

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa Suomessa Euroopan unionin neuvoston direktiivi eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (yritysneuvostodirektiivi). Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia siten, että siinä säädettäisiin direktiivissä tarkoitetusta kansainvälisestä konserniyhteistyöstä Euroopan talousalueella Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun

ottamatta. Lakia sovellettaisiin eräin edellytyksin myös Euroopan talousalueen ulkopuolisen konsernin talousalueella sijaitseviin yrityksiin.

Esityksen mukaan konserniyhteistyötä koskevat järjestelyt toteutettaisiin yrityksissä ensisijaisesti sopimusperusteisesti ja vain, jollei sopimukseen päästä, sovellettaisiin lakiperusteisia vähimmäisvaatimuksia.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 22 päivänä syyskuuta 1996, jolloin direktiivi on määrä täytäntöönpanna muissakin Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa.

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa kansallisesti Euroopan unionin (EU) neuvoston direktiivi eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (94/45 EY), jäljempänä yritysneuvostodirektiivi. Direktiivi perustuu Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (Maastrichtin sopimus) sosiaalipöytäkirjaan liittyvän 11 jäsenvaltion sosiaalipolitiikasta tekemän sopimuksen mukaiseen menettelyyn, erityisesti sopimuksen 2 artiklan 2 kohtaan. Kyseisen sopimuksen mukaan neuvosto voi antaa direktiivejä määräenemmistöllä muun muassa

työntekijöiden informoinnista ja konsultoinnista.

2. Nykytila

2.1. Yritysneuvostodirektiivin tausta

Euroopan yhteisöjen (EY) komissio on tehnyt useita säädösehdotuksia työntekijäin informoinnista ja konsultoinnista yhteisötason yrityksissä. Erityisen yhteisötason konserniyhteistyötä koskevan direktiiviehdotuksen, niin sanotun Vredeling-ehdotuksen, komissio teki vuosina 1980 ja 1983. Ehdotuksen soveltamisalaan kuuluvat yritykset ja yritysryhmät, joilla on yksi tai useampi toimintayksikkö yhteisön alueella ja jotka työ-

listävät kyseisellä alueella vähintään 1 000 työntekijää. Ehdotuksen mukaan yrityksen henkilöstön edustajia olisi tullut informoida ja konsultoida säännönmukaisesti eräistä keskeisistä henkilöstön asemaan vaikuttavista asioista. Direktiiviehdotuksessa ei edellytetty erityisen toimielimen perustamista henkilöstön edustuksen järjestämiseksi. Ehdotus ei kuitenkaan saanut riittävää kannatusta EY:n neuvostossa (nyk. EU:n neuvosto), vaan asiasta laadittiin päätöslauselma, jossa komissiota kehoitettiin jatkamaan asian valmistelua. Tämän mukaisesti komissio teki vuonna 1990 uuden direktiiviehdotuksen konserniyhteistyön aikaansaamiseksi. Direktiiviehdotusta muutettiin vuonna 1991. Nämäkään ehdotukset, jotka olisivat edellyttäneet Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 100 artiklan mukaan yksimielisyyttä tulakseen hyväksytyiksi, eivät johtaneet tulokseen, vaan komissio päätti ensimmäistä kertaa käyttää Maastrichtin sopimukseen liittyvän sosiaalipöytäkirjan mukaista menettelyä.

Ennen kuin komissio teki direktiiviehdotuksen (COM (94)134 final), asiasta konsultoitettiin edellä mainitun sosiaalipolitiikkasopimuksen 3 artiklan mukaisesti kahdessa vaiheessa työmarkkinaosapuolia, jotka puolestaan selvittivät mahdollisuuksia 4 artiklassa tarkoitettun yhteisötason sopimuksen aikaansaamiseksi vaihtoehtona lainsäädännölle. Nämä neuvottelut eivät johtaneet kuitenkaan tulokseen. Tämän jälkeen ehdotus, jota komissio vielä tarkensi uudella ehdotuksellaan (COM (94)228 final) ottaen huomioon parlamentin ja talous- ja sosiaalikomitean lausunnot, käsiteltiin neuvostossa, joka hyväksyi yritysneuvostodirektiivin 22 päivänä syyskuuta 1994. Jäsenmaiden on direktiivin mukaan voimaansaatettava direktiivin edellyttämät lait, säännökset ja hallinnolliset määräykset 22 päivään syyskuuta 1996 mennessä tai varmistettava viimeistään kyseisenä päivänä, että työmarkkinaosapuolet ottavat sopimuksin käyttöön tarvittavat määräykset.

2.2. Yritysneuvostodirektiivin pääasiallinen sisältö

Yritysneuvostodirektiivin tarkoituksena on kehittää työntekijöiden oikeutta informaatioon ja konsultaatioon yhteisötason yrityksissä ja yritysryhmissä. Jokaiseen yhteisötason yritykseen ja yritysryhmään on asetettava yritysneuvosto tai vaihtoehtoisesti muu informaatio- ja konsultaatiomenettely sen var-

mistamiseksi, että työntekijöille tiedotetaan ja heitä kuullaan asianmukaisesti, kun heihin vaikuttavia päätöksiä tehdään jossakin muussa jäsenvaltiossa (1 art.). Direktiivi rakentuu samaan tapaan kaksivaiheisesti kuten meillä henkilöstöedustusta ja konserniyhteistyötä koskevat järjestelyt, joten ensin kyseiset järjestelyt pyritään toteuttamaan sopimalla ja vasta jollei sopimukseen päästä jouduttaisiin soveltamaan direktiivin liitteen vähimmäisvaatimuksia.

