentissa. Sen mukaan konsernin palveluksessa Suomessa olevalle henkilöstölle on vuosittain annettava yhtenäinen taloudellinen selvitys, joka sisältää joko konsernitilinpäätöksen tai mikäli sellaista ei ole lain mukaan laadittava, vastaavan käytettävissä olevan selvityksen. Lisäksi tällaisessa vuosittain annettavassa selvityksessä on oltava tiedot konsernin tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä sekä arvio henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevista muutoksista. Nämä velvoitteet muistuttavat läheisesti yhteistoimintalain 11 §:ssä yrityskohteisesti noudatettaviksi säädettyjä tiedottamisvelvoitteita. Tässäkin tapauksessa kysymyksessä olevien määräaikaisselvitysten muoto, esittämistapa ja -ajankohta on laissa jätetty avoimeksi.

Konsernin johdon tiedottamisvelvollisuus ehdotetaan ulotettavaksi myös konsernin johdossa tehtäviin erillisiin päätöksiin siltä osin, kuin näillä on katsottava olevan olennaista merkitystä yrityksen henkilöstölle. Tällaisina asioina pidetään momentin mukaan tehtäviä tai vireillä olevia ratkaisuja, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen toiminnan olennaista laajentamista, supistamista tai lopettamista sekä päätöksiä, joilla konserniin kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa tai palvelutoimintaa taikka muuta näihin rinnastettavaa tuotannollista seikkaa olennaisesti muutetaan henkilöstön asemaan vaikuttavalla tavalla.

Jos konserniin kuuluva yritys on laskenut liikkeelle arvopaperin, jolla käydään julkista kauppaa, saattavat tiedot koskea seikkaa, joka on omiaan olennaisesti vaikuttamaan arvopaperin arvoon. Koska tiedot annetaan henkilöstön edustajille heidän asemansa, toimensa tai tehtävänsä nojalla, tulee sovellettavaksi myös arvopaperimarkkinalain (495/89) 5 luvun 1 §:ään sisältyvä luottamuksellisen yritystiedon väärinkäytön kielto. Tällaisen luottamuksellisen yritystiedon väärinkäytöstä ja luvottomasta hyväksikäytöstä on säädetty rangaistukset mainitun lain 8 luvun 1 §:ssä.

Tavoitteena on, että tiedottamisvelvollisuus lisäisi konsernin johdon ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että tiedottamisvelvollisuus kuuluisi konsernin johdolle siten, että se vastaa tiedottamisen oikeellisuudesta. Ehdotuksen mukaan tiedotustehtävä voidaan konsernin johdon toimesta antaa tiedotettaviin asioihin perehtyneelle henkilölle. Vuorovaikutuksen toteutuminen edellyttää, että hänellä on riittävä yhteys konsernin johtoon. Esimerkiksi tytäryhtiön johto voidaan valtuuttaa tällaisten tietojen antajaksi.

Tietoja annettaessa on huolehdittava siitä, että läsnä olevilla henkilöstön edustajilla on tilaisuus keskustella annetuista tiedoista sekä konsernin johdon kanssa että keskenään. Tilanteesta ja yrityksen tarpeista riippuen voidaan lainkohdan edellyttämä vuorovaikutus toteuttaa esimerkiksi siten, että tiedot annetaan yhteisessä tilaisuudessa, johon henkilöstön edustajat kaikista konserniin kuuluvista yrityksistä osallistuvat. Tällöin tulee henkilöstön edustajilla olla mahdollisuus keskustella sekä konsernin johdon tai sitä edustavan henkilön kanssa että keskenään. Tiedot voidaan antaa myös toimialoittein tai muutoin konsernin kannalta tarkoituksenmukaisin toiminnallisin tai alueellisin kokonaisuuksin järjestettävissä tilaisuuksissa. Tällöin kysymys voi olla myös yksittäisestä yrityksestä. Tiedotustilaisuuksissa annettavan konsernia koskevan perustiedon tulisi kuitenkin olla sama.

