

EDUSKUNNAN VASTAUS 74/2006 vp

Hallituksen esitys laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain muuttamisesta

Asia

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain muuttamisesta (HE 66/2006 vp).

Valiokuntakäsittely

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 7/2006 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lain:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (758/2004) nimike, 1 §:n 1 momentti, 2—4 §, 6 §:n 1 momentti, 7—11 §, 13 §:n 1 ja 3 momentti, 15—19 §, 20 §:n 1, 3 ja 5 momentti, 21 ja 23—34 §, 35 §:n 1 momentti, 36 ja 38 § sekä 39 §:n 1 momentti seuraavasti:

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE)

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön ja eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edusta-

van elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvotteluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen, hallintoneuvoston ja osuuskunnan kokouksen henkilöstön edustajien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta rekisteröidään.

Jos eurooppaosuuskunta on luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden, joiden palveluksessa on yhteensä vähemmän kuin 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, perustama, henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovelletaan eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä ja eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin niiden sijaintivaltioissa vastaaviin yhteisöihin sovellettavia säännöksiä. Jos kuitenkin eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen vähintään kolmasosa kaikista osuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa olevista työntekijöistä sitä pyytää tai jos työntekijöitä on vähintään 50 vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, henkilöstöedustus järjestetään soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamisesta tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, on henkilöstöedustukseen edelleen sovellettava vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa.

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) *eurooppaosuuskunnalla* (SCE) osuuskuntaa, joka on perustettu eurooppaosuuskunnan

(SCE) säännöistä annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 1435/2003 mukaisesti;

3) *osallistuvilla yhtiöillä* yhtiöitä, jotka ovat välittömästi osallisina eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan perustamisessa, sekä jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti perustettuja ja sen piiriin kuuluvia muita oikeushenkilöitä, jotka ovat välittömästi osallisina eurooppaosuuskunnan perustamisessa;

4) *yhtiön tytäryhtiöllä* yritystä, johon nähden kyseisellä yhtiöllä tai muulla oikeushenkilöllä on eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 3 artiklan 2—7 kohdassa määritelty määrävä vaikutusvalta;

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

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

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

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

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

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

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

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

4 §

Osallistuvien yhtiöiden toimenpiteet ja erityisen neuvotteluryhmän perustaminen

Laatiessaan eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan perustamissuunnitelman osallistu-

vien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen taikka tytäryhtiön perustamista tai eurooppayhtiöksi tai eurooppaosuuskunnaksi muuntamista koskevasta suunnitelmasta päättämisen jälkeen toteutettava tarpeelliset toimet aloittaakseen neuvottelut yhtiöiden ja muiden oikeushenkilöiden henkilöstön edustajien kanssa eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämisestä. Tarpeellisiin toimiin sisältyvät tietojen antaminen osallistuvista yhtiöistä, eurooppayhtiön asianomaisista tytäryhtiöistä ja toimipaikoista sekä eurooppaosuuskunnan tytäryhtiöistä ja toimipaikoista sekä niiden henkilöstömääristä.

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

6 §

Lisäpaikkojen jakautuminen sulautumistilanteissa

Kun eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta 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 tai eurooppaosuuskunta on rekisteröity. Lisäpaikkojen määrä ei saa ylittää 20 prosenttia 5 §:n mukaisesti valittujen tai nimettyjen edustajien määrästä.

7 §

Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu erityisen neuvotteluryhmän paikkoja on vähemmän tai yhtä monta kuin

osallistuvia yhtiöitä, jaetaan nämä paikat suomalaisten yhtiöiden ja muiden oikeushenkilöiden 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 tai muulle oikeushenkilölle 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 ja muiden oikeushenkilöiden kesken. Mikäli mahdollista, sopimuksella on turvattava edustus kaikille suomalaisille osallistuville yhtiöille ja henkilöstöryhmille.

8 §

Erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitseminen Suomessa

Eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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.

9 §

Neuvottelujen tavoite

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

10 §

Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus

Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle tietoja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan perustamissuunnitelmasta ja perustamistoi- mien etenemisestä, kunnes eurooppayhtiö tai eu- rooppaosuuskunta on rekisteröity.

11 §

Erityisen neuvotteluryhmän päätöksenteko- säännöt

Jollei 13 §:stä muuta johdu, erityinen neuvot- teluryhmä tekee päätöksensä jäsentensä ehdotto- malla enemmistöllä, mikäli tämä enemmistö edustaa myös henkilöstön ehdotonta enemmis- töä. Kullakin jäsenellä on yksi ääni.

Jos henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopi- mus johtaisi henkilöstön osallistumisoikeuksien vähenemiseen, sopimuksen tekeminen edellyt- tää vähintään kahta kolmasosaa niiden erityisen neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edusta- vat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edus- tavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työsken- televää henkilöstöä. Edellä tarkoitettua määrä- enemmistöä edellytetään kuitenkin vain, jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähin- tään 25 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henki- löstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on su- lauttamalla perustettava eurooppayhtiö tai eu- rooppaosuuskunta, tai jos henkilöstön osallistu- misen piiriin kuuluu vähintään 50 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonais- määrästä, kun kyseessä on holding- tai tytäryh- tiönä perustettava eurooppayhtiö.

Henkilöstön osallistumisoikeuksien vähene- minen tarkoittaa sellaista osuutta niistä 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettujen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan elinten jäsenistä, mikä on pienempi kuin osallistuvien yhtiöiden suurin osuus.

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 kuulemistä koskevia sääntöjä, joissa eurooppayhtiöllä tai eurooppaosuuskunnalla on henkilöstöä. Tällainen päätös keskeyttää tässä luvussa tarkoitetun neuvottelumenettelyn, jolloin myöskään tämän lain 5 luvun säännöksiä ei sovelleta.

Kun eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta perustetaan muuntamalla, tätä pykälää ei sovelleta, jos henkilöstön osallistuminen on ollut käytössä muunnettavassa yhtiössä tai osuuskunnassa.

15 §

*Erityisen neuvotteluryhmän uudelleen koolle-
kutsuminen*

Erityinen neuvotteluryhmä on kutsuttava uudelleen koolle aikaisintaan kaksi vuotta 13 §:n 1 momentissa tarkoitetun päätöksen jälkeen, kun vähintään kymmenen prosenttia eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden 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.

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 tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen osapuolena eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan sekä näiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemistä 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 soveltuvien osin eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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 tai eurooppaosuuskunnan 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 tai eurooppaosuuskunta perustetaan muuntamalla, sopimuksessa tulee

määrätä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi tai eurooppaosuuskunnaksi muunnettavassa yhtiössä tai muussa oikeushenkilössä käytössä oleva.

18 §

Toissijaisten säännösten soveltaminen

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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 tai eurooppaosuuskunnan 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 tai eurooppaosuuskunta ja henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä sovellettiin eurooppayhtiöksi tai eurooppaosuuskunnaksi muunnettuun yhtiöön tai osuuskuntaan;

2) kyseessä on sulauttamalla muodostettu eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta ja

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

b) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön tai eurooppaosuuskuntaan osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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 tai eurooppaosuuskunnassa. 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 tai eurooppaosuuskunnan sekä näiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöistä, jotka henkilöstön edustajat tai, jollei edustajia ole, kaikki työntekijät valitsevat tai nimeävät keskuudestaan.

— — — — —
Jos suomalaisille osallistuville yhtiöille jaetuja edustavan elimen paikkoja on vähemmän tai yhtä monta kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan nämä paikat suomalaisten yhtiöiden ja muiden oikeushenkilöiden kesken yksi kerrallaan alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa ole-

van henkilöstön määrän mukaan. Jos suomalaisille osallistuville yhtiöille jaettuja edustavan elimen paikkoja on enemmän kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan kullekin suomalaiselle yhtiölle tai muulle oikeushenkilölle 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 osallistuville yhtiöille ja henkilöstöryhmille.

— — — — —
Eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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 valitsemat asiantuntijat.