Direktiiviä sovelletaan sellaisiin yrityksiin, joissa on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, sekä yritysryhmiin joissa on samaten vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kaksi yritysryhmään kuuluvaa yli 150 työntekijän yritystä eri jäsenvaltioissa. Direktiiviä olisi noudatettava, vaikka yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto olisi rekisteröity jäsenvaltioiden ulkopuolella, ja työntekijäin informaatio- ja konsultaatiomekanismin on käsitettävä yritykset ja liikkeet jäsenvaltioiden alueella (2 art.).

Direktiivissä yritysryhmän määräysvaltaa käyttävä yritys tarkoittaa yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toiseen yritykseen (määräysvallassa olevaan yritykseen) nähdessä esimerkiksi omistuksen, rahoituksen osallistumisen tai yrityksen sääntöjen perusteella. Yrityksellä katsotaan olevan määräävä vaikutusvalta, kun yritys suhteessa toiseen yritykseen suoraan tai välillisesti: a) omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta, b) hallitsee yritysten osakkeisiin perustuvan äänioikeuden enemmistöä tai c) voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä. Sovellettava laki, jonka mukaisesti määräysvaltaa käyttävä yritys määrittellään, on kyseistä yritystä sääntelevän jäsenvaltion laki (3 art.).

Keskushallinnon ja neuvotteluryhmän välisellä sopimuksella olisi osapuolten sopimusvapautta rajoittamatta sovittava yritysneuvoston kokoonpanosta, toimivallasta, kokoontumisesta ja järjestelyn taloudellisista seikoista. Yritysneuvoston sijasta voidaan sopia muun informaatio- ja konsultaatiomenettelyn käytönottamisesta (6 art.).

Jos yrityksen keskushallinto kieltäytyy aloittamasta neuvotteluja kuuden kuukauden kuluessa sille 5 artiklan mukaisesti esitetystä neuvottelupyynnöstä tai neuvottelut eivät kolmen vuoden kuluessa johda 6 artiklan

mukaiseen sopimukseen, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että yritysneuvosto asetetaan direktiivin liitettä vastaavasti (7 art.).

Yritysneuvostossa olisi direktiivin liitteen mukaan oltava kolmesta kolmeenkymmeneen jäsentä, ja sillä olisi oikeus tavata keskushallinto kerran vuodessa saadakseen tietoja ja tulla kuulluksi keskushallinnon liiketoiminnasta tekemän raportin pohjalta. Tämän tapaamisen aiheina olisivat erityisesti yrityksen tai yritysryhmän rakennetta, taloudellista ja rahoituksellista tilannetta, liiketoiminnan, tuotannon ja myynnin todennäköisistä, työllisyystilannetta ja sen todennäköistä kehityssuuntaa, sijoituksia, huomattavia organisaatioon liittyviä muutoksia, uusien työmenetelmien tai tuotantomenetelmien käyttöönottoa, tuotannon siirtoja, sulautumisia, yritysten, toimipaikkojen tai niiden huomattavien osien supistamista tai lopettamista ja joukkovähentämisistä koskevat asiat. Niissä erityisesti yritysten ja liikkeiden uudelleensijoittamista, lopettamista tai joukkovähentämisistä koskevista tapauksista, joihin liittyy poikkeuksellisia, työntekijöiden etuihin huomattavasti vaikuttavia olosuhteita työvaliokunnalla tai, jollei sellaista ole, eurooppalaisella yritysneuvostolla olisi oikeus saada tieto asiasta. Sillä olisi myös oikeus pyynnöstään tavata keskushallinto tai muu sopivampi johtotaso (direktiivin liite).

Direktiivissä on myös säännöksiä tietojen luottamuksellisuudesta sekä erityisen neuvotteluryhmän ja yritysneuvoston jäsenten erityissuojasta sekä kustannusten ja ansionmenetyksen korvaamisesta (8 ja 10 art.). Lisäksi direktiivissä on sen kansallista täytäntöönpanoa koskevat säännökset.

2.3. Yritysneuvostodirektiivin suhde Suomen lainsäädäntöön

Yritysneuvostodirektiivi ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78), jäljempänä yhteistoimintalaki, konserniyhteistyötä koskeva sääntely eroavat toisistaan sikäli, että yhteistoimintalain säännökset rajoittuvat pelkästään suomalaisiin konserneihin ja niiden palveluksessa Suomessa olevaan henkilöstöön, kun taas direktiiviä sovelletaan, vaikka yhteisön laajuinen konserni olisi rekisteröity jossakin muussa jäsenvaltiossa tai jäsenvaltioiden ulkopuolella. Muualla kuin Suomessa toimivaa yritystä on yhteistoimintalaissa säännelty vain siten, että siitä on konsernitilinpäätöksen ohella annet-

tava sellaiset määräaikaisselvitykseen liittyvät tiedot, joilla on olennaista merkitystä Suomessa olevan henkilöstön kannalta.

Direktiivin tarkoituksena on taata työntekijöille oikeus sekä informaatioon että konsultaatioon. Yhteistoimintalain kansallista konserniyhteistyötä koskevien säännösten mukaan tiedottaminen on kuitenkin järjestettävä siten, että konsernin johdon ja henkilöstön sekä henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus voi toteutua. Kansainvälisessä konserniyhteistyössä tiedottamis- ja kuulemismenettely järjestettäisiin esityksen mukaan vastaavalla tavalla. Yhteistoimintalaista puuttuvat se sijaan erityistä neuvottelukuntaa ja yritysneuvostoa koskevat säännökset sekä säännös konserniedustajan irtisanomissuojasta.

3. Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi

Uudistuksen tavoitteena on varmistaa, että useammassa Euroopan talousalueen jäsenmaassa toimivat yritykset velvoitetaan työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoon, jotta työntekijöiden tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuudet paransivat näissä yrityksissä. Sisämarkkinoiden toimintaan liittyy yritysten keskittymistä, rajat ylittäviä fuusioita, yritysvaltauksia ja yhteisyritysten perustamista. Taloudellisen toiminnan suotuisan kehityksen varmistamiseksi on tämän vuoksi tarpeen, että useissa jäsenmaissa toimivat yritykset ja yritysryhmät tiedottavat ja kuulevat niiden työntekijöidensä edustajia, joita päätökset koskevat. Esitys koskisi yrityksiä, joilla on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, sekä konserneja, joissa on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kaksi yli 150 työntekijän yritystä eri jäsenvaltioissa.

Useissa jäsenvaltioissa toimivien yritysten tai yritysryhmien työntekijöiden tiedottamisen ja kuulemisen varmistamiseksi esityksessä ehdotetaan otettavaksi käyttöön kansainvälinen konserniyhteistyö. Tavoite toteutetaan muuttamalla yhteistoimintalakia. Henkilöstön edustajien ja yrityksen johdon tai määräysvaltaa käyttävän yrityksen johdon tehtävänä olisi määrittää yhteisellä sopimuksella konserniyhteistyön luonne, yhteistyöelimen kokoonpano, tehtävät, työtavat, menettelytavat ja taloudelliset voimavarat. Lisäksi

säädettäisiin henkilöstön edustajista erityisesti neuvotteluryhmässä ja mahdollisessa lakiperusteisessa yritysneuvostossa sekä muista toissijaisista vaatimuksista, joita sovellettaisiin keskushallinnon kieltäytyessä aloittamasta neuvotteluja tai neuvottelujen päätyessä tuloksettomina. Kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan tai varaedustajan irtisanomissuojaa vastaisi työsopimuslain (320/70) 53 §:n 2 momentissa säädettyä luottamusmiesirtisanomissuojaa. Laki sallisi erityisjärjestelyt yrityksissä, joissa on tehty koko henkilöstöä koskeva sopimus kansainvälisestä konserniyhteistyöstä ennen lain voimaantuloa.

4. Asian valmistelu

Työmarkkinaosapuolet pääsivät keskenään yksimielisyyteen 22 päivänä tammikuuta 1996 niistä periaatteista, joiden mukaisesti direktiivi tulee Suomessa lainsäädännöllisesti

toteuttaa. Esitys on valmisteltu tähän neuvottelutulokseen perustuen siten, että merenkulun osalta asia on käsitelty merimiesasiain neuvottelukunnassa. Säännösehdotuksia laadittaessa on lisäksi otettu soveltuvin osin huomioon Euroopan unionin työ- ja sosiaaliasiain neuvoston direktiivin transponointia varten asettaman työryhmän konklusiot.

5. Esityksen vaikutukset

Ehdotetun kansainvälisen konserniyhteistyön piiriin kuuluisi noin 50 suomalaista konsernia. Niissä on henkilöstöä noin 300 000, josta muissa Euroopan talousalueen jäsenmaissa on noin 60 000. Ulkomaisilla konserneilla on kansainvälisen konserniyhteistyön piiriin kuuluvaa henkilöstöä Suomessa arviolta 30 000.

Esityksestä ei aiheudu merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotus

1 §. *Lain tarkoitus.* Lakiehdotuksessa tarkoitetaan yleiskäsitteellä konserniyhteistyö konserniyhteistyötä Suomessa eli kansallista konserniyhteistyötä sekä yritysneuvostodirektiivin mukaista konserniyhteistyötä eli kansainvälistä konserniyhteistyötä. Konsernin johdon ja henkilöstön välisellä vuorovaikutuksella tarkoitettaisiin kansainvälisessä konserniyhteistyössä direktiivin mukaista tiedottamista ja sen 2 artiklan mukaista henkilöstön kuulemista näkemystenvaihtona ja vuoropuheluna.

2 §. *Soveltamisala.* Säännöksiä kansainvälisestä konserniyhteistyöstä sovellettaisiin Euroopan talousalueella Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta, koska direktiivi perustuu Maastrichtin sopimuksen sosiaalipöytäkirjaan liittyvän 11 jäsenvaltion sosiaalipolitiikasta tekemän sopimuksen mukaiseen menettelyyn ja myös Euroopan talousalueen jäsenvaltiot ovat direktiivin hyväksyneet. Myös merenkulku kuuluisi ehdotettujen säännösten soveltamisalaan.

11 b §. *Konsernin määrittely.* Konsernilla tarkoitettaisiin kansainvälisessä konserniyhteistyössä direktiivin 2 artiklassa tarkoitettua yhteisön laajuista yritystä tai yritysryhmää. Liikkeellä tarkoitettaisiin tässä yhteydessä joko sanotun yrityksen tai yritysryhmän jäsenyrityksen osaa. Toimintayksikön ja toimipaikan käsitteiden merkityssisältö vuorostaan määräytyisi nykyisten säännösten mukaisesti.

Konsernissa määräysvaltaa käyttävällä yrityksellä tarkoitettaisiin direktiivin 3 artiklan mukaisesti yritystä, jonka määräysvalta toiseen yritykseen nähden perustuu omistus- tai sopimusjärjestelyyn. Yrityksellä katsottaisiin, jollei toisin osoiteta, olevan määräysvalta, jos se suoraan tai välillisesti 1) omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta tai 2) hallitsee yritysten osakkeisiin perustuvan äänioikeuden enemmistöä tai 3) voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä. Määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltäessä sovellettaisiin kyseiseen yritykseen muutoinkin sovellettavan jäsenvaltion lainsäädäntöä. Jos edellä mainittuja kri-

teerejä sovellettaessa eri jäsenvaltioiden lain-säädännöt ovat ristiriidassa keskenään siten, että kaksi tai useampi yritys täyttää yhden tai useamman kriteerin, olisi katsottava, että ensisijainen kriteeri on nimitysvalta, toissijainen äänimäärän enemmistö ja sen jälkeen pääoman enemmistö. Nykyisestä säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi huomattavan osuuden tuloksesta käyttäminen määräysvalan käsitteen lisäkriteerinä, koska direktiivin mukaan jonkin edellä mainitun kriteerin täytyminen on sekä välttämätön että riittävä edellytys määräysvallan määräytymiseksi.

Jos konserniin kuuluu yksi tai useampia alakonserneja, konserniyhteistyön järjestämisvelvollisuus myös kansainvälisessä konserniyhteistyössä olisi vain konsernin emoyhtiöllä eikä alakonserneilla direktiivin 1 artiklan mukaisesti.

11 c §. *Sopimusperusteinen konserniyhteistyö.* Säännöstä sovellettaisiin ehdotetun 3 momentin mukaan direktiivin 2 artiklaa vastaavasti suomalaiseen yritykseen, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, sekä suomalaiseen yritysryhmään, jolla on vähintään 1 000 työntekijää talousalueella ja vähintään kahdessa jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää kahdessa eri jäsenyrityksessä. Tässä yhteydessä jäsenyrityksellä tarkoitettaisiin kyseisen yritysryhmän alakonsernia, jos jäsenyritys olisi konsernirakenteinen. Henkilöstön määrä todettaisiin laskemalla kansallisen käytännön mukaisesti niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden, osa-aikaiset mukaan lukien, keskimääräinen lukumäärä, jotka ovat olleet työssä viimeisen kahden vuoden aikana.

Konsernin johdon ja erityisen neuvotteluryhmän välillä direktiivin 6 artiklan mukaan sovittavia asioita olisivat muun muassa konsernin yritykset ja liikkeet, joita sopimus koskee, yhteistyöelimen kokoonpano, jäsenien lukumäärä, paikkojen jakautuminen ja toimikauden pituus, yhteistyöelimen tehtävät sekä tiedottamis- ja kuulemismenettely, yhteistyöelimen kokoonumispaikka, -tiheys ja kokousten kesto, yhteistyöelimelle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset voimavarat, sopimuksen kesto ja sen uudelleen neuvottelua koskeva menettely sekä henkilöstön edustuksen muuttaminen konsernirakenteen muuttuessa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin direktiivin 7 artiklan mukaisesti tilanteista, joissa

tulisivat sovellettaviksi lakiperusteista konserniyhteistyötä koskevat velvoitteet.

11 d §. *Lakiperusteinen konserniyhteistyö.* Direktiivin liitteen toissijaisia määräyksiä vastaavasti kansainvälisessä konserniyhteistyössä säännöksen 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetut tiedot kehityksestä ja näkymistä koskisivat erityisesti konsernin rakennetta, taloudellista tilannetta ja rahoitustilannetta, toimintojen mahdollista kehittymistä, tuotantoa ja myyntiä, työvoimatilannetta ja sen mahdollista kehitystä, investointeja, huomattavia organisaatiomuutoksia, uusien työmenetelmien tai tuotantomenetelmien käyttöön-ottoa, tuotannonsiirtoja, fuusioita, yritysten, laitosten taikka niiden merkittävien osien supistuksia tai sulkemisia ja työntekijöiden joukkovähentämistä.

Kansainvälisessä konserniyhteistyössä 1 momentin 2 ja 3 kohdan säännöksiä sovellettaisiin, kun asia koskee koko yhteisön laajuista konsernia taikka vähintään kahta eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa liikettä tai yritystä. Tällöin sanottuja säännöksiä sovellettaisiin, kun kyse on poikkeuksellisista olosuhteista, jotka vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin erityisesti yritysten tai liikkeiden uudelleensijoittamisen, sulkemisen taikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta. Kokous konsernin johdon kanssa olisi kyseisissä tilanteissa järjestettävä mahdollisimman pian konsernin johdon tai muun tarkoitukseen paremmin soveltuvan yritysjohdon laatiman kertomuksen perusteella.

Ennen kokousta konsernin johdon kanssa yritysneuvoston tai sen työvaliokunnan olisi voitava kokoontua ilman, että johto on läsnä. Yritysneuvoston jäsenten olisi ilmoitettava konsernin henkilöstön edustajille tai, jollei edustajia ole, henkilöstölle itselleen tämän säännöksen mukaisesti toteutetun menettelyn sisällöstä ja tuloksista.

11 e §. *Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä.* Säännöksen 2 momentin mukaan erityiseen neuvotteluryhmään henkilöstö voisi direktiivin 5 artiklan mukaisesti valita edustajansa joko keskuudestaan tai muutoin, esimerkiksi henkilöstöä edustavasta järjestöstä, kun taas yritysneuvostoon henkilöstön on valittava edustajansa keskuudestaan. Nämä rajoitukset eivät koske ennen tämän lain voimaantuloa tehtyjä konsernikohtaisia sopimuksia.

