Dnro 001/81/2022

Miia Kannisto

15.11.2022

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen keskiviikkona 16.11.2022 klo 11.30

HE 213/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstön aseman turvaamista yhtiöiden rajat ylittävässä sulautumisessa, jakautumisessa tai kotipaikan siirrossa koskevaksi lainsäädännöksi

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä.

Akava kannattaa muutoin esitystä, mutta kiinnittää huomiota ja esittää muutosta ehdotettuun pykälään (32 §) tiedonantovelvollisuudesta poikkeamisesta.

Esityksellä implementoidaan kansalliseen lainsäädäntöön rajat ylittäviä yritysten kotipaikan muutoksia, sulautumisia ja jakautumisia koskevia EU-säännöksiä soveltuvin osin.

Esityksessä ehdotetaan henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävässä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annettuun lakiin säännöksiä henkilöstön hallintoedustuksen järjestämisestä sekä työnantajavelvoitteiden jatkuvuudesta rajat ylittävien yritysjärjestelyjen seurauksena muodostettavissa yhtiöissä. Lisäksi lakiin ehdotetaan säännöksiä henkilöstölle tiedottamisesta ja henkilöstön kuulemisesta silloin, kun työnantajayhtiö suunnittelee rajat ylittäviä yritysjärjestelyjä.

Esityksellä 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.

Hallituksen esityksen ja sen kokonaisuuden säännökset ovat vaikeita ja monimutkaisia. Niiden soveltaminen on osaksi näiden syiden vuoksi jäänyt työntekijöiden oikeuksien toteutumisen kannalta aiemmin vaillinaiseksi.

Ehdotetut muutokset tuovat yritykset tietoisiksi velvoitteista työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa osallistamiseen yritystä koskeviin suunnitelmiin jo aikaisessa vaiheessa, mikä on aikaisemmin jäänyt varsin puutteelliseksi. Nyt työntekijöiden oikeudet tiedonsaantiin ja kuulemiseen tulee varmistaa ennen kuin kyseessä olevaa yritysmuutosta koskevasta suunnitelmasta tai direktiivin mukaisesta kertomuksesta päätetään sen mukaan, kumpi on

aikaisempi. Tähän liittyy myös työntekijöille annettava perusteltu vastaus heidän esittämiinsä kysymyksiin ennen asiaa koskevaa yhtiökokousta. Tähän liittyvät esityksessäkin mainitut työntekijöiden oikea-aikaisesti eli ennen lopullista päätöksentekoa yrityksessä toteutettavat oikeudet yhteisönlaajuiseen tiedottamiseen ja kuulemiseen (ns. EWC-menettely).

Akava pitää valitettavana edellä mainittuja oikeuksia koskevaa heikennystä nykytilaan verrattuna eli uudessa 32 §:ssä ehdotettua tiedonantovelvollisuudesta poikkeamista. Ehdotetun pykälän mukaan eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole erityisen painavista syistä, joita ei ole voitu ennakolta tietää, velvollinen ilmaisemaan työntekijöille tai henkilöstön edustajille tietoja, kun tietojen luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden eurooppayhtiön, eurooppaosuuskunnan tai osallistuvan yhtiön tai sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen tuotannolle tai toiminnalle merkittävää haittaa tai vahinkoa. Edellä mainitut tiedot tulee kuitenkin antaa viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Henkilöstön hallintoedustajan oikeuksiin tämä ehdotettu poikkeamispykälä ei onneksi vaikuta. Käytännössä tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että vaikka hallintoedustaja saa kokouksissa kaikki asiaa koskevat tiedot ja hänelle myös vastataan asiaa koskeviin kysymyksiin, muut edellä mainitut oikeudet suunnitelman tai kertomuksen saamiseen ja esimerkiksi luottamusmiesten esittämiin kysymyksiin vastaamiseen vaarantuvat.

Direktiivin muutoksella on ollut tarkoitus parantaa työntekijöiden asemaa yrityssulautumisissa sekä yhtenäistää suojan tasoa sulautumisissa, jakautumisissa ja kotipaikan siirroissa. Lisäksi kotipaikan siirron osalta direktiivin 86 k artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklan mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja käytäntöjen soveltamista. Sulautumisen osalta vastaava sääntely on direktiivin 126 c artiklan 3 kohdassa ja jakautumisen osalta 160 k artiklan 3 kohdassa. Tämä sääntely ei pidä sisällään nyt esillä olevaa tiedonsaantivelvollisuudesta poikkeamista, mikä on nyt selkeä heikennys edelliseen kansalliseenkin sääntelyyn verrattuna. Se on lisäksi vastoin periaatetta, jolla työntekijöiden asemaa on direktiivillä tarkoitus parantaa.

Akava pyytää ensisijaisesti tiedonantovelvollisuudesta poikkeamista koskevan pykälän poistamista esityksestä.

Direktiivin mukaan jäsenvaltio voi edellyttää tiedonantovelvollisuudesta poikkeamiselle kansallisen hallinto- tai oikeusviranomaisen lupaa. Akava katsoo toissijaisesti, että jos pykälän poistaminen ei ole mahdollista, on tarpeen säätää poikkeuksen käyttämiselle yhteistoiminta-asiamiehen myöntämä lupa.

Pykälän poistaminen esityksestä kokonaan tai edellä mainitusta luvasta säätäminen on tärkeää, jotta ehdotettu säännös ei johda työntekijöiden oikeuksien kiertämisiin ja laiminlyönteihin. Luvan säätämistä puoltaa myös se, että tällaisen poikkeamisen taustalla tulee ehdotetun säännöksenkin mukaan olla puolueeton arvio yrityksen tuotannolle tai toiminnalle tietojen antamisen myötä koituvasta merkittävästä haitasta tai vahingosta.

Akava ry:n puolesta

Miia Kannisto
johtava asiantuntija

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi