

EDUSKUNNAN VASTAUS 106/2004 vp

Hallituksen esitys laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE)

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) (HE 107/2004 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 7/2004 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lain:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE)

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä.

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

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen ja

kautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö rekisteröidään.

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *eurooppayhtiöllä* (SE) yhtiötä, joka on perustettu eurooppayhtiön (SE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 mukaisesti;

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

3) *yhtiön tytäryhtiöllä* yritystä, johon nähden kyseisellä yhtiöllä on eurooppalaisen yritysneu-

voston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysyhdymissä annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 3 artiklan 2—7 kohdassa määritelty määräävä vaikutusvalta;

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

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

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

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

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

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

sen elimen kanssa toteutettavaa henkilöstön kuulemistä;

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

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

2 luku

Erityisen neuvotteluryhmän perustaminen

4 §

Osallistuvien yhtiöiden toimenpiteet ja erityisen neuvotteluryhmän perustaminen

Laatiessaan eurooppayhtiön perustamissuunnitelman osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen taikka tytäryhtiön perustamista tai eurooppayhtiöksi muuntumista koskevasta suunnitelmasta päättämisen jälkeen toteutettava tarpeelliset toimet, mukaan lukien tietojen antaminen osallistuvista yhtiöistä, asianomaisista tytäryhtiöistä ja toimipaikoista sekä niiden henkilöstömääristä, aloitukseen neuvottelut yhtiöiden henkilöstön edustajien kanssa eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämisestä.

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

5 §

Paikkojen jakautuminen jäsenvaltioiden kesken erityisessä neuvotteluryhmässä

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

6 §

Lisäpaikkojen jakautuminen sulautumistilanteessa

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

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

Jos 1 momentissa tarkoitettujen yhtiöiden määrä on suurempi kuin käytettävissä olevien li-

säpaikkojen määrä, lisäpaikat jaetaan eri jäsenvaltioissa olevien yhtiöiden kesken alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaan.

7 §

Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken

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

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

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

8 §

Erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitseminen Suomessa

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

3 luku

Neuvottelut henkilöstöedustuksesta

9 §

Neuvottelujen tavoite

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

10 §

Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus

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

11 §

Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosäännöt

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

Jos henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopimus johtaisi henkilöstön osallistumisoikeuksien vähenemiseen, sopimuksen tekeminen edellyttää vähintään kahta kolmasosaa niiden erityisen neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Edellä tarkoitettua määränemmistöä edellytetään kuitenkin vain, jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 25 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on su-

lauttamalla perustettava eurooppayhtiö, tai jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 50 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on holding- tai tytäryhtiönä perustettava eurooppayhtiö.

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

12 §

Neuvottelujen aloittaminen ja kesto

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

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

13 §

Päätös lopettaa tai olla aloittamatta neuvottelut

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

Päätös olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa ne edellyttää vähintään kahden kolmasosan enemmistöä niiden jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä.

Kun eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla, tätä pykälää ei sovelleta, jos henkilöstön osal-

listuminen on ollut käytössä muunnettavassa yhtiössä.

14 §

Asiantuntijat

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

15 §

Eriyisen neuvotteluryhmän uudelleen koollekutsuminen

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

4 luku

Sopimus henkilöstöedustuksesta

16 §

Sopimuksen sisältö

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

- 1) sopimuksen soveltamisala;

- 2) sen henkilöstöä edustavan elimen kokoonpano, jäsenten lukumäärä ja paikkojen jakautuminen, joka on eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen osapuolena eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista koskevissa järjestelyissä;

- 3) edustavan elimen tehtävät sekä sille tiedottamisessa ja sen kuulemisessa noudatettava menettely;

- 4) edustavan elimen kokoontumiskerrat;

- 5) edustavalle elimelle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset resurssit;

- 6) jos osapuolet päättävät neuvotteluissaan edustavan elimen perustamisen sijasta ottaa käyttöön yhden tai useampia tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä, järjestelyt näiden menettelyjen täytäntöönpanemiseksi;

- 7) jos osapuolet neuvotteluissaan päättävät henkilöstön osallistumisjärjestelyjen käyttöönottamisesta, järjestelyjen pääkohdat, mukaan lukien soveltuvin osin eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joiden nimeämistä se on oikeutettu suosittelemaan tai vastustamaan;

- 8) yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä eurooppayhtiön hallintoelinten jäsenet taikka suositella tai vastustaa näiden nimeämistä, ja näiden jäsenten oikeudet; sekä

- 9) sopimuksen voimaantulo ja kesto, tilanteet, joissa sopimus olisi neuvoteltava uudelleen, sekä sen uudelleen neuvottelemista koskeva menettely.

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

17 §

Henkilöstöedustuksen vähentämisen kielto muuntamistilanteessa

Jos eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla, sopimuksessa tulee määrätä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään saman-

tasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva.

