

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) annettua lakia siten, että lakiin sisällytettäisiin henkilöstöedustuksen järjestämistä eurooppaosuuskunnassa (SCE) koskevat säännökset. Esityksen tarkoituksena on täydentöönpanna eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta annettu neuvoston direktiivi.

Henkilöstöedustus eurooppaosuuskunnassa järjestettäisiin pääosin samalla tavalla kuin eurooppayhtiössä. Kuitenkin ehdotetussa laissa olisi erityisiä säännöksiä henkilöstöedustuksen järjestämisestä sellaisissa eurooppaosuuskunnissa, joissa on vähemmän kuin 50 työntekijää. Lisäksi Suomesta valit-

tavat henkilöstöedustajat voisivat eräissä tapauksissa osallistua eurooppaosuuskunnan kokoukseen, jollainen henkilöstön osallistumismuoto on käytössä joissakin Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa. Koska eurooppaosuuskunnan perustamiseen voisivat osallistua muutkin oikeushenkilöt kuin yhtiöt, ehdotetaan tehtäväksi eräitä lakitekniisiä muutoksia.

Esitys liittyy eurooppaosuuskunnan säännöistä annettuun neuvoston asetukseen sekä erikseen annettuun hallituksen esitykseen laiksi eurooppaosuuskunnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 18 päivänä elokuuta 2006.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	3
1. Johdanto	3
2. Nykytila.....	3
2.1. Henkilöstöedustusdirektiivin pääasiallinen sisältö	3
2.2. Henkilöstöedustus voimassa olevan lain mukaan	4
2.2.1. Hallintoedustuslaki.....	4
2.2.2. Yhteistoimintalain mukainen kansainvälinen konserniyhteistyö.....	5
2.2.3. Laki henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE).....	6
2.3. Hallintoedustus Euroopan talousalueella	6
2.3.1. Hallintoedustus yleisesti	6
2.3.2. Hallintoedustus osuuskunnissa.....	7
3. Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi	7
4. Esityksen vaikutukset.....	7
4.1. Yritysvaikutukset.....	7
4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset.....	7
4.3. Ympäristövaikutukset	7
5. Asian valmistelu	7
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	8
6.1. Riippuvuus muista esityksistä	8
6.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista.....	8
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	9
1. Lakiehdotuksen perustelut	9
2. Voimaantulo	10
LAKIEHDOTUS.....	11
henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain muuttamisesta	11
LIITE	21
RINNAKKAISTEKSTI.....	21
henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain muuttamisesta	21

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Esityksen tarkoituksena on toteuttaa kansallisesti eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta annettu neuvoston direktiivi 2003/72/EY, jäljempänä henkilöstöedustusedirektiivi. Direktiivi on annettu Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 308 artiklan nojalla, ja sitä sovelletaan EU:n jäsenvaltioiden lisäksi myös muissa Euroopan talousalueeseen, jäljempänä ETA, kuuluvissa valtioissa. Eurooppaosuuskunta (SCE, *Societas Cooperativa Europaea*) on ylikansallinen yhtiömuoto, joka tarjoaa eri jäsenvaltioiden yrityksille ja luonnollisille henkilöille mahdollisuuden rajat ylittävään yritystoimintaan ja kotipaikan siirtoon toiseen jäsenvaltioon. Jäsenvaltioiden on pantava täytäntöön henkilöstöedustusedirektiivi viimeistään 18 päivänä elokuuta 2006. Direktiivi liittyy eurooppaosuuskunnan (SCE) säännöistä annettuun neuvoston asetukseen (EY) N:o 1435/2003, jota niin ikään on sovellettava ETA-valtioissa edellä mainitusta ajankohdasta lukien.

2. Nykytila

2.1. Henkilöstöedustusedirektiivin pääasiallinen sisältö

Henkilöstöedustusedirektiivi vastaa rakenteeltaan ja sisällöltään pääosin eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta annettua neuvoston direktiivä 2001/86/EY. Henkilöstöedustusedirektiivin tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppaosuuskunnassa.

Direktiivi koskee eurooppaosuuskuntaa, joka on perustettavissa osuuskuntien fuusiolta tai osuuskunnan muuntamisella taikka alusta alkaen uutena osuuskuntana siten, että vähintään viisi luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä taikka vähintään kaksi oikeushenkilöä, joista vähintään kaksi on eri jäsen-

valtioista, sen perustavat. Eurooppaosuuskunnan hallinto voidaan järjestää siten, että hallinnosta vastaavat hallintoneuvosto ja johdotonta (kaksitasoinen järjestelmä) tai siten, että hallinnosta vastaa hallitus (yksitasoinen järjestelmä). Henkilöstön osallistuminen eurooppaosuuskunnassa on ensisijaisesti järjestettävä neuvottelemalla ja sopimalla. Ellei tässä onnistuta, sovelletaan henkilöstöedustusedirektiivin toissijaisia säännöksiä. Nämä säännökset kattavat sekä henkilöstön informoinnin ja konsultoinnin että osallistumisen osuuskunnan hallitukseen tai hallintoneuvostoon, mikäli jollakin eurooppaosuuskunnan perustamiseen osallistuvalla yhtiöllä tai muulla oikeushenkilöllä on ollut hallintotoedustus ennestään käytössä. Direktiivissä säädetään henkilöstön osallistumisesta eurooppaosuuskunnassa käsiteltävissä, henkilöstön asemaa koskevissa ylikansallisissa asioissa. Ylikansallisiksi katsotaan asiat, jotka koskevat eurooppaosuuskuntaa itseään ja jotain sen toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaa yksikköä.

