Insinööriliiton ja Akavan lausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi osakeyhtiölain muuttamisesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 146/2022 vp

Aikaisemmin lausuntokierroksella antamassaan yhteisessä lausunnossa sekä Insinööriliitto että Akava ovat ehdottaneet, että hallituksen esityksessä korostettaisiin ja vahvistettaisiin etenkin muutosdirektiivin sisältyviä työnantajavelvoitteita ja työntekijöille annettavien tietojen riittävää yksityiskohtaisuutta. Nämä velvoitteet tarkoittavat tässä yhteydessä työntekijöiden tiedottamista ja kuulemista sekä kansallisella että yhteisönlaajuisella tasolla sekä henkilöstön osallistumisoikeuksien toteutumisesta huolehtimista ja näiden oikeuksien toteutumisen parempaa valvontaa.

Näistä asioista säädetään laissa yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä, uuden yhteistoimintalain luvun 5 säännöksissä koskien henkilöstön hallintoedustusta sekä valmisteilla olevassa erillisessä lainsäädännössä, jolla pannaan täytäntöön työoikeuden alaa koskevien säännösten osalta direktiivi (EU) 2019/2121 rajatylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta.

Erilaisiin yritysjärjestelyihin sisältyy selvitysten perusteella henkilöstön työhyvinvointia jopa huomattavasti heikentäviä piirteitä mm. pitkien ja raskaiden neuvotteluprosessien ja erityisesti henkilöstön työtehtävien ja vastuiden uudelleenjärjestelyiden vuoksi. Nämä tilanteet korostuvat, kun yritykset liikkuvat rajojen yli. Tämän vuoksi on tärkeää korostaa työntekijöiden riittävän osallistamisen tärkeyttä ja etenkin siihen liittyvien positiivisten vaikutusten vuoksi. Näitä ovat mm. myönteiset vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin, heidän kokemukseensa yrityksen toiminnasta ja tätä kautta myös jopa työurien pidentymiseen ja yrityksen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn.

Insinööriliitto ja Akava toteavat, että näitä ehdotettuja painotuksia on nyt selkeästi tehty. Tähän lausujat ovat sinänsä tyytyväisiä, vaikka nämä painotukset olisivat voineet olla vielä vahvempia. Tässä lausujat viittaavat mm. siihen, että esimerkiksi esityksessä viitatussa Hollannin mietinnössä kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön osallistumiseen etenkin näissä mainituissa yritysjärjestelytilanteissa. Hollannin mietinnön mukaan lainsäädännön tarkoituksena on estää se, että rajat ylittävät järjestelyt vaikuttavat haitallisesti työntekijöiden osallistumismahdollisuuksiin. Samantyyppisiä painotuksia löytyy myös Ruotsin mietinnöstä. Näin ei ole mitään syytä sille, että nämä asiat jäisivät Suomessa yhtään vähemmälle huomiolle.

Muutoin hallituksen esitys sisältää työntekijöiden kannalta niitä asioita, joita sen tulee muutosdirektiivin mukaan nyt sisältääkin. Tämä tarkoittaa ensinnäkin uutta (yrityksen) hallituksen selvitystä osakkeenomistajille ja työntekijöille. Siinä on selvitettävä ja perusteltava valitun yritysmuutoksen oikeudelliset ja taloudelliset näkökohdat, kuten vaikutukset yritysmuutokseen osallistuvien yhtiöiden tulevaan liiketoimintaan, sekä osakkeenomistajille ja työntekijöille aiheutuvat seuraukset.

Hallituksen selvitystä ei ole mietinnön mukaan tarkoitus laatia näissä tilanteissa velkojia silmällä pitäen, vaan pikemminkin siinä selvitetään ja perustellaan siirron oikeudelliset ja taloudelliset näkökohdat. Hallituksen selvityksessä on käsiteltävä myös yritysmuutostilanteen seuraukset yhtiön tulevaan liiketoimintaan sekä osakkeenomistajien ja henkilöstön oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työntekijöille tarkoitetussa osiossa hallituksen on annettava tiedot erityisesti vaikutuksista työsuhteisiin. Tarvittaessa sen tulee sisältää myös tiedot toimenpiteistä työsuhteiden turvaamiseksi sekä mahdollisista sovellettavien työehtojen tai toimipaikkojen olennaisista muutoksista. Näitä tarkennuksia lausujat pitävät hyvänä ja kannatettavana.

Lisäksi, jos yritysmuutokseen osallistuvan yhtiön hallitus saa hyvissä ajoin työntekijöiltä tai työntekijöiden edustajilta lausunnon näitä asioita koskevan lausunnon, siitä on ilmoitettava osakkeenomistajille ja tämä lausunto on myös on liitettävä hallituksen selvitykseen.

Selvitys tulee laatia myös niistä menettelyistä, joiden mukaisesti määritetään yksityiskohtaiset säännöt työntekijöiden mahdollisuuksista vaikuttaa heidän osallistumisoikeuksiensa määrittelyyn yritysmuutostilanteeseen osallistuneessa yhtiössä. Nyt myös esim. siirtosuunnitelman tulee sisältää tietoja menettelyistä, joiden avulla nämä järjestelyt määritetään. Siirtosuunnitelma voi sisältää tietoja myös menettelyistä koskien kyseisten järjestelyjen vaihtoehtoja. Selvityksestä tulee ilmetä kuitenkin ainakin se, pyritäänkö henkilöstöedustuksesta sopimaan henkilöstön kanssa vai noudatetaanko suoraan ns. toissijaisia säännöksiä. Tämän sääntelyn tarkoituksena on lisätä muutostilanteeseen osallistuvan yhtiön henkilöstön tietoisuutta, mutta se palvelee myös osakkeenomistajien tiedonsaantitarvetta.