Ehdotetussa 3 momentissa tarkoitetaan enemmistön suostumuksella niiden henkilöstöryhmien tai vastaavien yhdistysten enem-

mistön suostumusta, jotka ovat edustajan asettaneet. Työn kokonaan päättymisen todetaan sen yrityksen piirissä, johon henkilöstön edustaja on työsuhteessa. Työsopimuslain 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua työtä ei olisi velvollisuus järjestää muualla kuin Suomessa. Varaedustajan irtisanomissuoja tulisi kyseeseen vain, jos tällaisen edustajan asettamisesta on sovittu ja varsinainen edustaja on tilapäisesti tai pysyvästi estynyt.

11 f §. *Erityinen neuvotteluryhmä kansainvälisessä konserniyhteistyössä.* Pykälän 2 momentissa tarkoitettujen lisäjäsenten valinta olisi suhteutettava eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärään seuraavasti: yksi lisäjäsen valitaan jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 — 49 prosenttia konsernin henkilöstöstä, kaksi lisäjäsentä jäsenvaltiosta, jossa on 50 — 74 prosenttia konsernin henkilöstöstä ja kolme lisäjäsentä jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia konsernin henkilöstöstä.

11 g §. *Yritysneuvosto kansainvälisessä konserniyhteistyössä.* Säännöksessä tarkoitettuja lisäjäseniä valittaessa sovellettaisiin 11 f §:n perusteluissa esitettyjä suhteutussääntöjä.

13 §. *Vapautus työstä ja korvaukset.* Kansainvälisessä konserniyhteistyössä työnantajan korvattaviksi kuuluisivat muun muassa kokousten järjestelykustannukset mukaan lukien tulkkaus ja tarpeellinen käännöstyö sekä ansionmenetyksen korvaukset ja eurooppalaisen yritysneuvoston, sen työvaliokunnan ja erityisen neuvotteluryhmän jäsenten majoitus- ja matkakustannukset. Kohtuulliset asiantuntijakustannukset tarkoittaisivat selvitettävän asian vaikeudesta riippuen enimmillään muutamaa kohtuuhintaista

asiantuntijaa. Asiantuntijan käyttö olisi mahdollista sekä säännöksessä mainituissa kokouksissa että niihin valmistauduttaessa siinä määrin kuin se on tarpeen kyseisen toimieliimen tehtävien suorittamiseksi. Asiantuntijoiden osallistumisesta ja heidän kustannuksistaan konsernin johdon ja erityisen neuvotteluryhmän, yritysneuvoston tai muun edustuselimen kokouksiin on sovittava erikseen.

16 §. *Rangaistussäännökset.* Säännös laajennettaisiin koskemaan myös kansainvälistä konserniyhteistyötä siten, että siinä viitattaisiin lakiperusteisen konserniyhteistyön lisäksi 11 c §:n 4 momentissa tarkoitettuun sopimukseen.

2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 22 päivänä syyskuuta 1996, jolloin direktiivi on määrä täytäntöönpanna muissakin Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa.

Lakia ei kuitenkaan sovellettaisi niihin konserneihin, joissa on tehty ennen lain voimaantuloa koko henkilöstöä koskeva sopimus ylikansallisesta konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Koko henkilöstöä koskevalla sopimuksella tarkoitettaisiin sitä, että kussakin maassa olevan henkilöstön edustajilta olisi saatu suostumus sopimusjärjestelyn toteuttamiseen. Laki ei koskisi myöskään tilannetta, jossa sopimusta on muutettu lain voimaantulon jälkeen.

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) 1 §:n 2 momentti, 2 §:n 4 momentti, 11 b §:n otsikko sekä 1 ja 2 momentti, 11 c — 11 e §, 13 §:n 1 momentti ja 16 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 2 momentti, 2 §:n 4 momentti, 11 b §:n otsikko sekä 1 ja 2 momentti, 11 c — 11 e § ja 13 §:n 1 momentti 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1195/90) sekä 16 §:n 1 momentti 12 päivänä huhtikuuta 1995 annetussa laissa (675/95), sekä

lisätään lakiin uusi 11 f ja 11 g § seuraavasti:

1 §

Lain tarkoitus

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

2 §

Soveltoamisala

Konserniyhteistyöstä säädetään 11 b — 11 g §:ssä. Säännöksiä kansallisesta konserniyhteistyöstä sovelletaan konserniyhteistyyhön Suomessa ja säännöksiä kansainvälisestä konserniyhteistyöstä Euroopan talousalueella Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta. Alueesta, jolla kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan, käytetään jäljempänä nimitystä Euroopan talousalue. Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös Euroopan talousalueen ulkopuolelta olevan konsernin yrityksiin ja liikkeisiin talousalueella, jos konserni on nimennyt edustajakseen tässä asiassa suomalaisen yrityksen tai, jollei edustajaa ole nimetty, jos tämä työllistää suurimman määrän työntekijöitä Euroopan talousalueella.

11 b §

Konsernin määrittely

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, 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 Euroopan talousalueen valtioissa tai eri paikkakunnilla sijaitsevien, hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden välityksellä. Toimintayksikköön on tällöin sovellettava, mitä tytäryrityksestä säädetään.

11 c §

Sopimusperusteinen konserniyhteistyö

Suomalaisessa konsernissa, jonka Suomessa työskentelevän henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 500, on kansallisesta konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuu-

luvien suomalaisten 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, edellä mainittu sopimus voidaan tehdä kokouksessa, jossa ovat edustettuna konsernin johto ja henkilöstön edustajat kustakin tytäryhtiöstä.