21 §

Mukautuminen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan muutoksiin

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

23 §

Edustavan elimen toimivalta

Edustava elin on toimivaltainen asioissa, jotka koskevat eurooppayhtiötä tai eurooppaosuuskuntaa itseään tai jotain näiden 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 tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen säännöllisesti laatimien kertomusten pohjalta oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan liiketoiminnan kehittymisestä ja sen tulevaisuudennäkymistä sekä tätä varten kokoontua toimivaltaisen elimen kanssa ainakin kerran vuodessa. Myös paikalliselle johdolle on annettava edellä mainitut tiedot.

Eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen on annettava edustavalle elimelle hallituksen tai johtokunnan ja hallituneuvoston kokousten esityslistat ja jäljennökset kaikista yhtiökokoukselle tai osuuskunnan kokoukselle toimitetuista asiakirjoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa kokouksessa käsitellään erityisesti seuraavia asioita: eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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 uudelleensijoitetaan tai siirretään, toimipaikkoja tai yrityksiä lopetetaan tai henkilöstöä joukkovähennetään, edustavalla elimellä on oikeus saada asiasta tietoja. Edustavalla elimellä tai, jos se erityisesti kiireellisyyssyistä niin päättää, työvaliokunnalla on oikeus tavata eu-

rooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltainen elin tai muu asiassa tarkoituksenmukaisempi eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan johtotaso, jolla on päätöksentekoa koskevaa toimivaltaa, saadaksean 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 tai eurooppaosuuskunnan 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 tarkoitetut kokoukset eivät vaikuta yhtiön tai muun oikeushenkilön toimivaltaisen elimen oikeuksiin.

26 §

Edustavan elimen jäsenten keskinäinen kokoontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille

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

Edustavan elimen jäsenet antavat eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan sekä näiden 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 mää-

rin kuin tämä on tarpeen heidän tehtäviensä suorittamiseksi.

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

Eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta 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 tai eurooppaosuuskunta perustetaan muuntamalla, henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä on sovellettava edelleen eurooppayhtiössä tai eurooppaosuuskunnassa.

Muissa eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan perustamistapauksissa eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöä edustavalla elimellä on oikeus valita tai nimetä eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallitukseen tai hallintoneuvostoon se määrä taikka suositella tai vastustaa sitä määrää jäseniä, joka vastaa suurinta osallistuvissa yhtiöissä ennen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan rekisteröintiä sovellettu henkilöstön osallistumisen osuutta.

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

29 §

Henkilöstöä edustavien jäsenten paikkojen jakautuminen

Edustava elin päättää hallituksen tai hallintoneuvoston paikkojen jakautumisesta eri jäsen-

valtioiden henkilöstöä edustavien jäsenten kesken tai siitä, miten eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan työntekijät voivat suositella tai vastustaa kyseisten elimien jäseniä suhteessa kussakin jäsenvaltiossa työskentelevän eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan henkilöstön määrään. Jos yhden tai useamman jäsenvaltion työntekijät eivät kuulu edellä tarkoitetun suhteellisuusperusteen piiriin, edustava elin nimeää yhden jäsenistä jostakin tällaisesta jäsenvaltiosta, ensisijaisesti eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan jäsenvaltiosta.

Eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan 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 eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoelimeen, ovat tämän elimen täysivaltaisia jäseniä, joilla on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin osakkeenomistajia tai osuuskunnan jäseniä 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 tai eurooppaosuuskunnan edun kanssa.

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 muuta oikeushenkilöä taikka 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, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, joiden ilmaisemisen estävät eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan 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 viivytystä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitetävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen taikka osuuskunnan kokoukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai eurooppaosuus-

kunnan, näiden 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 tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston taikka osuuskunnan 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 tai eurooppaosuuskunta 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, eurooppaosuuskunnassa tai näiden tytäryhtiössä.

— — — — —

36 §

Eurooppayhtiö- ja eurooppaosuuskuntajärjestelyn väärinkäyttö

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

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

38 §

Uhkasakko

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

39 §

Rangaistussäännökset

Eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan 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 tarkoitettua sopimuksessa sovitaan, on tuomittava *henkilöstöedustuksen järjestämisvelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vas-

tuu työnantajan ja tämän edustajien kesken mää-
räytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä sää-
dettyjen perusteiden mukaan.

— — — — —

Tämä laki tulee voimaan 18 päivänä elokuuta
2006.

Helsingissä 12 päivänä kesäkuuta 2006