Mikäli tiedot annetaan toimialakohtaisissa tai muutoin toiminnallisia tai alueellisia kokonaisuuksia koskevissa tilaisuuksissa, on selvitettävä, miten konsernin henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus voi näissä tapauksissa toteutua. Tämä edellyttää, että samalla yhteisesti arvioidaan, mitkä tietojen vaihdon tai keskusteluyhteyksien muodot kulloinkin tulevat käyt-

töön. Käytännön tarpeen ja henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen niin vaatiessa on mahdollista sekin, että keskustelut konsernia koskevista tiedoista käydään henkilöstön edustajien keskuudestaan valitsemassa suppeamassa ryhmässä ja tämän ryhmän sekä konsernin johdon tai sen edustajan välillä.

Erityisesti ehdotetaan säädettäväksi, että muutostilanteita koskevat, 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot on aina annettava kaikille niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee. Jos asia koskee vain yhtä henkilöä tai henkilöstöryhmää, on riittävää, että tieto annetaan tämän henkilöstöryhmän edustajalle. Toisaalta konsernin johdolla ei myöskään olisi velvollisuutta antaa tietoja muille henkilöstön edustajille. Nimenomaisena vaatimuksena on sekin, että tiedot annetaan siten, että yrityksessä voidaan toteuttaa yhteistoimintamenettely lain edellyttämällä tavalla. Näiden neuvottelujen kohteena ovat kuitenkin vain ne vaikutukset, joita tiedottamisen kohteena olevilla ratkaisuilla arvioidaan tytäryrityksessä olevan. Konsernijohdossa valmistettava ratkaisu ei siis tässä yhteydessä tule neuvottelun kohteeksi.

Lainkohtaan on lisäksi ehdotettu otettavaksi erityinen säännös annettavien tietojen kieliasusta. Tältä osin on noudatettava soveltuvin osin lain 11 §:ään sisältyvää velvoitetta, jonka mukaan tiedot tietyissä tapauksissa on annettava molemmilla kotimaisilla kielillä. Samaan yhteyteen on sisällytetty viittaus lain 12 §:ssä tarkoitettuihin salassapitosäännöksiin, jotka siis tulisivat soveltuvin osin noudatettavaksi myös konserniyhteistyössä. Näin ollen konsernin johdon liike- ja ammattisalaisuuksiksi ilmoittamia tietoja saa käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee. Tietoja ei myöskään saa ilmaista muille.

Kehitysnäkymiä koskevaa tiedottamisvelvollisuutta on muun kuin Suomessa toimivan yrityksen osalta rajattu siten, ettei tietoja ole tarpeen antaa, jollei niillä ole katsottava olevan olennaista merkitystä konserniyrityksen Suomessa olevan henkilöstön kannalta. Ehdotuksen 11 d §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettu tiedottamisvelvollisuus koskee vain Suomessa sijaitsevilla yrityksillä tehtäviä muutoksia ja niiden mahdollisia vaikutuksia suomalaisissa tytäryrityksissä. Tämän rajauksen estämättä voivat vastaavat tiedot kuitenkin tulla annettaviksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun määräaikaisselvityksen osana, jos niil-

lä on olennaista merkitystä Suomessa olevalle henkilöstölle.

11 e §. *Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että kunkin konserniin kuuluvan suomalaisen yrityksen henkilöstöllä olisi sopimuksettomassa tilanteessa oikeus nimetä konserniyhteistyötä varten erityiset henkilöstön edustajat yhteistointilain 3 §:n 2 momentissa tarkoitetuista henkilöistä. Tällöinkään ei kuitenkaan ole esitetty sille, että henkilöstön ja konsernin johdon välillä sovitaan muusta menettelystä 11 d §:ssä tarkoitettujen velvoitteiden hoitamiseksi.

Henkilöstön edustajat tulee valita säännösehdoituksen mukaan siten, ettei mikään henkilöstöryhmä jää vaille edustusta. Tämän vaatimuksen toteuttaminen edellyttäneen yleensä sitä, että valintamenettelystä ja ehdokkaista neuvotellaan eri yritysten henkilöstöryhmien välillä. Lakiehdotuksen mukaan riittää, että sama henkilö edustaa tiettyyn alueelliseen kokonaisuuteen kuuluvia toimipaikkoja tai yrityksiä taikka tiettyä toiminnallista kokonaisuutta.