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

Suomalaisessa konsernissa, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää yrityksessä, on kansainvälisestä konserniyhteistyöstä voimassa, mitä siitä on konsernin johdon ja 11 f §:n mukaisen erityisen neuvotteluryhmän kesken sovittu.

Jollei kansainvälisestä konserniyhteistyöstä ole 3 momentissa tarkoitettu tavoin sovittu kolmen vuoden kuluessa vähintään kahden kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen vähintään sadan työntekijän tai toimihenkilön taikka heidän edustajiensa tai konsernin johdon kirjallisesta neuvottelupyynnöstä taikka jollei konsernin johto ole aloittanut neuvotteluja kuuden kuukauden kuluessa sanotusta neuvottelupyynnöstä, kansainvälinen konserniyhteistyö on järjestettävä siten kuin 11 d, 11 e ja 11 g §:ssä säädetään. Konserniyhteistyötä koskeva sopimus voidaan tehdä senkin jälkeen, kun sanotut velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

11 d §

Lakiperusteinen konserniyhteistyö

Jollei muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, kansallisessa konserniyhteistyössä on konsernin palveluksessa Suomessa olevalle henkilöstölle ja kansainvälisessä konserniyhteistyössä konsernin palveluksessa Euroopan talousalueella olevalle henkilöstölle annetta-

va:

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.

Kansallisessa konserniyhteistyössä tulee konsernin johtoon kuuluvan tai sen valtuuttaman, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön antaa 1 momentissa tarkoitettuihin 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 ne on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä voidaan käydä 7 §:ssä tarkoitettuihin neuvotteluihin. Tietoja annettaessa ja käsiteltäessä on lisäksi soveltuvin osin noudatettava, mitä 11 §:n 6 momentissa ja 12 §:ssä säädetään.

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

Kansainvälisessä konserniyhteistyössä on konsernin johdon annettava 1 momentin 1 kohdan tiedot 11 g §:n mukaisen yritysneuvoston kokoukselle siten, että konserni johdon ja henkilöstön sekä henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus asiaa käsiteltäessä voi toteutua. Tiedot 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuista asioista on annettava yritysneuvostolle tai sen työvaliokunnalle, jos sellainen on valittu, kun tiedot koskevat vähintään kahta eri jäsenvaltiossa sijaitsevaa yritystä tai liikettä, jolloin yritysneuvosto tai työvaliokunta voi myös kokoontua konsernin joh-

don tai muun tarkoitukseen paremmin soveltuvan yritysjohdon kanssa. Kokoukseen voivat osallistua myös ne yritysneuvoston jäsenet, joiden edustamia yrityksiä tai liikkeitä kyseiset toimenpiteet suoraan koskevat.

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Jollei kansallisen konserniyhteistyön osalta muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, kunkin konserniin kuuluvan suomalaisen 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.

Kansainvälisessä konserniyhteistyössä konsernin Suomessa olevalla henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään, sopimukseen perustuvaan yhteistyöelimeen tai yritysneuvostoon sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö voi sopia noudatettavasta menettelytavasta, on työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua siihen. Muista Euroopan talousalueen jäsenvaltioista henkilöstön edustajat valitaan kunkin toimipaikan kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Tämän momentin säännöksiä Suomessa olevan henkilöstön oikeudesta valita edustajansa sovelletaan myös silloin, kun konserniyhteistyön järjestämisvelvollisuus perustuu jonkin muun Euroopan talousalueen jäsenvaltion kuin Suomen lainsäädäntöön.

Edellä 2 momentin mukaisesti kansainväliseen konserniyhteistyyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 53 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

11 f §

Erityinen neuvotteluryhmä kansainvälisessä konserniyhteistyössä

Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on

neuvotella konsernin johdon kanssa kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä. Sitä koskeva sopimus on neuvotteluryhmän enemmistön hyväksyttävä. Erityinen neuvotteluryhmä kokoontuu konsernin johdon kanssa sen kutsusta. Aloite voi tulla joko konsernin johdolta tai konsernin henkilöstöltä 11 c §:n mukaisesti. Erityisessä neuvotteluryhmässä on vähintään kolme ja enintään 17 jäsentä.

Erityiseen neuvotteluryhmään kuuluu yksi henkilöstön valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäsentä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärään. Konsernin henkilöstön edustajat Suomesta ja konsernin johto toteavat yhdessä lisäjäsenten lukumäärän.

Erityinen neuvotteluryhmä voi vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta neuvotteluja kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut. Uusi pyyntö erityisen neuvotteluryhmän koolle kutsumiseksi voidaan esittää aikaisintaan kahden vuoden kuluttua sanotun päätöksen jälkeen, jolleivät konsernin johto ja erityinen neuvotteluryhmä sovi lyhyemmästä määräajasta.

11 g §

Yritysneuvosto kansainvälisessä konserniyhteistyössä

Yritysneuvostossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä. Yritysneuvostoon valitaan yksi henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäsentä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärään. Yritysneuvoston jäsenen lukumäärä ja sen mahdolliset muutokset todetaan yritysneuvoston ja konsernin johdon kesken. Yritysneuvosto voi asettaa keskuudestaan työvaliokunnan, jossa on enintään kolme jäsentä.

13 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Työnantajan on annettava tässä laissa tar-

koitetuille 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. Tällaisiksi katsotaan myös kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista, joita erityinen neuvotteluryhmä taikka yrittysneuvosto tai sen työvaliokunta käyttää apunaan kokoontuakseen konsernin johdon kanssa.