Direktiivin mukaan henkilöstöedustus järjestetään vaiheittain. Eurooppaosuuskunnan perustamiseen osallistuvat yhtiöt tai muut oikeushenkilöt aloittavat eurooppaosuuskunnan perustamisen, jolloin muodostetaan erityinen neuvotteluryhmä henkilöstön edustajista. Seuraavaksi erityinen neuvotteluryhmä toteaa, onko jossakin osallistuvassa yhtiössä tai muussa oikeushenkilössä järjestetty henkilöstön osallistuminen vai ei. Jos henkilöstön osallistumista ei ole järjestetty missään osallistuvassa yhtiössä tai muussa oikeushenkilössä, aloitetaan neuvottelut osallistumisen järjestämisestä. Mikäli neuvottelut johtavat sopimukseen, osallistuminen järjestetään sopimuksen mukaisesti, jos osallistuvat yhtiöt tai muut oikeushenkilöt päättävät perustaa eurooppaosuuskunnan. Mikäli neuvottelut eivät johda sopimukseen, sovelletaan direktiivin toissijaisia säännöksiä (niin sanottu perälautamalli) tiedottamiseen ja kuulemiseen, jos osallistuvat yhtiöt tai muut oikeushenkilöt

päättävät perustaa eurooppaosuuskunnan. Eriytyinen neuvotteluryhmä voi kuitenkin 2/3:n määräenemmistöllä milloin tahansa keskeyttää neuvottelut tai jättää ne aloittamatta, jolloin direktiivin toissijaisia säännöksiä ei sovelleta.

Henkilöstön osallistumisella tarkoitetaan direktiivissä oikeutta valita tai nimetä osa jäsenistä osuuskunnan hallintoneuvostoon tai hallitukseen tai oikeutta suositella tai vastustaa joidenkin tai kaikkien yhtiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenten nimeämistä. Jos henkilöstön osallistuminen on järjestetty jossakin osallistuvassa yhtiössä tai muussa oikeushenkilössä, sellainen tulee lähtökohtaisesti järjestää myös eurooppaosuuskunnassa. Henkilöstön osallistuminen on järjestettävä eurooppaosuuskunnassa automaattisesti, jos osallistuminen entuudestaan kattaa osallistuvien yhtiöiden tai muiden oikeushenkilöiden henkilöstöstä vähintään tietyn prosentin (25 % fuusiossa tai 50 % muussa tilanteessa) riippuen eurooppaosuuskunnan perustamistavasta. Jos kyseinen prosentti ei täyty, asia jää erityisen neuvotteluryhmän päätettäväksi yksinkertaisella enemmistöllä.

Eriytyinen neuvotteluryhmä voi kuitenkin henkilöstön osallistumisen kattaessa vähintään kyseisen prosentin osallistuvien yhtiöiden tai muiden oikeushenkilöiden henkilöstöstä luopua henkilöstön osallistumisesta 2/3:n määräenemmistöllä. Jos henkilöstön osallistumisen kattavuus osallistuvissa yhtiöissä tai muissa oikeushenkilöissä jää edellytetyä prosenttiosuutta vähemmäksi, erityinen neuvotteluryhmä voi päättää asiasta yksinkertaisella enemmistöllä. Eriytyinen neuvotteluryhmä voi lisäksi 2/3:n määräenemmistöllä milloin tahansa keskeyttää neuvottelut tai jättää ne aloittamatta, jolloin henkilöstön osallistumista ei tarvitse järjestää. Kansallisen osuuskunnan muuntuessa eurooppaosuuskunnaksi henkilöstöllä olevia oikeuksia, tiedottamista, kuulemista ja osallistumista, ei voida vähentää. Eurooppaosuuskunnan perustamiseen osallistuvat yhtiöt ja muut oikeushenkilöt päättävät, perustavatko ne eurooppaosuuskunnan.

Henkilöstöedustusedirektiiviin sisältyy erityisiä säännöksiä pienistä eurooppaosuuskunnista. Jos eurooppaosuuskunnan, jossa henkilöstöä on vähemmän kuin 50, perusta-

vat vain luonnolliset henkilöt tai vain yksi oikeushenkilö ja luonnolliset henkilöt, osallistumisjärjestelyt määräytyvät eurooppaosuuskunnan kotipaikan lainsäädännön mukaan, ellei kolmasosa henkilöstöstä edellytä direktiivin mukaista osallistumisjärjestelyä. Jos henkilöstöedustusta soveltavan eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään jäsenvaltiosta toiseen, on henkilöstöedustusedirektiivin mukaan edelleen sovellettava vähintään samantasoisia henkilöstöedustusta koskevia oikeuksia.

Direktiivissä on erityisiä säännöksiä myös henkilöstön edustajan osallistumisesta eurooppaosuuskunnan kokoukseen, jollainen henkilöstön osallistumismuoto on mahdollinen eräissä jäsenvaltioissa.

Direktiivissä säädetään lisäksi henkilöstön edustajien ja asiantuntijoiden salassapitovelvollisuudesta, henkilöstön edustajien suojausta, vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta, henkilöstöedustuksen järjestämisen kustannusvastuusta sekä säännösten ja sopimusmääräysten noudattamatta jättämisen seuraamuksista. Edelleen direktiivissä säädetään henkilöstöedustuksen suhteesta kansainväliseen konserniyhteistyöhön sekä kansalliseen yhteistoimintamenettelyyn ja hallintoedustukseen.

2.2. Henkilöstöedustus voimassa olevan lain mukaan

Henkilöstöedustuksesta säädetään kolmessa eri laissa: henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990), jäljempänä hallintoedustuslaki, yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978), jäljempänä yhteistoimintalaki ja henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) annetussa laissa (758/2004).

2.2.1. Hallintoedustuslaki

Hallintoedustuslaissa on säännökset henkilöstön osallistumisesta yrityksen hallintoon. Lakia sovelletaan suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin sekä säästöpankkiin,

jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 150.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa on ensisijaisesti järjestettävä sopimuksin siten, että siitä on sovittava vähintään kahden yhteistoimintalaissa tarkoitetun henkilöstöryhmän kanssa, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Jos henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, tulevat noudatettaviksi hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset. Niiden mukaan henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja näille henkilökohtaiset varaedustajat yrityksen valinnan mukaan hallintoneuvostoon, hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosyksiköt. Henkilöstön edustajia voi olla enintään neljäsosa asianomaisen toimielimen muiden jäsenten määrästä, kuitenkin vähintään yksi ja enintään neljä. Henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa sille asetettujen edellytysten täyttymisestä.