Henkilöstön edustajat ovat lain mukaan pääsääntöisesti työehtosopimusten edellyttämiä luottamus- tai yhdysmiehiä. Heidän oikeudestaan saada vapautusta luottamusmiestehtäviä varten on sovittu yksityiskohtaisesti eri alojen työehtosopimuksissa. Lähtökohtana on lain tarkoitus vastaavasti, että työnantaja vastaa tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista, jotka konserniyhteistyöstä aiheutuvat. Lain 13 §:ää ehdotetaan konserniyhteistyön osalta tämän mukaisesti täydennettäväksi.

13 §. *Vapautus työstä ja korvaukset.* Yhteistointilain 13 §:n mukaan työnantaja on velvollinen antamaan henkilöstön edustajille vapautusta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat yhteistointimenettelyä varten ja korvaamaan tästä aiheutuvat ansionmenetykset. Pykälässä on säädetty myös kokouksista maksettavista korvauksista. Konserniyhteistyötä koskevien uusien säännösten lähtökohtana on vastaavasti, että henkilöstön edustaja saa vapautusta työstä konserniyhteistyötä varten sekä että työnantaja vastaa edustajalle aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamisesta. Koska konserniyhteistyö usein edellyttää matkustamista ja majoittumista sekä saattaa aiheuttaa muita sellaisia kustannuksia, joita yksittäisiin yrityksiin sovellettavasta yhteistointimenettelystä ei pääsääntöisesti synny, pykälää ehdotetaan

tarkistettavaksi siten, että siitä ilmenee työnantajan kustannusvastuu myös tällaisten kustannusten osalta.

14 §. *Sopimusoikeus.* Sopimusoikeutta koskevaa 14 §:ää ehdotetaan täydennettäväksi konserniyhteistyön osalta. Ehdotuksen mukaan myös konserniyhteistyön soveltamisalasta, sisällöstä ja sekä sopimus- että velvoitevaihtetta koskevista järjestelyistä voitaisiin sopia työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja niiden jäsenliittojen välillä.

15 §. *Valvonta.* Valvontaa koskevaa säännöstä ehdotetaan selkeyden vuoksi tarkistettavaksi siten, että laista suoraan ilmenee työministeriön asema lain valvonnasta vastaavana viranomaisena.

16 §. *Rangaistussäännökset.* Yhteistointilain noudattamatta jättämisestä seuraava sakkorangaistus ehdotetaan ulotettavaksi myös konserniyhteistyötä koskeviin velvoitteisiin. Sopimusoikeutta koskevan 11 c §:n 1 momentin osalta rangaistavuus kuitenkin rajoittuisi tapauksiin, joissa sopimuksessa määriteltä tiedottamisvelvollisuutta sisällön tai menettelytavan osalta ei ole noudatettu.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991. Tällöin tulisivat sovellettaviksi sopimusperusteista konserniyhteistyötä koskevat säännökset. Velvoitteet niiden tilanteiden varalta, joissa sopimukseen ei päästä, tulisivat noudatettaviksi 18 kuukautta myöhemmin. Ne olisivat kuitenkin viimeistään ja kaikilta osin sovellettavina vuoden 1993 alusta. Konserniyhteistyötä koskevat, aikaisemmin toteutetut järjestelyt katsottaisiin lain vaatimukset täyttäväksi. Toisaalta tällaisten järjestelyjen tarkoituksenmukaisuus voidaan lain voimaantultua ottaa joka tapauksessa tarkasteltavaksi henkilöstön ja konsernin johdon kesken. Samoin kuin voimaantulon jälkeen tehtävät sopimukset myös ennen voimaantuloa toteutetut järjestelyt voitaisiin irtisanoa päättymään kohtuullisen ajan kuluessa riippumatta siitä, sisältyykö järjestelyyn irtisanomislauseke.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 2 §:n 3 ja 4 momentti, 13 §:n 1 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 § ja 16 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 14 §:n 1 momentti 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88), sekä

lisätään 1 §:ään uusi 2 ja 3 momentti, 2 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla (625/88), uusi 3 momentti, jolloin muutetut 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 11 b—11 e § seuraavasti:

1 §

Lain tarkoitus

Konsernissa noudatettavan yhteistoiminnan, jäljempänä konserniyhteistyö, tarkoituksena on edistää konsernin johdon ja konsernin henkilöstön välistä sekä henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta Suomessa.

