

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksryhmissä annetun lain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksryhmissä annettua lakia. Esityksen tarkoituksena on täytäntöönpanna Suomessa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamista yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yrityksryhmissä koskeva uudistettu direktiivi. Lakiin otettaisiin sen edellyttämät säännökset kansainvälisestä konserniyhteistoiminnasta Euroopan talousalueella.

Laissa määriteltäisiin rajat ylittävä henkilöstölle tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen sekä rajattaisiin tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ala ylikansallisiin kysymyk-

siin. Lakiin otettaisiin säännökset yhteisönlaajuisen yrityksen tai yrityksryhmän rakennemuutosten vaikutuksista yritysneuvoston toimintaan. Lisäksi työmarkkinajärjestöjen roolia tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönotossa vahvistettaisiin. Konserniyhteistoimintaa koskevat järjestelyt toteutettaisiin yrityksissä jatkossakin ensisijaisesti sopimusperusteisesti, ja vain, jollei sopimukseen päästä, sovellettaisiin lakiperusteisia vähimmäisvaatimuksia.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 6 päivänä kesäkuuta 2011, jolloin direktiivi on määrä täytäntöönpanna muissakin Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT	3
1 JOHDANTO	3
2 NYKYTILA	3
2.1 Yritysneuvostodirektiivin tausta	3
2.2 Yritysneuvostodirektiivin pääasiallinen sisältö.....	4
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	6
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	6
4.1 Taloudelliset vaikutukset	6
4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	6
4.3 Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan.....	6
4.4 Yritysvaikutukset	6
5 ASIAN VALMISTELU	7
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	8
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT	8
2 VOIMAANTULO.....	12
LAKIEHDOTUS	13
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta	13
LIITE	18
RINNAKKAISTEKSTI.....	18
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta	18

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä, jäljempänä *yritysneuvostodirektiivi*, annettiin 6 päivänä toukokuuta 2009. Direktiivi perustuu Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 137 (nykyinen Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus, SEUT 153) artiklaan.

Yritysneuvostodirektiivi korvaa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY, sellaisena kuin se on ulotettuna koskemaan Yhdistynyttä kuningaskuntaa 15 joulukuuta 1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/74/EY ja mukautettuna Bulgarian ja Romanian liittymisen johdosta 20 marraskuuta 2006 annetulla neuvoston direktiivillä 2006/109/EY.

2 Nykytila

2.1 Yritysneuvostodirektiivin tausta

Sisämarkkinoiden toiminta merkitsee yritysten keskittymisiä, rajat ylittäviä fuusioita, yritysostoja ja yhteisyrityksiä ja näin ollen yritysten ja yritysryhmien rakennemuutoksia. Taloudellisen toiminnan suotuisan kehityksen varmistamiseksi on tarpeen, että useissa jäsenvaltioissa toimivat yritykset ja yritysryhmät tiedottavat päätöksenteostaan työntekijöiden edustajille ja kuulevat heitä.

Edellisen yritysneuvostodirektiivin 94/45/EY tavoitteeksi asetettiin rajat ylittävän henkilöstölle tiedottamisen ja henkilöstön kuulemisen parantaminen yhteisönlaajuisissa yrityksissä ja yritysryhmissä perustamalla eurooppalainen yritysneuvosto tai ottamalla käyttöön muu tiedottamis- ja kuulemismenettely. Direktiiviä sovellettiin sellaisiin yhteisötason yrityksiin, joissa on vähin-

tään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää, sekä yritysryhmiin, joissa on samaten vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kaksi yritysryhmään kuuluvaa yli 150 työntekijän yritystä eri jäsenvaltioissa. Direktiiviä oli noudatettava, vaikka yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto olisi jäsenvaltioiden ulkopuolella, jolloin työntekijöiden informaatio- ja konsultointimenettely käsittäisi yritysryhmän yritykset ja yrityksen toimintayksiköt jäsenvaltioiden alueella.

Yritysneuvostodirektiivin soveltamisalaan kuuluu noin 2 350 yhteisönlaajuisia yritystä tai yritysryhmää, joissa on noin 24 miljoonaa työntekijää. Euroopan talousalueella toimii noin 900 eurooppalaista yritysneuvostoa, joiden kautta on edustettuina noin 16 miljoonaa työntekijää. Euroopan komission mukaan yritysneuvostoista on tullut keskeisiä toimijoita rajat ylittävien työmarkkinasuhteiden kehittämisessä. Ne auttavat myös sovittamaan yhteen taloudellisia ja yhteiskunnallisia tavoitteita sisämarkkinoilla erityisesti yritys-rakenteiden muutosten ennakoinnissa ja vastuullisessa hallinnassa.

Edellisen yritysneuvostodirektiivin soveltaminen käytännössä aiheutti kuitenkin eräitä ongelmia. Euroopan komission selvitysten mukaan oikeus ylikansalliseen tiedottamiseen ja kuulemiseen ei ole toteutunut tehokkaasti, koska yritysneuvostot eivät ole saaneet riittävästi tietoa eivätkä tulleet riittävästi kuulluiksi rakennemuutoksissa. Lisäksi eurooppalaisia yritysneuvostoja on perustettu ainoastaan kolmasosaan direktiivin soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä.

Direktiivin soveltamisen ongelmia oli tullut esiin myös unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Kolmessa tuomioistuimen ennakoratkaisukysymyksenä käsittelemässä asiassa (asiat C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel ja C-349/01 ADS Anker GmbH) unionin tuomioistuin tulkitsi direktiivin säännöksiä, jotka koskevat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tarvit-

tavien tietojen ilmoittamista. Lisäksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien direktiivien johdonmukaisuus ja nivelyminen toisiinsa oli puutteellista.

Edellisen yritysneuvostodirektiivin 15 artiklan mukaan komission tuli 22.9.1999 mennessä tarkastella jäsenvaltioiden ja Euroopan tasolla toimivien työmarkkinaosapuolten kanssa direktiivin soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä ja erityisesti sitä, ovatko työntekijöiden lukumäärärajat tarkoituksenmukaisia, ja ehdottaa neuvostolle tarvittavia muutoksia. Tarkastelussa ilmeni, että yritysneuvostodirektiiviin oli tarpeen tehdä useita merkittäviä muutoksia.

Komissio piti tärkeänä, että eurooppalaiset yritysneuvostot voivat hoitaa täysimääräisesti tehtävänsä muutoksen ennakoimisessa ja hallinnassa sekä kehittää aitoa ylikansallista työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua. Ennen kuin komissio teki direktiiviehdotuksen (KOM(2008) 419 lopullinen), asiasta kuultiin perustamissopimuksen 138 (SEUT 154) artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti Euroopan tason työmarkkinaosapuolia, jotka selvittivät mahdollisuuksia yhteisötason sopimuksen aikaansaamiseksi vaihtoehtona lainsäädännölle. Neuvottelut eivät johtaneet kuitenkaan sopimukseen. