Yhteistoiminta-asiamiehen toimisto **HE 213/2022 vp**

Joel Salminen
Yhteistoiminta-asiamies

14.11.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Sähköpostinne 07.11.2022

Kirjallinen lausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstön aseman turvaamista yhtiöiden rajat ylittävässä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa koskevaksi lainsäädännöksi

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettua lakia. Lisäksi ehdotetaan muutoksia työsopimuslakiin, yhteistoimintalakiin, yhteistoiminta-asiamiehestä annettuun lakiin sekä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettuun lakiin.

Esityksessä todetaan, että sillä pyritään turvaamaan henkilöstön asemaa, täydentämään henkilöstön kuulemista ja sille tiedottamista suunnitelluista muutoksista sekä sääntöjä henkilöstön osallistumisen järjestämisestä yhtiöiden rajat ylittävän sulautumisen, jakautumisen ja kotipaikan siirron seurauksena Suomeen rekisteröitävän yhtiön tai yhtiöiden hallinnossa.

Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/2121 direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta rajat ylittävien yhtiömuodon muutosten, sulautumisten ja jakautumisten osalta.

Yleistä

Tavoitteena on turvata henkilöstön asema, kun työnantajayhtiö suunnittelee tai toteuttaa rajat ylittäviä sulautumista, jakautumista tai kotipaikan siirtoa. Säännöksillä turvattaisiin henkilöstön työsuhteeseen perustuvien oikeuksien jatkumista, henkilöstön olemassa olevaa oikeutta hallintoedustukseen sekä henkilöstön kuulemista ja tiedottamista työnantajan valmistellessa yritysjärjestelyjä.

Henkilöstön osallistumisoikeudet

EU-direktiivin tavoitteena on turvata henkilöstön osallistuminen ja edustus yrityksen hallinnossa. Työntekijöiden hallintoedustusta koskevat säännökset poikkeavat EU-maiden välillä, eikä kaikissa maissa ole käytössä hallintoedustusta. Suomen yhteistoimintalain mukaan henkilöstöllä on halutessaan oikeus nimetä edustajansa työnantajayhtiön hallintoon, jos yrityksessä on yli 150 työntekijää. Rajat ylittävien järjestelyjen osalta työntekijöiden hallintoedustuksen jatkuvuutta turvataan Suomessa jo nyt yhtiöiden sulautumisessa ja yhtiön jakautumisessa. Jatkossa sääntely kattaisi myös yhtiön kotipaikan siirron, kuten direktiivi edellyttää.

Rajat ylittävien järjestelyjen seurauksena syntyvissä yhtiöissä, joiden kotipaikka on Suomi, sovellettaisiin lähtökohtaisesti Suomen lainsäädäntöä. Tietyissä tilanteissa sovellettaisiin kuitenkin eurooppayhtiöitä koskevia menettelyjä.

Henkilöstöä tiedotettava ja kuultava suunnitelmista

Direktiivi edellyttää, että henkilöstöä tiedotetaan oikea-aikaisesti ja kuullaan suunnitteilla olevasta yritysjärjestelyistä. Yrityksen tulisi tiedottaa henkilöstölle ja kuulla sitä ennen kuin yhtiökokouksessa käsitellään selvitystä tai suunnitelmaa henkilöstön asemasta yritysjärjestelyssä. Henkilöstölle pitäisi myös antaa perusteltu vastaus sen selvitykseen tai suunnitelmaan esittämistä huomautuksista ennen kuin järjestelystä päätetään.

Työnantajavelvoitteiden jatkuvuus

Työnantajia koskeviin työnantajavelvoitteisiin kuuluu muun muassa työehtosopimuksen mukaisen palkan maksaminen sekä työoikeuteen, työsuojeluun, työterveyteen ja sosiaaliturvan rahoitukseen liittyviä velvoitteita. Hallituksen esityksellä varmistetaan työnantajavelvoitteiden jatkuminen rajat ylittävissä järjestelyissä, kuten direktiivi edellyttää.

Jos kyse on liikkeen luovutuksessa, sovelletaan liikkeen luovutusta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä. Hallituksen esityksen mukaan sulautumisessa muodostettava yhtiö ja kotipaikan siirtävä yhtiö vastaavat työnantajavelvoitteista myös muissa tapauksissa.

Yhtiön jakautuessa jakautumissuunnitelmassa tulee määritellä, mikä jakautumisen seurauksena syntyvistä yhtiöistä toimii kunkin työntekijän työnantajana ja vastaa työsuhteen ehtojen ja muiden työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta.

Yhteistoiminta-asiamies

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu valvoa henkilöstön kuulemista, heille tiedottamista ja heidän osallistumisoikeuksiaan koskevan lainsäädännön noudattamista. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin lisättäisiin nyt myös vastaavat yhtiöiden kotipaikan siirtoon liittyvät tehtävät.

Lisäksi yhteistoiminta-asiamiehen mahdollisuus velvoittaa työnantaja tai yritys täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettaa velvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakko laajenisi koskemaan myös tilanteita, joissa on ilmeistä, että yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu yritysryhmä tai yritys tai 13 §:ssä tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai yritys ei ole täyttänyt mainitussa laissa säädettyjä velvollisuuksiaan.

Hallituksen esityksessä on lisäksi todettu että eurooppayhtiödirektiivin 8 artiklan 4 kohdassa edellytetään jäsenvaltioiden säätävän menettelyistä, joiden avulla henkilöstön edustajat voivat saattaa oikeus- tai hallintomenettelykäsittelyyn tapaukset, joissa eurooppayhtiön tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus vaatii luottamuksellisuutta tai ei anna tietoja.

Suomessa yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu valvoa sulautumisten ja jakautumisten osalta sitä, että työntekijöiden osallistumisoikeuksia noudetaan. Tässä esityksessä valvontatehtävä ulotettaisiin koskemaan myös kotipaikan siirtoja. Yhteistoiminta-asiamiehen oikeudesta saada tietoja säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain 4 §:ssä ja oikeudesta antaa kehotus, saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi sekä määrätä uhkasakko, lain 6, 7 ja 8 §:ssä.

Yhteenveto yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan liittyen

Yhteistoiminta-asiamies on tutustunut hallituksen esitykseen ja pitää sitä toimivaltansa kannalta ongelmattomana.