Henkilöstön edustajan tulee olla yritykseen työsuhteessa oleva henkilö, jolla on hallintoelimestä samat oikeudet ja velvollisuudet kuin yrityksen valitsemilla jäsenillä, lukuun ottamatta yrityksen johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyä. Näihin henkilöstön edustajalla ei ole oikeutta osallistua. Henkilöstön edustajalla on oikeus vapautukseen työstä henkilöstön edustamista varten sekä korvaukseen tästä johtuvasta ansionmenetyksestä. Henkilöstön edustajalla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla on työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:n mukaan. Henkilöstön edustajalla on yrityksen liike- ja ammatillisuuksia koskevia tietoja koskeva salassapitovelvollisuus, jos tietojen leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen sopimuskumppania. Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa. Hallintoedustuslain säännösten noudattamisen tehosteeksi on säädetty uhkasakko.

2.2.2. *Yhteistoimintalain mukainen kansainvälinen konserniyhteistyö*

Yhteistoimintalaissa on säännökset kansainvälisestä konserniyhteistyöstä. Niitä sovelletaan suomalaisiin konserneihin ja sellaisiin yrityksiin, jotka harjoittavat liiketoimintaa eri ETA- valtioissa sijaitsevien, hallinnollisesti itsenäisten toimintayksiköiden kautta. Sääntely on kaksijakoinen. Kansainvälisestä konserniyhteistyöstä on ensisijaisesti sovittava. Jos konserniyhteistyöstä ei päästä sopimukseen, tulevat sovellettaviksi yhteistoimintalain lakiperusteista konserniyhteistyötä koskevat säännökset. Nämä koskevat henkilöstölle tiedottamista, henkilöstön kuulemista ja henkilöstön edustajien valitsemista ja suojaa.

Suomalaisessa konsernissa ja yrityksessä, jolla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueella ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, on valittava erityinen neuvotteluryhmä. Sen tehtävänä on neuvotella konsernin johdon kanssa kansainvälisen konserniyhteistyön järjestämisestä. Erityiseen neuvotteluryhmään kuuluu yksi jäsen kustakin sellaisesta ETA-valtiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Kuitenkin jäseniä tulee olla vähintään kolme ja enintään 30.

Henkilöstöedustuksen elin kansainvälisessä konserniyhteistyössä on yritysneuvosto, ellei toisin ole sovittu. Yritysneuvostoon valitaan yksi henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja kustakin sellaisesta ETA-valtiosta, jossa konsernilla on yritys tai liike. Lisäksi valitaan lisäjäseniä suhteutettuna eri maissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärään. Yritysneuvosto voi asettaa keskuudestaan työvaliokunnan.

Yrityksen työntekijöillä ja henkilöstön edustajilla on salassapitovelvollisuus niistä työnantajan liike- tai ammatillisuuksia koskevista tiedoista, joita he ovat saaneet konserniyhteistyötä koskevien säännösten perusteella ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä. Henkilöstön edustajilla on oikeus vapautukseen työstä ajaksi, joka vaaditaan henkilöstön edustamiseen tai siihen valmistautumiseen, sekä tästä aiheutuvaan ansionmenetyksen korvaamiseen. Kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevien

velvollisuuksien rikkomisesta on säädetty rangaistus yhteistoimintalaissa ja rikoslaissa (39/1889).

2.2.3. *Laki henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE)*

Vuonna 2004 voimaan tulleen henkilöstöeduksesta eurooppayhtiössä (SE) annetun lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä. Lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin lain säännöksiä, jotka koskevat erityistä neuvotteluryhmää ja edustavan elimen sekä hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenten valintaa Suomessa, sovelletaan siitä riippumatta, missä jäsenvaltiossa yhtiö rekisteröidään.

Lähtökohtana on eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yhtiöiden ja henkilöstöä edustavan erityisen neuvotteluryhmän välinen sopimus henkilöstöeduksesta. Henkilöstöedustusta koskevia neuvotteluja varten henkilöstöä edustavaksi neuvotteluosapuoleksi perustetaan erityinen neuvotteluryhmä, jonka tehtävänä on neuvotella eurooppayhtiön perustamiseen osallistuvien yhtiöiden kanssa henkilöstöedustuksen järjestämisestä. Neuvotteluryhmässä on edustettuna osallistuvien yhtiöiden ja asianomaisten tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstö. Henkilöstöedustusta koskevat toissijaiset säännökset tulevat sovellettaviksi, mikäli neuvottelut eivät johda määrääjässä sopimukseen henkilöstöedustuksesta ja mikäli osallistuvien yhtiöiden toimivaltaiset elimet hyväksyvät säännösten soveltamisen ja siten jatkavat yhtiön perustamista. Toissijaisten säännösten mukaan henkilöstöllä on oikeus valita edustajansa hallitukseen tai hallintoneuvostoon. Lisäksi henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemistä varten muodostetaan henkilöstöä edustava elin.

2.3. **Hallintoedustus Euroopan talousalueella**

ETA-valtioissa henkilöstön informointi ja konsultointi rajat ylittävissä tilanteissa perus-

tuu eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY, jäljempänä yritysneuvostodirektiivi, mukaiseen kansainväliseen konserniyhteistyöhön. Direktiivi toteutettiin Suomessa edellä kohdassa 2.2.2 selostetuilla yhteistoimintalain kansainvälistä konserniyhteistyötä koskevilla säännöksillä. Eurooppaosuuskunnan rajat ylittävää henkilöstön informointia ja konsultointia koskevat säännökset vastaavat pitkälti yritysneuvostodirektiivin säännöksiä.

Seuraavassa tarkastellaan oikeusvertailevasti hallintoedustuksen järjestämisen kansallista sääntelyä eräissä ETA-valtioissa, koska hallintoedustuksen järjestäminen eurooppaosuuskunnassa perustuu siihen, että jossakin eurooppaosuuskunnan perustamiseen osallistuvassa kansallisessa yhtiössä tai muussa oikeushenkilössä on ollut käytössä hallintoedustus.