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon on säädetty henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (/).

2 §

Soveltamisala

Konserniyhteistyöstä säädetään 11 b—11 e §:ssä.

Työministeriön, virallisen syyttäjän taikka työnantajain, työntekijöiden tai toimihenkilöiden keskusjärjestöjen pyynnöstä on työneuvoston ratkaistava, onko yritystä tai laitosta pidettävä sellaisena, johon tätä lakia on sovellettava.

Jos tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisu riippuu 4 momentissa tarkoitetusta kysymyksestä, voi tuomioistuin siirtää tämän kysymyksen ratkaisemisen työneuvostolle, milloin tuomioistuin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii. Tuomioistuin voi tällöin päättää asian vasta se jälkeen, kun työneuvoston ratkaisu on sille toimitettu.

11 b §

Konserni ja konserniyhteistyö

Konsernilla tarkoitetaan tässä laissa osakeyhtiöitä, pankkeja ja vakuutusyhtiöitä koskevan lainsäädännön mukaista konsernia. Jos

konserniin kuuluvilla yhtiöillä on omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta konserniin kuulumattomassa yhteisössä ja huomattava osuus sen tuloksessa, myös viimeksi mainittua yhteisöä pidetään konserniin kuuluvana tytäryrityksenä tätä lakia sovellettaessa. Tämän lain konsernia koskevia säännöksiä on sovellettava myös edellä tässä momentissa mainittuihin konserneihin rinnastettaviin yrityskokonaisuuksiin, joissa emoyrityksen yritysmuoto on muu kuin edellä mainittu.

Tämän lain konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös yritykseen, joka harjoittaa liiketoimintaa eri paikkakunnilla sijaitsevien, hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden välityksellä. Toimintayksikköön on tällöin sovellettava, mitä tytäryrityksestä säädetään.

Jos konserniin kuuluvan yrityksen toimiala ei liity konsernin varsinaisiin tuotannollisiin toimintoihin eikä yritys ole merkittävä henkilöstön aseman kannalta, voidaan konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä jättää soveltamatta yritykseen.

11 c §

Sopimus konserniyhteistyöstä

Suomalaisessa konsernissa, jonka Suomessa työskentelevän henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 500, on konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien yritysten tai itsenäisten toimintayksiköiden osalta, joissa säännöllisesti on vähintään 30 työntekijää, voimassa, mitä siitä konsernin johdon ja henkilöstön edustajien välillä on määrääjäksi tai toistaiseksi sovittu.

Jollei henkilöstön ja konsernin johdon yhteisymmärrystä asiassa muutoin voida varmistaa, 1 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan tehdä kokouksessa, jossa ovat edustettuna

konsernin johto ja henkilöstön edustajat kustakin tytäryhtiöstä.

Jollei konserniyhteistyöstä ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettu tavoin sovittu vuoden kuluessa siitä, kun 1 momentissa mainittu, yrityskoko koskevat edellytykset ovat täyttyneet, konserniyhteistyö on järjestettävä niin kuin 11 d ja 11 e §:ssä säädetään. Konserniyhteistyötä koskeva sopimus voidaan kuitenkin tehdä senkin jälkeen, kun sanotut velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

11 d §

Tiedottamisvelvollisuus konsernissa

Jollei muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, konsernin palveluksessa Suomessa olevalle henkilöstölle on annettava:

1) vuosittain yhtenäinen taloudellinen selvitys, johon sisältyy konsernitilinpäätös tai, jollei sellaista ole lain mukaan laadittava, vastaava käytettävissä oleva selvitys sekä tiedot konsernin tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä samoin kuin arvio odotettavissa olevista henkilöstön määrän ja laadun muutoksista;

2) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen toiminnan olennaista laajentamista, supistamista tai lopettamista; sekä

3) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen tuotevalikoiman tai palvelutoiminnan tai muun näihin rinnastettavan tuotannollisen seikan olennaista muuttamista henkilöstön asemaan vaikuttavalla tavalla.

