

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 ja 5 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden parantamisen edellyttämistä toimenpiteistä tehdyn valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti muuttaa yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia siten, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden

ja toimihenkilöiden erityistarpeisiin. Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia ja henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettua lakia ehdotetaan muutettaviksi siten, että liikkeen luovutusta ja sulautumista koskevaa sääntelyä täydennettäisiin liikkeen jakautumisen osalta.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan 1 päivänä syyskuuta 1997.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila ja keskeiset ehdotukset

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978), jäljempänä *yhteistoimintalaki*, mukaan työnantajan tulee laatia muun muassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat. Henkilöstösuunnitelmaan sisältyvät henkilöstön rakennetta, määrää ja laatua koskevat asiat. Koulutussuunnitelmassa vuorostaan tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä vuosittain vahvistaa koulutuksen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin. Valtioneuvoston 6 päivänä helmikuuta 1997 tekemässä periaatepäätöksessä ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden parantamisen edellyttämistä toimenpiteistä todetaan, että yhteistoimintalakiin sisällytetään ikääntyvän henkilöstön erityistarpeita koskeva säännös. Tämän vuoksi yhteistoimintalakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden ja toimihenkilöi-

den erityistarpeisiin.

Osakeyhtiölakia (734/1978) on muutettu 1 päivänä syyskuuta 1997 voimaan tulevalla lailla 145/1997 muun muassa siten, että lain 14 a lukuun on otettu yhtiön jakautumisen määritelmä ja sen toteuttamisen edellytykset. Lainmuutoksen mukaan jakautuminen voidaan toteuttaa ensinnäkin siten, että jakautuvan yhtiön kaikki varat ja velat siirtyvät useammalle perustettavalle vastaanottavalle yhtiölle ja jakautuva yhtiö purkautuu selvitysmenettelyttä. Toiseksi jakautuminen voidaan toteuttaa siten, että osa jakautuvan yhtiön varoista ja veloista siirtyy yhdelle tai useammalle perustettavalle vastaanottavalle yhtiölle. Uusien säännösten tarkoitus on mahdollistaa yritysrakenteiden joustava muuttaminen ilman, että osakkeenomistajien ja velkojien asema poikkeaa lain yleisistä periaatteista.

Yhteistoimintalaissa liikkeen luovutus ja sulautuminen on oikeusvaikutuksiltaan rinnastettu toisiinsa. Kun jakautuminen vuoros-

taan on oikeudellisesti sulautumista käänteisesti ja kun myös jakautumiseen liittyy vastaavia henkilöstövaikutuksia, ehdotetaan tässä esityksessä, että jakautuminen rinnastetaisiin yhteistoimintalain sääntelyssä liikkeen luovutukseen ja sulautumiseen.

Kolmannessa ja kuudennessa sulautumista ja jakautumista koskevissa yhtiöoikeudellisissa neuvoston direktiiveissä 78/855/ETY ja 82/891/ETY säädetään, että työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettua neuvoston direktiiviä 77/187/ETY sovelletaan myös sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä. Viimeksi mainittu direktiivi on täytäntöön pantu Suomessa työsopimuslain (320/1970) ja yhteistoimintalain muutoksilla.

2. Esityksen vaikutukset

Esityksestä ei aiheutuisi yrityksille merkittäviä kustannuksia.

3. Asian valmistelu

Esityksen antaminen perustuu työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelutulokseen 31 päivältä toukokuuta 1996 ja valtioneuvoston 6 päivänä helmikuuta 1997 tekemään periaatepäätökseen ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden parantamisen edellyttämistä toimenpiteistä. Ehdotettu yhteistoimintalain muutos ikääntyvien työntekijöiden osalta on valmisteltu ikääntyvien työntekijöiden työllistymisedellytyksiä selvittäneessä komiteassa (komiteamietintö 1996:14).

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

3 §. *Yhteistoiminnan osapuolet.* 6 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* 6 a §. *Neuvotteluvälvoiteen toteaminen liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen.* 7 a §. *Neuvotteluesitys.* 8 §. *Neuvotteluvälvoiteen sisältö ja sen täytyminen.* 11 §. *Työnantajan tiedottamisvelvollisuus.* 14 §. *Sopimusoikeus.* Yhtiöoikeudellisesti jakautuminen on sulautumisen peilikuva. Täten jakautumista koskevan sääntelyn tarve myös työoikeudellisesti vastaa, ottaen huomioon että siihen liittyy usein henkilöstövaikutuksia, sulautumista. Tämän vuoksi ehdotetaan yhteistoimintalain säännöksiin, joissa säädetään sulautumisesta, lisättäväksi jakautuminen. Neuvotteluvollisuus on samoin kuin sulautumisessa vastaanottavalla yhtiöllä.