2.3.1. *Hallintoedustus yleisesti*

Yrityksen hallinto voidaan järjestää yksitai kaksipuolaisesti. Dualistisessa järjestelmässä on kaksi hallintoelinä, joista toinen on valvontaelin, kuten hallintoneuvosto. Tällainen järjestelmä on käytössä Saksassa, Itävallassa, Hollannissa, Puolassa, Unkarissa, Slovakiassa ja Sloveniassa. Monistisessa järjestelmässä yrityksellä on vain yksi hallintoelin, kuten hallitus. Tällainen järjestelmä on käytössä Ruotsissa, Englannissa, Irlannissa, Belgiassa, Luxemburgissa, Italiassa, Espanjassa, Latviassa, Liettuaassa ja Virossa. Lisäksi monistisen ja dualistisen järjestelmän yhdistelmiä käytetään ETA-valtioista Suomessa, Tanskassa, Norjassa ja Ranskassa.

Yleisesti ottaen ETA-valtioissa henkilöstön hallintoedustuksen muoto riippuu siitä, miten yrityksen hallinto on järjestetty. Dualistisessa järjestelmässä hallintoedustus perustuu pääsääntöisesti hallintoneuvoston jäsenyyteen, kuten Saksassa ja Itävallassa, kun taas monistisessa järjestelmässä hallintoedustus perustuu hallituksen jäsenyyteen, kuten Ruotsissa. Suomessa hallintoedustus voidaan järjestää viime kädessä yrityksen valinnan mu-

Lisäksi on otettu soveltuvien osin huomioon Euroopan komission henkilöstöedustusdirektiivin transponointia varten asettaman asian-
tuntijaryhmän johtopäätökset.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

6.1. Riippuvuus muista esityksistä

Eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämistä koskeva laki liittyy euroop-

paosuuskunnan säännöistä annettuun neuvoston asetukseen. Tätä asetusta täydentäväksi laiksi eurooppaosuuskunnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetaan erikseen hallituksen esitys.

6.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista ja velvoitteista

Henkilöstöedustusdirektiivin edellyttämä kansallinen lainsäädäntö on tarkoitus saattaa voimaan kaikissa ETA-valtioissa samanaikaisesti 18 päivänä elokuuta 2006.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

Nimike. Lain nimike ehdotetaan muutettavaksi laiksi henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE), koska lakia sovellettaisiin henkilöstöedustuksen järjestämiseen sekä eurooppayhtiössä että eurooppaosuuskunnassa.

1 §. *Lain tarkoitus.* Lailla olisi tarkoitus säätää henkilöstöedustusdirektiivi toteuttaen henkilöstöedustuksen järjestämisestä sekä eurooppayhtiössä että eurooppaosuuskunnassa.

2 §. *Soveltamisala.* Lakia sovellettaisiin pykälän 1 momentin mukaan eurooppayhtiön lisäksi Suomessa rekisteröitävän eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Muissa ETA-valtioissa rekisteröitävien eurooppaosuuskuntien henkilöstöedustukseen tulisi sovellettavaksi kunkin jäsenvaltion vastaava sääntely.

Ehdotettu säännös henkilöstön edustajan osallistumisesta osuuskunnan kokoukseen tulisi sovellettavaksi eurooppaosuuskunta-asetuksen 59 artiklassa ja henkilöstöedustusdirektiivin 9 artiklassa tarkoitetuissa tilanteissa. Tällainen henkilöstön osallistumismuoto on käytössä Tanskassa ja Luxemburgissa. Jos Suomesta valitaan henkilöstön edustaja näissä valtioissa rekisteröitävän eurooppaosuuskunnan kokoukseen, sovellettaisiin tämän lain henkilöstön edustajien paikkajakoa, valintaa ja suojaa koskevia säännöksiä.

Asetuksen 59 artiklan 4 kohdan mukaan eurooppaosuuskunnan säännöissä voidaan määrätä henkilöstön edustajien osallistumisesta osuuskunnan kokouksiin tai jaosto- tai alakohtaisiin kokouksiin edellyttäen, että henkilöstön edustajien yhteenlaskettu äänimäärä ei ylitä 15:tä prosenttia kaikista äänistä, mikäli tämä eurooppaosuuskunta-asetuksen voimaan tullessa 21 päivänä elokuuta 2003 sallittiin eurooppaosuuskunnan kotipaikan jäsenvaltion lainsäädännössä. Kyseiset osallistumisoikeudet lakkaavat heti, jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään jäsenvaltioon, jonka lain-

säädännössä ei säädetä tällaisesta henkilöstön osallistumisesta. Henkilöstöedustusdirektiivin 9 artiklan mukaan henkilöstön edustajilla on oikeus osallistua osuuskunnan kokouksiin tai sen jaosto- tai alakohtaisiin kokouksiin, jos osapuolet siitä sopivat tai tällaista järjestelmää soveltava osuuskunta muuntaa itsensä eurooppaosuuskunnaksi. Tätä oikeutta sovelletaan tietyin, kyseisessä artiklassa säädetyin edellytyksin myös silloin, kun kyseessä on muutoin kuin muuntamalla perustettu eurooppaosuuskunta, jos jotakin osallistuvaa yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä koskee tällainen järjestelmä. Koska 9 artiklassa tarkoitettu henkilöstöedustusmuoto ei ole Suomessa ennestään mahdollinen, kyseistä artiklaa ei tarvitse täytäntöönpanna Suomen lainsäädännössä lukuun ottamatta edellä tarkoitettuja henkilöstön edustajien paikkajakoa, valitsemista ja suojaa koskevia säännöksiä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi henkilöstöedustusdirektiivin 8 artiklaa vastaavasti lain soveltamisesta vähemmän kuin 50 työntekijän eurooppaosuuskuntiin. Direktiivin mukaan yksinomaan luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden perustamaan eurooppaosuuskuntaan sovelletaan erityisiä säännöksiä. 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, henkilöstöedustusta koskisivat erityiset säännökset. Henkilöstöedustuksen järjestämiseen sovellettaisiin 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 jäsenval-

tiossa, henkilöstöedustus järjestettäisiin soveltuvin osin oikeushenkilöiden perustamis- tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan. Neuvotteluosapuolena olisi osallistuvien yhtiöiden sijaan eurooppaosuuskunta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin eurooppaosuuskunnan rajat ylittävän kotipaikan siirron vaikutuksesta henkilöstöedustukseen. Eurooppaosuuskunnan kokous voisi eurooppaosuuskunta-asetuksen mukaan päättää osuuskunnan kotipaikan siirtämisestä toiseen ETA-valtioon, jolloin siirron jälkeenkin osuuskunta purkautumatta säilyttää oikeushenkilöasemansa. Henkilöstöedustusdirektiivin peruseriaatteena on turvata henkilöstön osallistumisoikeuksien jatkuvuus. Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, olisi henkilöstöedustukseen ehdotetun 3 momentin mukaan edelleen sovellettava vähintään samantasoisia säännöksiä kuin ennen siirtoa. Ehdotettu säännös vastaa direktiivin 8 artiklan 2 kohtaa.

3 §. Määritelmät. Pykälässä määriteltäisiin henkilöstöedustuksen järjestämisen keskeiset käsitteet. Pykälän 2 kohdassa määriteltäisiin eurooppaosuuskunta. Tämä kohta vastaisi henkilöstöedustusdirektiivin 2 artiklan a) kohtaa. Pykälän 3—5 kohdassa tarkoitettujen yhtiöiden määritelmät ehdotetaan eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustusta järjestettäessä koskemaan henkilöstöedustusdirektiivin mukaisesti myös eurooppaosuuskunta-asetuksessa tarkoitettuja oikeushenkilöitä. Näihin kohtiin ehdotetut muutokset vastaisivat direktiivin 2 artiklan b)—d) kohtaa. Pykälän 7—12 kohtaa ehdotetaan muutettaviksi siten, että kyseiset kohdat olisivat sovelletta-

vissa henkilöstöedustuksen järjestämiseen sekä eurooppayhtiössä että eurooppaosuuskunnassa. Näihin kohtiin ehdotetut muutokset vastaavat direktiivin 2 artiklan f)-k) kohtaa.

4 §. Osallistuvien yhtiöiden toimenpiteet ja erityisen neuvotteluryhmän perustaminen. Pykälän 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi henkilöstöedustusdirektiivin 3 artiklan 1 kohtaa vastaavasti siten, että säännöksessä tarkoitettu tiedonantovelvollisuus ulotettaisiin eurooppaosuuskuntaa perustettaessa koskemaan myös kaikkia tytäryrityksiä ja toimipaikkoja riippumatta siitä, ehdotetaanko niitä perustettavan eurooppaosuuskunnan tytäryrityksiksi tai toimipaikoiksi. Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on edistää neuvottelija henkilöstöedustuksen järjestämiseksi.

6—11, 13, 15—21, 23—36 sekä 38 ja 39 §. Pykäliin ehdotetut muutokset olisivat yksinomaan teknisiä, koska näitä säännöksiä sovellettaisiin henkilöstöedustuksen järjestämiseen eurooppaosuuskunnassa vastaavalla tavalla kuin niitä sovelletaan eurooppayhtiössä. Ne pykälät, joita ei ehdoteta muutettaviksi, olisivat sellaisinaan sovellettavissa henkilöstöedustuksen järjestämiseen sekä eurooppayhtiössä että eurooppaosuuskunnassa.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 18 päivänä elokuuta 2006. Henkilöstöedustusdirektiivi on tarkoitus panna täytäntöön kaikissa ETA-valtioissa samanaikaisesti.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Lakiehdotus

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 edustavan 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 perustamissa tai muuntamalla perustetuissa eurooppaosuuskunnissa noudatettavien säännösten mukaan.

Jos eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka siirretään toiseen jäsenvaltioon, on henkilöstöedustukseen edelleen sovellet-

tava 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 nähdessä 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 määräävä 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 luvussa mukaisesti perustettua henkilöstöä edustavaa elintä, joka on tarkoitettu eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan sekä niiden Euroopan talousalueella sijaitsevien tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja sen kuulemista 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 suunnittelemissa toimenpiteissä 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 oi-

keus 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 osallistuvien 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 aloitakseen 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 sulautumistilanteessa

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 eurooppaosuus-

kunta on rekisteröity. Lisäpaikkojen määrä ei saa ylittää kahtakymmentä prosenttia 5 §:n mukaisesti valittujen tai nimettyjen edustajien määrästä.

7 §

Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettuja 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 henkilöstön

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 hengessä sopimukseen pääsemiseksi.

10 §

Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus

Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle tietoja eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä, kunnes eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta on rekisteröity.

11 §

Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosäännöt

Jollei 13 §:stä muuta johdu, erityinen neuvotteluryhmä tekee päätöksensä jäsentensä ehdottomalla enemmistöllä, mikäli tämä enemmistö edustaa myös henkilöstön ehdontonta enemmistöä. Kullakin jäsenellä on yksi ääni.

Jos henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopimus johtaisi henkilöstön osallistumisoikeuksien vähenemiseen, sopimuksen tekeminen edellyttää vähintään kahta kolmasosaa niiden erityisen neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Edellä tarkoitettua määränemmistöä edellytetään kuitenkin vain, jos henkilös-

tön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 25 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on sulauttamalla perustettava eurooppayhtiö tai eurooppaosuuskunta, tai jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 50 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on holding- tai tytäryhtiönä perustettava eurooppayhtiö.

Henkilöstön osallistumisoikeuksien väheneminen tarkoittaa sellaista osuutta niistä 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettujen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan elinten jäsenistä, joka 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 kuulemista koskevia sääntöjä, joissa eurooppayhtiöllä tai eurooppaosuuskunnalla on henkilöstöä. Tällainen päätös keskeyttää tässä luvussa tarkoitettun 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 koollekutsuminen

Erityinen neuvotteluryhmä on kutsuttava uudelleen koolle aikaisintaan kaksi vuotta 13 §:n 1 momentissa tarkoitettun päätöksen jälkeen, kun vähintään kymmenen prosenttia eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan, näiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöstä tai heidän edustajansa sitä kirjalli-

sesti 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 kuitenkaan 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 kuulemista 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 soveltuvin osin eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallituksen tai hallintoneuvoston niiden jäsenten lukumäärä, jotka henkilöstö on oikeutettu valitsemaan tai nimeämään taikka joiden nimeämistä se on oikeutettu suosittamaan tai vastustamaan;

8) yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti henkilöstö voi valita tai nimetä eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan hallin-

toelinten jäsenet taikka suositella tai vastustaa näiden nimeämistä, ja näiden jäsenten oikeudet; sekä

9) sopimuksen voimaantulo ja kesto, tilan- teet, 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 kieltö 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 jaettu 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 olevan henkilöstön määrän mukaan. Jos suomalaisille osallistuville yhtiöille jaettu 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 valitsevat asiantuntijat.