Näitä ehdotuksia lausujat pitävät hyvinä.

Lausujat ovat nostaneet esille myös kaikkia näitä yritysmuutostilanteita koskevan asetuksen (EY) N:o 2157/2001), jonka soveltaminen ei ole aikaisemmin lausujien tiedossa olevissa sulautumistilanteissa toteutunut laisinkaan siinä vaaditun tavan mukaisesti. Asetuksen mukaan yritysmuutostilanteeseen osallistunut yritys voidaan rekisteröidä ainoastaan silloin, kun henkilöstön edustamista koskevat säännöt on määritelty sovellettavien lakien mukaisesti ja kun tästä on toimitettu rekisteriviranomaiselle erillinen todistus.

Jos henkilöstön edustamisesta on näissä tilanteissa sovittu henkilöstöedustusdirektiivin mukaisesti, rekisteriviranomaisen tehtävänä on todeta, että sopimus on tehty ja että sopimuksessa mainitaan seikoista, joista pätevässä sopimuksessa on direktiivin mukaan sovittava. Jos henkilöstöedustuksesta ei sovita, hakijan on toimitettava rekisteriviranomaiselle nyt myös selvitys siitä, emiksi näin on toimittu ja onko tälle laillinen syy. Jos henkilöstön mielestä tämä sopimus tai muu osallistumisjärjestely ei ole henkilöstöedustusdirektiiviin perustuvan lainsäädännön mukainen, henkilöstö voi käyttää yleisiä ja työlainsäädäntöön perustuvia oikeussuojakeinoja. Tapauksen mukaan henkilöstö tai sitä edustava järjestö voi esityksen mukaan nostaa esimerkiksi vahvistuskanteen asiantilan toteamiseksi.

Aikaisemmin tämä vaatimus ja sen laiminlyönnin seuraamukset eivät ole olleet riittävän selkeänä sääntelynä, mutta nyt lausujat ovat tyytyväisiä näihin esitettyihin muutoksiin.

Lisäksi rekisteriviranomaisen on selvitettävä yrityksen muutostilanteessa itse tai muiden toimialallaan toimivaltaisten viranomaisten avulla, ettei sitä toteuteta sellaisessa väärinkäyttö- tai petostarkoituksessa, jonka seurauksena tai tarkoituksena on Euroopan unionin oikeuden tai kansallisen lainsäädännön välttäminen tai kiertäminen, taikka muuten rikollisessa tarkoituksessa.

Tässä arvioinnissa olisi muutosdirektiivin johdanto-osan mukaan otettava huomioon myös kaikki merkitykselliset tosiseikat ja olosuhteet, jotka liittyvät henkilöstön osallistumisoikeuksiin, erityisesti siltä osin kuin on kyse tällaisia oikeuksia koskevista neuvotteluista, joihin neljän viidesosan ylittyminen sovellettavasta kansallisesta raja-arvosta on johtanut. Lisäksi arvioinnissa olisi käsiteltävä kaikkia merkityksellisiä tosiseikkoja ja olosuhteita ja otettava tarvittaessa huomioon ainakin suuntaa antavat tekijät.

Tämän nojalla esityksessä todetaan, että työntekijöiden kannalta tärkeää on, että toimivaltaisen viranomaisen on tutkittava henkilöstön osallistumista koskevien menettelyiden tai niiden vaihtoehtojen käsittelyä koskevien tietojen sisältyminen suunnitelmaan. Kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen on nyt henkilöstön osallistumista koskien varmistettava, että yritysmuutostilannetta koskeva yhteinen suunnitelma sisältää tiedot menettelyistä, joiden avulla asiaankuuluvat järjestelyt määritetään, ja mahdollisista kyseisten järjestelyjen vaihtoehdoista.

Tätä menettelyä lausujat pitävät näissä tilanteissa riittävänä.

Lisäksi lausujat toteavat, etteivät ne näe estettä sille, että jatkossakin yhtiökokous voisi asettaa henkilöstön osallistumisoikeuksiin liittyviä lisäehtoja esim. sulautumisen tai jakautumisen hyväksymiselle. Tällä hetkellä

suomalaisen yhtiön yhtiökokous voi sen toimivaltaa koskevien yleisten periaatteiden nojalla hyväksyä sulautumissuunnitelman tai jakautumissuunnitelman esimerkiksi sillä tavoin ehdollisesti, että henkilöstön osallistumiseen liittyvistä järjestelyistä on päätettävä myöhemmin pidettävässä yhtiökokouksessa.

Lopuksi lausujat toteavat, ettei heillä ole huomautettavaa tapaan, joilla yrityksen kotipaikan siirron täytäntöönpano ja oikeusvaikutukset toteutetaan. Esityksen mukaan rekisteriviranomaisen on hyväksyttävä ulkomaisen toimivaltaisen viranomaisen antama kotipaikan siirtoa edeltävä lupa tai todistus sitovana todistuksena sovellettavien kotipaikan siirtoa edeltävien menettelyjen ja muodollisuuksien saattamisesta päätökseen asianmukaisella tavalla lähtövaltiossa. Suomen ollessa kohdevaltiona rekisteriviranomainen valvoo Suomen lainsäädännön noudattamista, erityisesti yhtiöiden perustamista, rekisteröintiä ja tarvittaessa henkilöstön osallistumista koskevien järjestelyiden hoitamista kansallisen lainsäädännön ja EU-lainsäädännön mukaisesti. Momentin nojalla toimitettavat asiakirjat luovat rekisteriviranomaiselle edellytykset osaltaan panna täytäntöön kotipaikan siirto Suomessa.

Helsingissä 27.10.2022

Insinööriliton ja Akavan puolesta lakimies Maria Jauhiainen