6 b §. *Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmat.* Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmia koskevassa säännöksessä ei ole nimenomaisesti mainintaa ikääntyvän henkilöstön erityistarpeista. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälään lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan henkilöstö- ja koulutus suunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien

työntekijöiden ja toimihenkilöiden erityistarpeisiin.

1.2. Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa

4 §. *Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus.* Pykälän 1 momentissa oleva viittaus yhteistoimintalain 7 §:n 3 momenttiin muutettaisiin koskemaan lain 7 §:n 4 momenttia, joksi kyseinen säännös on lainmuutoksella 906/1996 siirretty.

5 §. *Lain mukaisesti toteutettava henkilöstön edustus.* Pykälän 3 momenttia ehdotetaan täydennettäväksi liikkeen jakautumista koskevalla sääntelyllä edellä yhteistoimintalain yhteydessä esitetyillä perusteilla.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä syyskuuta 1997, jolloin jakautumista koskevat osakeyhtiölain muutokset tulevat voimaan.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 3 §:n 3 momentti, 6 §:n 3 a kohta, 6 a §, 7 a §:n 3 momentti, 8 §:n 4 momentti, 11 §:n 5 momentti ja 14 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 3 §:n 3 momentti, 6 §:n 3 a kohta, 6 a §, 7 a §:n 3 momentti ja 8 §:n 4 momentti laissa 724/1988, 11 §:n 5 momentti laissa 236/1993 ja 14 §:n 1 momentti laissa 906/1996, sekä

lisätään 6 b §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 724/1988, uusi 4 momentti seuraavasti:

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolena voi asiassa, joka koskee liikkeen luovutuksesta, jakautumisesta tai sulautumisesta johtuvia vaikutuksia, olla myös luovutuksen saaja tai vastaanottava yritys.

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

3 a) liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;

6 a §

Neuvotteluelvoitteen toteaminen liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen

Liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen tapahduttua on yhteistoimintamenettelyssä todettava, onko liikkeen luo-

vutuksella, jakautumisella tai sulautumisella neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia.

6 b §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden erityistarpeisiin.

7 a §

Neuvotteluesitys

Edellä 6 a §:ssä tarkoitettussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta, jakautumisesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1 momentissa säädetään.

8 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täyttyminen

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu

ennen liikkeen luovutusta, jakautumista tai sulautumista, luovutuksen saajan ja vastaanottavan yrityksen osalta neuvottelujaksi lasketaan myös se aika, jonka ne ovat olleet neuvotteluissa osapuolena.

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Mitä edellä säädetään luovutuksesta, koskee myös jakautumista ja sulautumista.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri

käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistointamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, jakautumisen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistointamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

2.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 ja 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 4 §:n 1 momentti ja 5 §:n 3 momentti seuraavasti:

4 §

Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 §:n 4 momentin mukaisessa kokouksessa taikka mainitun lain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 3 §:ssä tarkoitetun sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa, mitä mainitun lain 8 a §:ssä säädetään.

vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Kun yrityksessä, jossa henkilöstön edustus on toteutettu, muutetaan hallinnon rakennetta, on edustusta samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Milloin muutos johtuu liikkeen luovutuksesta taikka yritysten sulautumisesta tai jakautumisesta, saadaan muutos henkilöstön edustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön edustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

5 §

Lain mukaisesti toteutettava henkilöstön edustus

Jollei 4 §:ssä mainitulla tavalla toisin sovi-
 ta, henkilöstön edustus on toteutettava

 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

Helsingissä 15 päivänä toukokuuta 1997

**Tasavallan Presidentin estyneenä ollessa
 Pääministeri**

PAAVO LIPPONEN

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

1.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 3 §:n 3 momentti, 6 §:n 3 a kohta, 6 a §, 7 a §:n 3 momentti, 8 §:n 4 momentti, 11 §:n 5 momentti ja 14 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 3 §:n 3 momentti, 6 §:n 3 a kohta, 6 a §, 7 a §:n 3 momentti ja 8 §:n 4 momentti laissa 724/1988, 11 §:n 5 momentti laissa 236/1993 ja 14 §:n 1 momentti laissa 906/1996, sekä

lisätään 6 b §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 724/1988, uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolena voi asiassa, joka koskee liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta johtuvia vaikutuksia, olla myös luovutuksen saaja tai vastaanottava yritys.

Yhteistoiminnan osapuolena voi asiassa, joka koskee liikkeen luovutuksesta, *jakautumisesta* tai sulautumisesta johtuvia vaikutuksia, olla myös luovutuksen saaja tai vastaanottava yritys.

