HE henkilöstön aseman turvaaminen rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä

E

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuuleminen 11.11.2022

Liisa Heinonen

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

HE:n tavoite panna täytäntöön yhtiö-oikeudellisen yritysjärjestelydirektiivin säännökset työntekijöiden aseman suojasta

- **Yrityksen henkilöstön asemaa turvataan, kun työnantaja suunnittelee tai toteuttaa rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä**
- **Rajat ylittävä järjestely = yhtiöiden sulautuminen, yhtiön jakautuminen tai kotipaikan siirto**
- **Direktiivin taustalla on EU:n sijoittautumisvapaus**
- **Direktiivissä on säännelty aiemmin yrityssulautumisia, nyt myös jakautumisia ja kotipaikan siirtoja**
- **Direktiivin yhtiöoikeudelliset säännökset pannaan täytäntöön OM:stä esitellyllä HE:llä**
- **Direktiivi tulee saattaa voimaan 31.1.2023**

Työntekijöiden asema

1. turvataan henkilöstön olemassa olevia oikeuksia hallintoedustukseen

2. turvataan henkilöstölle tiedottaminen ja kuuleminen suunnitelluista yritysjärjestelyistä

3. varmistetaan työnantajavelvoitteiden jatkuminen

Henkilöstön kuuleminen ja tiedottaminen

- **Rajat ylittäviin järjestelyihin sovelletaan EU:n kuulemista ja tiedottamista koskevia direktiivejä / Suomen yhteistoimintalakia**
- **henkilöstöä tulee kuulla etukäteen, kun työnantaja suunnittelee rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä**
- **Työnantajan tiedottamisvelvoitteiden tarkempi sisältö määritellään osakeyhtiölaissa**
- **Tässä HE:ssä määritellään, että**

- **1) henkilöstöä tulee kuulla yritysjärjestelyä koskevasta selvityksestä tai suunnitelmasta ennen kuin asiasta päätetään sekä**
- **2) antaa vastaus henkilöstölle sen esittämistä huomautuksista ennen päättävää yhtiökokousta**

Työnantajavelvoitteiden jatkuvuus

Jos järjestelyssä on kyse liikkeenluovutuksesta, sovelletaan TSL:n 1 luvun 10 §:n säännöstä (sen mukaan työnantajavelvoitteet siirtyvät luovutuksen saajalle ja ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkkasaatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti). (Merenkulkijoiden osalta sovelletaan vastaavasti merityösopimuslakia)

Vaikka ei ole kyse liikkeenluovutuksesta, työsuhteisiin perustuvat oikeudet siirtyvät sulautumisen ja kotipaikan siirron myötä syntyvälle yhtiölle sekä jakautumisen seurauksena jollekin jakautumisen seurauksena syntyvistä yhtiöistä sen mukaan kuin asiasta on päätetty jakautumista koskevassa suunnitelmassa.

Hallintoedustuksen järjestäminen

Sääntelyn tausta:

- **Kaikissa EU-maissa ei ole käytössä hallintoedustusta ja niissäkin maissa, joissa se on, säännökset poikkeavat toisistaan. Eurooppayhtiö- ja europpaosuuskuntadirektiivit määrittelevät EU-tason velvoitteet näiden yhtiömuotojen osalta.**

Lähtökohta yhteistoimintalain soveltaminen:

- **-yhteistoimintalain hallintoedustusta koskevia säännöksiä soveltaan Suomeen rekisteröitävässä yhtiössä, jossa on 150 Suomessa työskentelevää työntekijää**

Eurooppayhtiösääntelyn soveltaminen hallintoedustuksen järjestämiseen

Henkilöstön osallistumisoikeuksien turvaamiseksi sovelletaan eurooppayhtiösääntelyä:

1) jos yhteistoimintalain työntekijäkynnys ei täyty, mutta 6 kuukauden aikana ennen yritysjärjestelyä 4/5 lähtöjäsenvaltion osallistumisoikeuden luovasta työntekijämäärän tasosta täyttyy.

2) jos Suomen lainsäädännössä ei turvata samantasoista osallistumista kuin henkilöstöllä oli ennen rajat ylittävää järjestelyä. Vertailukohtana henkilöstön edustajien osuus elimessä, jossa hallintoedustus tapahtuu.

Mikäli henkilöstöedustusta ei ole järjestetty direktiivissä edellytettävällä tavalla, yritysjärjestelyä ei saada rekisteröidä.

Päätös olla aloittamatta tai lopettaa neuvottelut, sekä toissijaisten sääntöjen soveltaminen

- **Työntekijöiden edustajista koostuva erityinen neuvotteluryhmä voi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa ne 2/3 niiden äänistä, jotka edustavat vähintään 2/3 henkilöstöstä. Sulautumisten osalta äänien tulee edustaa vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskenteleviä.**
- **Tällöin Suomen yhteistoimintalain säännökset soveltuvat, jos 150 työntekijän kynnys täyttyy.**
- **Lisäksi yhtiöillä on mahdollisuus soveltaa sulautumisessa suoraan neuvotteluja aloittamatta eurooppayhtiödirektiivin toissijaisia sääntöjä.**

Henkilöstön osallistumisoikeuksien suoja

- **Neljän vuoden ajan yritysjärjestelyn voimaantulosta osallistumisoikeuksien jatkuvuus tulee turvata, kun yhtiössä toteutetaan kotimaisia tai rajat ylittäviä yritysjärjestelyä**
- **Osallistumisoikeuksien jatkuvuutta suojataan myös neuvottelujen ajan kunnes asia on järjestetty.**

Muita muutoksia

Poikkeaminen työnantajan tiedonantovelvollisuudesta:

- **Eurooppayhtiötä koskeva säännös ulotettaisiin koskemaan myös rajat ylittäviä järjestelyjä.**
- **Lisättäisiin poikkeussäännös, jonka mukaan säännös ei koskisi työntekijöitä, jotka ovat henkilöstön edustajia yhtiön hallituksessa**

- **Säännökset henkilöstön edustajan suojelusta, salassapitovelvollisuudesta sekä vapautuksesta työstä, korvauksista ja vastuusta kustannuksista laajennetaan kattamaan muutkin henkilöstön edustajat kuin erityisen neuvotteluryhmän jäsenet.**

Muut samalla tehtävät muutokset

- **Sote-uudistukseen liittyen yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle suljetaan hyvinvointialueet ja – yhtymät, koska niitä koskevat erityissäännökset**

- **Yritysneuvostodirektiivin noudattamisen tehostamiseksi, yhteistoiminta-asiamiehelle annetaan mahdollisuus määrä uhkasakko. (muutoksen perusteena yritysneuvostodirektiivin parempi täytäntöönpano)**



Kiitos!