21 §

Mukautuminen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan muutoksiin

Jollei muusta ole sovittu, edustava elin tar-

kistaa 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 hallintoneuvoston 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 uudelleen sijoitetaan tai siirretään, toimipaikkoja tai yrityksiä lopetetaan tai henkilöstön joukkovähentämisessä, edustavalla elimellä on oikeus saada asiasta tietoja. Edustavalla elimellä tai, jos se erityisesti kiireellisyyssyistä niin päättää, työvaliokunnalla on oikeus tavata eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltainen elin tai muu asiassa tarkoituksenmukaisempi eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan johtotaso, jolla on päätöksentekoa koskevaa toimivaltaa, saadakseen tietoja ja tulla 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 tarkoitettut 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 toimivaltaisen elimen edustaja 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 määrin 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 taik-

ka suositella tai vastustaa sitä määrää jäseniä, joka vastaa suurinta osallistuvissa yhtiöissä ennen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan rekisteröintiä sovellettua 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 jäsenvaltioiden 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 jäsenvaltiossa.

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 muutamaakaan 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 luottamuksellina annettuja liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yhtiötä tai muuta oikeushenkilöä taikka sen liike- tai sopimus-kumppania, 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 viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä 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 eurooppaosuuskunnan, 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 ansionmenetyks. 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 tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomitettava *henkilöstöedustuksen järjestämisvelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 18 päivänä elokuuta 2006.

Helsingissä 19 päivänä toukokuuta 2006

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

Liite
Rinnakkaisteksti

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Laki

henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE)

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on henkilöstöedustuksen järjestäminen eurooppayhtiössä.

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan Suomessa rekisteröitävän eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämiseen. Kuitenkin tämän lain erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännöksiä sekä erityisen neuvot-

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 edustavan elimen paikkojen jakautumista Suomessa koskevia säännök-

teluryhmän, edustavan elimen ja eurooppayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston henkilöstöä edustavien jäsenien valintaa Suomessa koskevia säännöksiä sovelletaan siitä riippumatta, missä Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa eurooppayhtiö rekisteröidään.

siä 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 perustamissa 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;

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 neuvos-

2) *osallistuvilla yhtiöillä* yhtiöitä, jotka ovat välittömästi osallisina eurooppayhtiön perustamisessa;

3) *yhtiön tytäryhtiöllä* yritystä, johon nähden kyseisellä yhtiöllä 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;

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

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

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

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

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

ton 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 tarkoitettua 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;

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

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

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

4 §

Osallistuvien yhtiöiden toimenpiteet ja erityisen neuvotteluryhmän perustaminen

Laatiessaan eurooppayhtiön perustamissuunnitelman osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hallitusten on mahdollisimman

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 suunnittelemissa toimenpiteissä 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 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 osallistuvien yhtiöiden johtokuntien tai hal-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen taikka tytäryhtiön perustamista tai eurooppayhtiöksi muuntumista koskevasta suunnitelmasta päättämisen jälkeen toteutettava tarpeelliset toimet, mukaan lukien tietojen antaminen osallistuvista yhtiöistä, asianomaisista tytäryhtiöistä ja toimipaikoista sekä niiden henkilöstömääristä, aloittaakseen neuvottelut yhtiöiden henkilöstön edustajien kanssa eurooppayhtiön henkilöstöedustuksen järjestämisestä.

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

6 §

Lisäpaikkojen jakautuminen sulautumislanteessa

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

7 §

Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu erityisen neuvottelu-

litusten on mahdollisimman pian sulautumisehtoja tai holding-yhtiön perustamisehtoja koskevan ehdotuksen julkaisemisen jälkeen taikka tytäryhtiön perustamista tai eurooppayhtiöksi tai eurooppaosuuskunnaksi muuntumista 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 ja 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 sulautumislanteessa

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 kahtakymmentä prosenttia 5 §:n mukaisesti valittujen tai nimettyjen edustajien määrästä.

7 §

Paikkojen jakautuminen suomalaisten yhtiöiden kesken

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu erityisen neuvottelu-

ryhmän paikkoja on vähemmän tai yhtä monta kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan nämä paikat suomalaisten yhtiöiden kesken yksi kerrallaan alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaan.

Jos 5 §:n mukaisesti suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu erityisen neuvotteluryhmän paikkoja on enemmän kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan kullekin suomalaiselle yhtiölle 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 kesken. Mikäli mahdollista, sopimuksella on turvattava edustus kaikille suomalaisille osallistuville yhtiöille ja henkilöstöryhmille.

8 §

Erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitseminen Suomessa

Eurooppayhtiön 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 henkilöstöedustusta koskevat järjestelyt.

ryhmän 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 jaettu 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 henkilöstöedus-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tätä varten henkilöstöedustuksen järjestämisestä on neuvoteltava yhteistyön hengessä sopimukseen pääsemiseksi.

tusta koskevat järjestelyt. Tätä varten henkilöstöedustuksen järjestämisestä on neuvoteltava yhteistyön hengessä sopimukseen pääsemiseksi.

10 §

10 §

*Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus**Erityisen neuvotteluryhmän tiedonsaantioikeus*

Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle tietoja eurooppayhtiön perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä, kunnes eurooppayhtiö on rekisteröity.

Osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisten elinten on annettava erityiselle neuvotteluryhmälle tietoja eurooppayhtiön *tai eurooppaosuuskunnan* perustamissuunnitelmasta ja perustamistoimien etenemisestä, kunnes eurooppayhtiö *tai eurooppaosuuskunta* on rekisteröity.

11 §

11 §

*Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosäännöt**Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekosäännöt*

Jollei 13 §:stä muuta johdu, erityinen neuvotteluryhmä tekee päätöksensä jäsentensä ehdottomalla enemmistöllä, mikäli tämä enemmistö edustaa myös henkilöstön ehdontonta enemmistöä. Kullakin jäsenellä on yksi ääni.

Jollei 13 §:stä muuta johdu, erityinen neuvotteluryhmä tekee päätöksensä jäsentensä ehdottomalla enemmistöllä, mikäli tämä enemmistö edustaa myös henkilöstön ehdontonta enemmistöä. Kullakin jäsenellä on yksi ääni.