Konsernin johtoon kuuluvan tai sen valtuutetun, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 1 momentissa tarkoitettut tiedot siten, että konsernin johdon ja henkilöstön sekä henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus asiaa käsiteltäessä voi toteutua. Tiedot 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuista asioista on annettava niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee, ja siten, että asianomaisessa yrityksessä voidaan käydä 7 §:ssä tarkoitettut neuvottelut. Tietoja annettaessa ja käsiteltäessä on lisäksi soveltuvin osin noudatettava, mitä 11 §:n 3 momentissa ja 12 §:ssä säädetään.

Muulla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä on tässä pykälässä tarkoitettun konsernitilinpäätöksen ohella annettava vain ne 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun määräaikaisselvitykseen liittyvät tiedot, joilla on olennaista

merkitystä Suomessa olevan henkilöstön kannalta.

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Jollei muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, kunkin konserniin kuuluvan yrityksen henkilöstöllä on oikeus valita konserniyhteistyötä varten keskuudestaan vähintään yksi edustaja. Henkilöstön edustajat on valittava siten, että kaikki konsernin henkilöstöryhmät tulevat edustetuiksi. Jos yrityksellä on useita toimipaikkoja, on riittävää, että henkilö edustaa tiettyyn alueelliseen taikka toiminnalliseen kokonaisuuteen kuuluvien toimipaikkojen henkilöstöä.

13 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Työnantajan on annettava tässä laissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat tämän lain mukaista yhteistoimintamenettelyä tai konserniyhteistyötä sekä välittömästi niihin liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten, sekä korvattava heille tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä. Työnantaja korvaa myös muut tämän lain mukaisesta konserniyhteistyöstä aiheutuvat kustannukset.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoimintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvolli-

suudesta, 11 a §:ssä koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

15 §

Valvonta

Tämän lain soveltamista valvovat työministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

16 §

Rangaistussäännökset

Joka jättää noudattamatta, mitä tämän lain

7, 9, 11, 11 d, 11 e tai 13 §:ssä on säädetty taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa mitä 11 c §:n 1 momentissa tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu tiedottamisvelvollisuudesta, on tuomittava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Lain 11 d ja 11 e §:ssä tarkoitettut velvoitteet sekä 16 §:n rangaistussäännökset tulevat kuitenkin noudatettaviksi päivänä kuuta 19 siten, että konserniyhteistyötä koskevat järjestelyt on toteutettava kuuden kuukauden kuluessa tästä ajankohdasta.

Ennen lain voimaantuloa toteutettuja konserniyhteistyötä koskevia järjestelyjä pidetään 11 c §:n mukaisina.

Naantalissa 3 päivänä elokuuta 1990

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Työministeri *Matti Puhakka*

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 2 §:n 3 ja 4 momentti, 13 §:n 1 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 § ja 16 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 14 §:n 1 momentti 29 päivänä heinäkuuta 1988 annetussa laissa (724/88), sekä

lisätään 1 §:ään uusi 2 ja 3 momentti, 2 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetulla lailla (625/88), uusi 3 momentti jolloin muutetut 3 ja 4 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 11 b—11 e § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Lain tarkoitus

Konsernissa noudatettavan yhteistoiminnan, jäljempänä konserniyhteistyö, tarkoituksena on edistää konsernin johdon ja konsernin henkilöstön välistä sekä henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta Suomessa.

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon on säädetty henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (/).

2 §

Soveltamisala

Sosiaali- ja terveysministeriön, virallisen syyttäjän ja työnantajain, työntekijöiden tai toimihenkilöiden keskusjärjestöjen pyynnöstä on työneuvoston ratkaistava, onko yritystä tai laitosta pidettävä sellaisena, johon tätä lakia on sovellettava.

Jos tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisu riippuu 3 momentissa mainitusta kysymyksestä, voi tuomioistuin siirtää tämän kysymyksen ratkaisemisen työneuvostolle, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii. Tuomioistuin voi tällöin päättää asian vasta se jälkeen, kun työneuvoston ratkaisu on sille toimitettu.