5 luku

Toissijaiset säännökset henkilöstöedustuksen järjestämisestä

18 §

Toissijaisten säännösten soveltaminen

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan eurooppayhtiön rekisteröinnistä alkaen silloin, kun:

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

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

- 1) kyseessä on muuntamalla muodostettu eurooppayhtiö ja henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä sovellettiin eurooppayhtiöksi muunnettuun yhtiöön;

- 2) kyseessä on sulauttamalla muodostettu eurooppayhtiö ja

a) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, jonka piiriin kuului vähintään 25 prosenttia kaikkien osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, tai

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

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

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

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

19 §

Henkilöstön osallistumismuodon valinta

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

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

20 §

Edustavan elimen muodostaminen

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

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

sekä asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstön kokonaismäärästä, kaikki jäsenvaltiot yhteenlaskettuina.

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

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

Eurooppayhtiön toimivaltaiselle elimelle on annettava tieto edustavan elimen kokoonpanosta. Edustava elin vahvistaa työjärjestyksensä. Edustava elin voi valita keskuudestaan työvaliokunnan, jossa on enintään kolme jäsentä. Edustavaa elintä tai työvaliokuntaa voivat avustaa näiden valitsevat asiantuntijat.

21 §

Mukautuminen eurooppayhtiön muutoksiin

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

22 §

Sopimusneuvottelut

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

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

23 §

Edustavan elimen toimivalta

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

24 §

Edustavan elimen oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

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

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

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

25 §

Tiedonsaanti poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta

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

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

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

Edellä tarkoitettut kokoukset eivät vaikuta yhtiön toimivaltaisen elimen oikeuksiin.

26 §

Edustavan elimen jäsenten keskinäinen kokoontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille

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

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

27 §

Oikeus koulutusvapaaseen ja vastuu kustannuksista

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

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

Eurooppayhtiö vastaa kokousten järjestämisestä ja tulkkauksesta aiheutuvista kustannuksista, edustavan elimen ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannuksista sekä kohtuullisista asiantuntijakustannuksista, jollei toisin ole sovittu.

28 §

Henkilöstön osallistumisoikeudet

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

Muissa eurooppayhtiön perustamistapauksissa eurooppayhtiön, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöä edustavalla elimellä on

oikeus valita tai nimetä eurooppayhtiön hallitukseen tai hallintoneuvostoon se määrä taikka suositella tai vastustaa sitä määrää jäseniä, joka vastaa suurinta osallistuvissa yhtiöissä ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä sovellettua henkilöstön osallistumisen osuutta.

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

29 §

Henkilöstöä edustavien jäsenten paikkojen jakautuminen

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

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

30 §

Henkilöstöä edustavien jäsenten oikeudet ja velvollisuudet

Jäsenet, jotka edustava elin on valinnut tai nimennyt tai joita se on suositellut eurooppa-

yhtiön hallintoelimeen, ovat tämän elimen täysivaltaisia jäseniä, joilla on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin osakkeenomistajia edustavilla jäsenillä, äänestys-oikeus mukaan lukien.

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

6 luku

Erinäisiä säännöksiä

31 §

Salassapitovelvollisuus

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

32 §

Poikkeaminen tiedonantovelvollisuudesta

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

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

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

34 §

Vapautus työstä, korvaukset ja vastuu kustannuksista

Työnantajan on annettava 33 §:ssä tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisesta työstä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat osallistuakseen erityisen neuvotteluryhmän tai edustavan elimen kokouksiin taikka tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn, neuvotellakseen henkilöstön osallistumisen järjestämisestä taikka osallistuakseen eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta työstä vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Osallistuvat yhtiöt vastaavat erityisen neuvotteluryhmän toiminnan ja neuvottelujen kustannuksista, mukaan lukien kohtuulliset kustannukset asiantuntijoista siten, että erityinen neuvotteluryhmä voi hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti.

35 §

Kansainvälinen konserniyhteistyö

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

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

36 §

Eurooppayhtiöjärjestelyn väärinkäyttö

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

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

37 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työministeriö.

38 §

Uhkasakko

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

39 §

Rangaistussäännökset

Eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä tämän lain 24 tai 25 §:ssä säädetään taikka 34 §:n 1 momentissa säädetään muusta kuin maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 16 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomitettava *henkilöstöedustuksen järjestämisvelvoit-*

teen rikkomisesta sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Rangaistus tämän lain 8 §:n henkilöstön oikeutta valita edustajansa erityiseen neuvotteluryhmään koskevan säännöksen rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä. Rangaistus henkilöstön edustajien suojaa koskevan 33 §:n rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä. Rangaistus 31 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

40 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 8 päivänä lokakuuta 2004.

Helsingissä 21 päivänä kesäkuuta 2004