Jos henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopimus johtaisi henkilöstön osallistumisoikeuksien vähenemiseen, sopimuksen tekeminen edellyttää vähintään kahta kolmasosaa niiden erityisen neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Edellä tarkoitettua määränemmistöä edellytetään kuitenkin vain, jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 25 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on sulauttamalla perustettava eurooppayhtiö, tai jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 50 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on holding- tai tytäryhtiönä perustettava eurooppayhtiö.

Jos henkilöstöedustuksesta neuvoteltava sopimus johtaisi henkilöstön osallistumisoikeuksien vähenemiseen, sopimuksen tekeminen edellyttää vähintään kahta kolmasosaa niiden erityisen neuvotteluryhmän jäsenten äänistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä. Edellä tarkoitettua määränemmistöä edellytetään kuitenkin vain, jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 25 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on sulauttamalla perustettava eurooppayhtiö *tai eurooppaosuuskunta*, tai jos henkilöstön osallistumisen piiriin kuuluu vähintään 50 prosenttia osallistuvien yhtiöiden henkilöstön kokonaismäärästä, kun kyseessä on holding- tai tytäryhtiönä perustettava eurooppayhtiö.

Henkilöstön osallistumisoikeuksien väheneminen tarkoittaa sellaista osuutta niistä 3 §:n 11 kohdassa tarkoitettujen eurooppayhtiön elinten jäsenistä, joka 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 kuulemista koskevia sääntöjä, joissa eurooppayhtiöllä on henkilöstöä. Tällainen päätös keskeyttää tässä luvussa tarkoitetun neuvottelumenettelyn, jolloin myöskään tämän lain 5 luvun säännöksiä ei sovelleta.

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

15 §

Erityisen neuvotteluryhmän uudelleen koollekutsuminen

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

Henkilöstön osallistumisoikeuksien väheneminen tarkoittaa sellaista osuutta niistä 3 §:n 12 kohdassa tarkoitettujen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan elinten jäsenistä, joka 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 kuulemista 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 koollekutsuminen

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 toimivaltaisen elimen osapuolena eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista koskevista 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 soveltuvin osin eurooppayhtiön 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 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.

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 kuulemista koskevista 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 soveltuvin 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 perustetaan muuntamalla, sopimuksessa tulee määrätä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppayhtiöksi muunnettavassa yhtiössä käytössä oleva.

18 §

Toissijaisten säännösten soveltaminen

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan eurooppayhtiön 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 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 ja henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä sovellettiin eurooppayhtiöksi muunnettuun yhtiöön;

2) kyseessä on sulauttamalla muodostettu eurooppayhtiö ja

a) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä käytössä yksi tai useampi osallistumismuoto, jonka piiriin

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 sulautumalla muodostettu eurooppayhtiö *tai eurooppaosuuskunta* ja

a) yhdessä tai useammassa eurooppayhtiöön *tai eurooppaosuuskuntaan* osallistuvassa yhtiössä oli ennen eurooppayhtiön *tai eurooppaosuuskunnan* rekisteröintiä käytössä

Voimassa oleva laki

Ehdotus

kuului vähintään 25 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 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. Jos erityinen neuvotteluryhmä ei tee päätöstä henkilöstön osallistumismuodosta, siitä päättävät osallistuvat yhtiöt.

Erityisen neuvotteluryhmän on ilmoitettava I momentin mukaisesta päätöksenteostaan osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisille elimille.

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 I momentin mukaisesta päätöksenteostaan osallistuvien yhtiöiden toimivaltaisille elimille.

20 §

Edustavan elimen muodostaminen

Edustava elin muodostetaan eurooppayhtiön sekä sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöistä, jotka henkilöstön edustajat tai, jollei edustajia ole, kaikki työntekijät valitsevat tai nimeävät keskuudestaan.

Jos suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu edustavan elimen paikkoja on vähemmän tai yhtä monta kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan nämä paikat suomalaisten yhtiöiden kesken yksi kerrallaan alenevassa järjestyksessä niiden palveluksessa olevan henkilöstön määrän mukaan. Jos suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu edustavan elimen paikkoja on enemmän kuin osallistuvia yhtiöitä, jaetaan kullekin suomalaiselle yhtiölle 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 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 valitsevat asiantuntijat.

21 §

Mukautuminen eurooppayhtiön muutoksiin

Jollei muusta ole sovittu, edustava elin tarkistaa kerran vuodessa, onko eurooppayhtiössä, sen tytäryhtiöissä tai toimipaikoissa tapahtunut sellaisia muutoksia, joi-

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 yhtiölle jaettu 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 olevan henkilöstön määrän mukaan. Jos suomalaisille osallistuville yhtiölle jaettu 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 valitsevat asiantuntijat.

21 §

Mukautuminen eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan muutoksiin

Jollei muusta ole sovittu, edustava elin tarkistaa kerran vuodessa, onko eurooppayhtiössä tai eurooppaosuuskunnassa, näiden tytäryhtiöissä tai toimipaikoissa ta-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

den vuoksi edustavan elimen kokoonpanoa on muutettava.

pahtunut sellaisia muutoksia, joiden vuoksi edustavan elimen kokoonpanoa on muutettava.

23 §

23 §

*Edustavan elimen toimivalta**Edustavan elimen toimivalta*

Edustava elin on toimivaltainen asioissa, jotka koskevat eurooppayhtiötä itseään tai jotain sen toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevaa tytäryhtiötä tai toimipaikkaa, sekä asioissa, joissa päätöksiä tekevät elimet yksittäisessä jäsenvaltiossa eivät ole toimivaltaisia.

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 §

24 §

*Edustavan elimen oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi**Edustavan elimen oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi*

Edustavalla elimellä on eurooppayhtiön toimivaltaisen elimen säännöllisesti laatimien kertomusten pohjalta oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi eurooppayhtiön liiketoiminnan kehittymisestä ja sen tulevaisuudennäkymistä sekä tätä varten kokoontua toimivaltaisen elimen kanssa ainakin kerran vuodessa. Myös paikalliselle johdolle on annettava edellä mainitut tiedot.