Konserniyhteistyöstä säädetään 11 b—11 e §:ssä.

Työministeriön, virallisen syyttäjän taikka työnantajain, työntekijöiden tai toimihenkilöiden keskusjärjestöjen pyynnöstä on työneuvoston ratkaistava, onko yritystä tai laitosta pidettävä sellaisena, johon tätä lakia on sovellettava.

Jos tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisu riippuu 4 momentissa *tarkoitusta* kysymyksestä, voi tuomioistuin siirtää tämän kysymyksen ratkaisemisen työneuvostolle, milloin *tuomioistuin* katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii. Tuomioistuin voi tällöin päättää asian vasta se jälkeen, kun työneuvoston ratkaisu on sille toimitettu.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 b §

Konserni ja konserniyhteistyö

Konsernilla tarkoitetaan tässä laissa osakeyhtiöitä, pankkeja ja vakuutusyhtiöitä koskevan lainsäädännön mukaista konsernia. Jos konserniin kuuluvilla yhtiöillä on omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta konserniin kuulumattomassa yhteisössä ja huomattava osuus sen tuloksessa, myös viimeksi mainittua yhteisöä pidetään konserniin kuuluvana tytäryrityksenä tätä lakia sovellettaessa. Tämän lain konsernia koskevia säännöksiä on sovellettava myös edellä tässä momentissa mainittuihin konserneihin rinnastettaviin yrityskokonaisuuksiin, joissa emoyrityksen yritysmuoto on muu kuin edellä mainittu.

Tämän lain konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös yritykseen, joka harjoittaa liiketoimintaa eri paikkakunnilla sijaitsevien, hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden välityksellä. Toimintayksikköön on tällöin sovellettava, mitä tytäryrityksestä säädetään.

Jos konserniin kuuluvan yrityksen toimiala ei liity konsernin varsinaisiin tuotannollisiin toimintoihin eikä yritys ole merkittävä henkilöstön aseman kannalta, voidaan konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä jättää soveltamatta yritykseen.

11 c §

Sopimus konserniyhteistyöstä

Suomalaisessa konsernissa, jonka Suomessa työskentelevän henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 500, on konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien yritysten tai itsenäisten toimintayksiköiden osalta, joissa säännöllisesti on vähintään 30 työntekijää, voimassa, mitä siitä konsernin johdon ja henkilöstön edustajien välillä on määrääjäksi tai toistaiseksi sovittu.

Jollei henkilöstön ja konsernin johdon yhteisymmärrystä asiassa muutoin voida varmistaa, 1 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan tehdä kokouksessa, jossa ovat edustettuna konsernin johto ja henkilöstön edustajat kustakin tytäryhtiöstä.

Jollei konserniyhteistyöstä ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettu tavoin sovittu vuoden kulusta siitä, kun 1 momentissa mainitut, yrityskokoja koskevat edellytykset ovat täyttyneet, konserniyhteistyö on järjestettävä niin kuin 11 d ja

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 e §:ssä säädetään. Konserniyhteistyötä koskeva sopimus voidaan kuitenkin tehdä senkin jälkeen, kun sanotut velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

11 d §

Tiedottamisvelvollisuus konsernissa

Jollei muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, konsernin palveluksessa Suomessa olevalle henkilöstölle on annettava:

1) vuosittain yhtenäinen taloudellinen selvitys, johon sisältyy konsernitilinpäätös tai, jollei sellaista ole lain mukaan laadittava, vastaava käytettävissä oleva selvitys sekä tiedot konsernin tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä samoin kuin arvio odotettavissa olevista henkilöstön määrän ja laadun muutoksista;

2) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen toiminnan olennaista laajentamista, supistamista tai lopettamista; sekä

3) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuuluvan yrityksen tuotevalikoiman tai palvelutoiminnan tai muun näihin rinnastettavan tuotannollisen seikan olennaista muuttamista henkilöstön asemaan vaikuttavalla tavalla.

Konsernin johtoon kuuluvan tai sen valtuutetaman, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että konsernin johdon ja henkilöstön sekä henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus asiaa käsiteltäessä voi toteutua. Tiedot 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuista asioista on annettava niille henkilöstön edustajille, joita asia koskee, ja siten, että asianomaisessa yrityksessä voidaan käydä 7 §:ssä tarkoitetut neuvottelut. Tietoja annettaessa ja käsiteltäessä on lisäksi soveltuvin osin noudatettava, mitä 11 §:n 3 momentissa ja 12 §:ssä säädetään.

Muulla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä on tässä pykälässä tarkoitetun konsernitilinpäätöksen ohella annettava vain ne 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun määräaikaisselvitykseen liittyvät tiedot, joilla on olennaista merkitystä Suomessa olevan henkilöstön kannalta.

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Jollei muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, kunkin konserniin kuuluvan yrityksen henki-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

13 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Työnantajan on annettava tässä laissa tar-
koitetuille henkilöstön edustajille vapautusta
säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä
tarvitsevat tämän lain mukaista yhteistoiminta-
menettelyä sekä välittömästi siihen liittyvää
henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautu-
mista varten sekä korvattava heille tästä aiheu-
tuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta
työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on
kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen
henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

13 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Työnantajan on annettava tässä laissa tar-
koitetuille henkilöstön edustajille vapautusta
säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä
tarvitsevat tämän lain mukaista yhteistoiminta-
menettelyä tai *konserniyhteistyötä* sekä välittö-
mästi *niihin* liittyvää henkilöstön edustajien
keskinäistä valmistautumista varten, sekä kor-
vattava heille tästä aiheutuva ansionmenetys.
Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmene-
tyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa
sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan
ja työnantajan välillä. *Työnantaja korvaa
myös muut tämän lain mukaisesta konserniyh-
teistyöstä aiheutuvat kustannukset.*

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenki-
löiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää
koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä,
mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain
soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan
osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn
piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvottelu-
velvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen
tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö-
ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoi-
mintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityk-
sestä, 8 §:ssä neuvotteluvelvoitteen täyttymi-
sestä, 8 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaami-
sesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvolli-
suudesta, 11 a §:ssä koulutus- ja uudelleensi-
joittamisvelvollisuudesta sekä 13 §:ssä henki-
löstön edustajien vapautuksesta työstä ja mak-
settavista korvauksista.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenki-
löiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää
koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä,
mitä on säädetty 2 §:n 1 momentissa lain
soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan
osapuolista, 6 §:ssä yhteistoimintamenettelyn
piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvottelu-
velvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen
tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö-
ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistoi-
mintamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityk-
sestä, 8 §:ssä neuvotteluvelvoitteen täyttymi-
sestä, 8 a §:ssä neuvottelun tuloksen kirjaami-
sesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvolli-
suudesta, 11 a §:ssä koulutus- ja uudelleensi-
joittamisvelvollisuudesta, *11 b—11 e §:ssä konserni-
yhteistyöstä* sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien
vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauk-
sista.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

15 §

Valvonta

Tämän lain soveltamista valvovat sosiaali- ja terveysministeriö sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

16 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja, joka jättää noudattamatta, mitä tämän lain 7, 9, 11 ja 13 §:ssä on säädetty, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

15 §

Valvonta

Tämän lain soveltamista valvovat *työministeriö* sekä ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa olisi noudatettava.

16 §

Rangaistussäännökset

Joka jättää noudattamatta, mitä tämän lain 7, 9, 11, 11 d, 11 e tai 13 §:ssä on säädetty taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa mitä 11 c §:n 1 momentissa tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu tiedottamisvelvollisuudesta, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Lain 11 d ja 11 e §:ssä tarkoitettut velvoitteet sekä 16 §:n rangaistussäännökset tulevat kuitenkin noudatettaviksi päivänä kuuta 19 siten, että konserniyhteistyötä koskevat järjestelyt on toteutettava kuuden kuukauden kuluessa tästä ajankohdasta.

Ennen lain voimaantuloa toteutettuja konserniyhteistyötä koskevia järjestelyjä pidetään 11 c §:n mukaisina.