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

3 a) liikkeen luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;

3 a) liikkeen luovutuksen, *jakautumisen* tai sulautumisen tapahduttua siitä mahdollisesti johtuvat henkilöstön osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 a §

6 a §

Neuvotteluelvoitteen toteaminen liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen

*Neuvotteluelvoitteen toteaminen liikkeen luovutuksen, **jakautumisen** tai sulautumisen jälkeen*

Liikkeen luovutuksen tai sulautumisen tapahduttua on yhteistoimintamenettelyssä todettava, onko liikkeen luovutuksella tai sulautumisella neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia.

Liikkeen luovutuksen, *jakautumisen* tai sulautumisen tapahduttua on yhteistoimintamenettelyssä todettava, onko liikkeen luovutuksella, *jakautumisella* tai sulautumisella neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia vaikutuksia.

6 b §

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden erityistarpeisiin.

7 a §

Neuvotteluesitys

Edellä 6 a §:ssä tarkoitettussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1 momentissa on säädetty.

Edellä 6 a §:ssä tarkoitettussa asiassa neuvotteluesitys on tehtävä viikon kuluessa luovutuksesta, *jakautumisesta* tai sulautumisesta, jollei neuvotteluja ole aloitettu tätä ennen. Neuvotteluesityksen tekemisestä ja neuvottelujen aloittamisesta on muutoin voimassa, mitä 1 momentissa *säädetään*.

8 §

Neuvotteluelvoitteen sisältö ja täytyminen

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen liikkeen luovutusta tai sulautumista, luovutuksen saajan ja vastaanottavan yrityksen osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka ne ovat olleet neuvotteluissa osapuolena.

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen liikkeen luovutusta, *jakautumista* tai sulautumista, luovutuksen saajan ja vastaanottavan yrityksen osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka ne ovat olleet neuvotteluissa osapuolena.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Mitä edellä säädetään luovutuksesta, koskee myös sulautumista.

Mitä edellä säädetään luovutuksesta, koskee myös *jakautumista* ja sulautumista.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistointamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistointamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

14 §

Sopimusoikeus

Työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 §:n 1 momentissa säädetään lain soveltamisalasta, 3 ja 4 §:ssä yhteistoiminnan osapuolista, 6 §:ssä yhteistointamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, 6 a §:ssä neuvotteluelvoitteen toteamisesta liikkeen luovutuksen, *jakautumisen* tai sulautumisen jälkeen, 6 b §:ssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, 7 §:ssä yhteistointamenettelystä, 7 a §:ssä neuvotteluesityksestä, 8 §:ssä neuvotteluelvoitteen sisällöstä ja sen täyttymisestä, 8 a §:ssä neuvottelujen kirjaamisesta, 11 §:ssä työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta, 11 b—11 e §:ssä konserniyhteistyöstä sekä 13 §:ssä henkilöstön edustajien vapautuksesta työstä ja maksettavista korvauksista.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

2.

Laki**henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetun lain 4 ja 5 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 24 päivänä elokuuta 1990 annetun lain (725/1990) 4 §:n 1 momentti ja 5 §:n 3 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

4 §

4 §

*Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus**Sopimukseen perustuva henkilöstön edustus*

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 7 §:n 3 momentin mukaisessa kokouksessa taikka mainitun lain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 3 §:ssä tarkoitetun sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa, mitä sanotun lain 8 a §:ssä on säädetty.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa voidaan toteuttaa siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 7 §:n 4 momentin mukaisessa kokouksessa taikka mainitun lain 4 §:ssä tarkoitetussa neuvottelukunnassa sovitaan työnantajan ja vähintään kahden mainitun lain 3 §:ssä tarkoitetun sellaisen henkilöstöryhmän välillä, jotka yhdessä edustavat henkilöstön enemmistöä. Neuvottelun tuloksen kirjaamisesta on voimassa, mitä mainitun lain 8 a §:ssä *säädetään*.

5 §

Lain mukaisesti toteutettava henkilöstön edustus

Jollei 4 §:ssä mainitulla tavalla toisin sovi- ta, henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Kun yrityksessä, jossa henkilöstön edustus on toteutettu, muutetaan hallinnon rakennetta, on edustusta samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Milloin muutos johtuu liikkeen luovutuksesta tai yritysten sulautumisesta, saadaan muutos henkilöstön edustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilöstön edustuk-

Jollei 4 §:ssä mainitulla tavalla toisin sovi- ta, henkilöstön edustus on toteutettava vuoden kuluessa siitä, kun 2 §:n mukaiset edellytykset ovat täyttyneet ja vaatimus edustuksesta esitetty. Kun yrityksessä, jossa henkilöstön edustus on toteutettu, muutetaan hallinnon rakennetta, on edustusta samalla muutettava vastaamaan uutta rakennetta. Milloin muutos johtuu liikkeen luovutuksesta tai yritysten sulautumisesta *tai jakautumisesta*, saadaan muutos henkilöstön edustuksessa toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun hen-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

sen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

kilöston edustuksen muuttamista koskeva vaatimus on esitetty.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .*