16 §

Rangaistussäännökset

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai

näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 7, 9, 11 tai 11 d §:ssä säädetään taikka 13 §:ssä säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 11 c §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettua sopimuksessa sovitaan, on tuomittava *yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 22 päivänä syyskuuta 1996.

Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta niihin konserneihin, joissa on tehty ennen lain voimaantuloa koko henkilöstöä koskeva sopimus ylikansallisesta konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Jollei muusta ole sovittu, edellä tarkoitetun sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jonka jälkeen tulevat noudatettaviksi 11 c §:n 4 momentissa säädetty velvoitteet.

Helsingissä 22 päivänä huhtikuuta 1996

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 1 §:n 2 momentti, 2 §:n 4 momentti, 11 b §:n otsikko sekä 1 ja 2 momentti, 11 c — 11 e §, 13 §:n 1 momentti ja 16 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 1 §:n 2 momentti, 2 §:n 4 momentti, 11 b §:n otsikko sekä 1 ja 2 momentti, 11 c — 11 e § ja 13 §:n 1 momentti 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1195/90) sekä 16 §:n 1 momentti 12 päivänä huhtikuuta 1995 annetussa laissa (675/95), sekä

lisätään lakiin uusi 11 f ja 11 g § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain tarkoitus

Lain tarkoitus

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

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

2 §

2 §

Soveltamisala

Soveltamisala

Konserniyhteistyöstä säädetään 11 b — 11 e §:ssä.

Konserniyhteistyöstä säädetään 11 b — 11 g §:ssä. Säännöksiä kansallisesta konserniyhteistyöstä sovelletaan konserniyhteistyöhön Suomessa ja säännöksiä kansainvälisestä konserniyhteistyöstä Euroopan talousalueella Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta. Alueesta, jolla kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan, käytetään jäljempänä nimitystä Euroopan talousalue. Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevia säännöksiä sovelletaan myös Euroopan talousalueen ulkopuolelta olevan konsernin yrityksiin ja liikkeisiin talousalueella, jos konserni on nimennyt edustajakseen tässä asiassa suomalaisen yrityksen tai, jollei edustajaa ole nimetty, jos tämä työllistää suurimman määrän työntekijöitä ja toimihenkilöitä Euroopan talousalueella.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 b §

Konserni ja konserniyhteistyö

Konsernilla tarkoitetaan tässä laissa osakeyhtiötä, pankkeja ja vakuutusyhtiötä 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.

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 mainitut, yrityskokoa koskevat edellytykset ovat täyt-

11 b §

Konsernin määrittely

Konsernilla tarkoitetaan tässä laissa osakeyhtiötä, pankkeja ja vakuutusyhtiötä koskevan lainsäädännön mukaista konsernia. Jos konserniin kuuluvilla yhtiöillä on omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta konserniin kuulumattomassa yhteisössä, 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.

11 c §

Sopimusperusteinen konserniyhteistyö

Suomalaisessa konsernissa, jonka Suomessa työskentelevän henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 500, on kansallisesta konserniyhteistyöstä niiden konserniin kuuluvien suomalaisten 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, edellä mainittu sopimus voidaan tehdä kokouksessa, jossa ovat edustettuna konsernin johto ja henkilöstön edustajat kustakin tytäryhtiöstä.

Jollei kansallisesta konserniyhteistyöstä ole 1 momentissa tarkoitettu tavoin sovittu vuoden kuluessa siitä, kun 1 momentissa mainitut yrityskokoa koskevat edellytykset

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

tyneet, 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.

ovat täyttyneet, *kansallinen* konserniyhteistyö on järjestettävä niin kuin 11 d ja 11 e §:ssä säädetään. Kansallista konserniyhteistyötä koskeva sopimus voidaan kuitenkin tehdä senkin jälkeen, kun sanotut velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

Suomalaisessa konsernissa, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää yrityksessä, on kansainvälisestä konserniyhteistyöstä voimassa, mitä siitä on konsernin johdon ja 11 f §:n mukaisen erityisen neuvotteluryhmän kesken sovittu.

Jollei kansainvälisestä konserniyhteistyöstä ole 3 momentissa tarkoitettu tavoin sovittu kolmen vuoden kuluessa vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen vähintään sadan työntekijän tai toimihenkilön taikka heidän edustajiensa tai konsernin johdon kirjallisesta neuvottelupyynnöstä tai jollei konsernin johto ole aloittanut neuvotteluja kuuden kuukauden kuluessa sanotusta neuvottelupyynnöstä, kansainvälinen konserniyhteistyö on järjestettävä siten kuin 11 d, 11 e ja 11 g §:ssä säädetään. Konserniyhteistyötä koskeva sopimus voidaan tehdä senkin jälkeen, kun sanotut velvoitteet ovat tulleet noudatettaviksi.

11 d §

11 d §

*Tiedottamisvelvollisuus konsernissa**Lakiperusteinen konserniyhteistyö*

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

Jollei muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, *kansallisessa konserniyhteistyössä* on konsernin palveluksessa Suomessa olevalle henkilöstölle *ja kansainvälisessä konserniyhteistyössä konsernin palveluksessa Euroopan talousalueella olevalle henkilöstölle* annettava:

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

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 kuu-

2) tiedot konsernin johdossa tehtävistä päätöksistä, jotka koskevat konserniin kuu-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

luvan 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 valtuuttaman, 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 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 mukai-

luvan 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.