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 toimivaltaisen elimen on annettava edustavalle elimelle hallituksen tai johtokunnan ja hallintoneuvoston kokousten esityslistat ja jäljennökset kaikista yhtiökokoukselle toimitetuista asiakirjoista.

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa kokouksessa käsitellään erityisesti seuraavia asioita: eurooppayhtiön 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 lopetta-

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

miset sekä joukkovähentämiset.

supistamiset tai lopettamiset sekä joukkovähentämiset.

25 §

Tiedonsaanti poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta

Kun poikkeukselliset olosuhteet vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin, erityisesti jos toimintaa uudelleen sijoitetaan tai siirretään, toimipaikkoja tai yrityksiä lopetetaan tai henkilöstön joukkovähentämisessä, edustavalla elimellä on oikeus saada asiasta tietoja. Edustavalla elimellä tai, jos se erityisesti kiireellisyyssyistä niin päättää, työvaliokunnalla on oikeus tavata eurooppayhtiön toimivaltainen elin tai muu asiassa tarkoituksenmukaisempi eurooppayhtiön johtotaso, jolla on päätöksentekoa koskevaa toimivaltaa, saadaksesen tietoja ja tullaan 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 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 toimivaltaisen elimen oikeuksiin.

26 §

Edustavan elimen jäsenten keskinäinen kokoontuminen ja tietojen antaminen henkilöstön edustajille

Ennen eurooppayhtiön toimivaltaisen eli-

25 §

Tiedonsaanti poikkeuksellisten olosuhteiden vaikutuksesta

Kun poikkeukselliset olosuhteet vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin, erityisesti jos toimintaa uudelleen sijoitetaan tai siirretään, toimipaikkoja tai yrityksiä lopetetaan tai henkilöstön joukkovähentämisessä, edustavalla elimellä on oikeus saada asiasta tietoja. Edustavalla elimellä tai, jos se erityisesti kiireellisyyssyistä niin päättää, työvaliokunnalla on oikeus tavata eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan toimivaltainen elin tai muu asiassa tarkoituksenmukaisempi eurooppayhtiön tai eurooppaosuuskunnan johtotaso, jolla on päätöksentekoa koskevaa toimivaltaa, saadaksesen tietoja ja tullaan 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 eurooppa-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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

Edustavan elimen jäsenet antavat eurooppayhtiön sekä sen 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 määrin kuin tämä on tarpeen heidän tehtäviensä suorittamiseksi.

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

Eurooppayhtiö vastaa kokousten järjestämisestä ja tulkauksesta aiheutuvista kustannuksista, edustavan elimen ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannuksista sekä kohtuullisista asiantuntijakustannuksista, jollei toisin ole sovittu.

28 §

Henkilöstön osallistumisoikeudet

Jos eurooppayhtiö perustetaan muuntamalla, henkilöstön osallistumista koskevia säännöksiä on sovellettava edelleen eurooppayhtiössä.

Muissa eurooppayhtiön perustamistapauksissa eurooppayhtiön, sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen henkilöstöä edustavalla

osuuskunnan toimivaltaisen elimen kanssa pidettävää kokousta edustava elin tai työvaliokunta, jota tarvittaessa laajennetaan 25 §:n 3 momentin mukaisesti, voi kokoontua ilman, että yhtiön tai muun 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 määrin 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 tulkauksesta 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*,

elimellä on oikeus valita tai nimetä eurooppayhtiön hallitukseen tai hallintoneuvostoon se määrä taikka suositella tai vastustaa sitä määrää jäseniä, joka vastaa suurinta osallistuvissa yhtiöissä ennen eurooppayhtiön rekisteröintiä sovellettua henkilöstön osallistumisen osuutta.

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

29 §

Henkilöstöä edustavien jäsenten paikkojen jakautuminen

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

Eurooppayhtiön 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.

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 sovellettua 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 jäsenvaltioiden 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 hallintoelimeen, ovat tämän elimen täysivaltaisia jäseniä, joilla on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin osakkeenomistajia edustavilla jäsenillä, äänestysoikeus mukaan lukien.

Hallintoelimen 1 momentissa tarkoitettu jäsen ei saa kuitenkaan käsitellä työehtosopimusta tai työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita eikä muutakaan sellaista asiaa, jossa henkilöstön olennainen etu saattaa olla ristiriidassa eurooppayhtiön 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 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 tai osallistuvan yhtiön hallintoneuvosto tai hallitus ei ole velvollinen ilmaisemaan tietoja, joiden ilmaisemisen estävät eurooppayhtiön tai osallistuvan

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 edustavilla jäsenillä, äänestysoikeus mukaan lukien.

Hallintoelimen 1 momentissa tarkoitettu jäsen ei saa kuitenkaan käsitellä työehtosopimusta tai työtaistelutoimenpiteitä koskevia asioita eikä muutakaan 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 euroop-

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 viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

payhtiön, *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 viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle tiedonantovelvollisuudesta ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön hallintoneuvostoon tai hallitukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön, sen 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 hallituksen tai hallintoneuvoston kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten. Vastaavasti on korvatta-

33 §

Henkilöstön edustajien suoja

Erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön tai *eurooppaosuuskunnan* hallintoneuvostoon, hallitukseen tai *osuuskunnan kokoukseen* kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta, silloin kun nämä ovat eurooppayhtiön tai *eurooppaosuuskunnan*, 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, hallintoneuvoston tai *osuuskunnan* kokouksiin sekä mainittuihin menettelyihin välittömästi liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistau-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

va 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 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 tai sen tytäryhtiössä.

36 §

Eurooppayhtiöjärjestelyn väärinkäyttö

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

tumista 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 osoittaa, että olennaiselle muutokselle on hyväksyttävä peruste eikä muutosta voitu toteuttaa ennen eurooppayhtiön rekisteröimistä.

38 §

Uhkasakko

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

39 §

Rangaistussäännökset

Eurooppayhtiön 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 tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomittava *henkilöstöedustuksen järjestämisvelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

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 tarkoitettussa sopimuksessa sovitaan, on tuomittava *henkilöstöedustuksen järjestämisvelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. Vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Tämä laki tulee voimaan 18 päivänä elokuuta 2006.