Kansallisessa konserniyhteistyössä tulee konsernin johtoon kuuluvan tai sen valtuuttaman, tiedotettaviin asioihin perehtyneen henkilön 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 ne on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä voidaan käydä 7 §:ssä tarkoitetut neuvottelut. Tietoja annettaessa ja käsiteltäessä on lisäksi soveltuvin osin noudatettava, mitä 11 §:n 6 momentissa ja 12 §:ssä säädetään.

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

Kansainvälisessä konserniyhteistyössä on konsernin johdon annettava 1 momentin 1 kohdan tiedot 11 g §:n mukaisen yritysneuvoston kokoukselle siten, että konsernijohdon ja henkilöstön sekä henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus asiaa käsiteltäessä voi toteutua. Tiedot 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuista asioista on annettava yritysneuvostolle tai sen työvaliokunnalle, jos sellainen on valittu, kun tiedot koskevat vähintään kahta eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yritystä tai liikettä, jolloin yritysneuvosto tai työvaliokunta voi myös kokoontua konsernin johdon tai muun tarkoitukseen paremmin soveltuvan yritysjohton kanssa. Kokoukseen voivat osallistua myös ne yritysneuvoston jäsenet, joiden edustamia yrityksiä tai liikkeitä kyseiset toimenpiteet suoraan koskevat.

11 e §

Henkilöstön edustajat konserniyhteistyössä

Jollei kansallisen konserniyhteistyön osalta

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

sesti, 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.

muusta ole sovittu 11 c §:n mukaisesti, kunkin konserniin kuuluvan suomalaisen 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.

Kansainvälisessä konserniyhteistyössä konsernin Suomessa olevalla henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään, sopimukseen perustuvaan yhteistyöelimeen tai yritysneuvostoon sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö voi sopia noudatettavasta menettelytavasta, on työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua siihen. Muista Euroopan talousalueen jäsenvaltioista henkilöstön edustajat valitaan kunkin toimipaikan kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Tämän momentin säännöksiä Suomessa olevan henkilöstön oikeudesta valita edustajansa sovelletaan myös silloin, kun konserniyhteistyön järjestämisvelvollisuus perustuu jonkin muun Euroopan talousalueen jäsenvaltion kuin Suomen lainsäädäntöön.

Edellä 2 momentin mukaisesti kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (320/70) 53 §:n 2 momentissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta.

*11 f §****Erityinen neuvotteluryhmä kansainvälisessä konserniyhteistyössä***

Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on neuvotella konsernin johdon kanssa kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä. Sitä koskeva sopimus on neuvotteluryhmän enemmistön hyväksyttävä. Erityinen neuvotteluryhmä kokoontuu konsernin johdon kanssa sen kutsusta. Aloite voi tulla joko konsernin johdolta tai konsernin henkilöstöl-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tä 11 c §:n mukaisesti. Erityisessä neuvotteluryhmässä on vähintään kolme ja enintään 17 jäsentä.

Erityiseen neuvotteluryhmään kuuluu yksi henkilöstön valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäseniä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärään. Konsernin henkilöstön edustajat Suomesta ja konsernin johto toteavat yhdessä lisäjäsenten lukumäärän.

Erityinen neuvotteluryhmä voi vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta neuvotteluja kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut. Uusi pyyntö erityisen neuvotteluryhmän koolle kutsumiseksi voidaan esittää aikaisintaan kahden vuoden kuluttua sanotun päätöksen jälkeen, jolleivät konsernin johto ja erityinen neuvotteluryhmä sovi lyhyemmästä määräajasta.

11 g §

Yritysneuvosto kansainvälisessä konserniyhteistyössä

Yritysneuvostossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä. Yritysneuvostoon valitaan yksi henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja kustakin sellaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäseniä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärään. Yritysneuvoston jäsenten lukumäärä ja sen mahdolliset muutokset todetaan yritysneuvoston ja konsernin johdon kesken. Yritysneuvosto voi asettaa keskuudestaan työvaliokunnan, jossa on enintään kolme jäsentä.

13 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Työnantajan on annettava tässä laissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat tämän lain mukaista yhteistoimin-

13 §

Vapautus työstä ja korvaukset

Työnantajan on annettava tässä laissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat tämän lain mukaista yhteistoimin-

Voimassa oleva laki

tamenettelyä 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.

Ehdotus

tamenettelyä 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. *Tällaisiksi katsotaan myös kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista, joita erityinen neuvotteluryhmä taikka yritysneuvosto tai sen työvaliokunta käyttää apunaan kokoontuakseen konsernin johdon kanssa.*

16 §

Rangaistusäännökset

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 7, 9, 11 tai 11 d §:ssä säädetään taikka 13 §:ssä säädetään muuta kuin maksuvelvollisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 11 c §:n 1 momentissa tarkoitettu sopimuksessa sovitaan tiedottamisvelvollisuudesta, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

16 §

Rangaistussäännökset

Konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 7, 9, 11 tai 11 d §:ssä säädetään taikka 13 §:ssä säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta tai olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 11 c §:n 1 tai 3 momentissa tarkoitettu sopimuksessa sovitaan, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 22 päivänä syyskuuta 1996.

Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta niihin konserneihin, joissa on tehty ennen lain voimaantuloa koko henkilöstöä koskeva sopimus ylikansallisesta konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Jollei muusta ole sovittu, edellä tarkoitetun sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jonka jälkeen tulevat noudatettaviksi 11 c §:n 4 momentissa säädetty velvoitteet.

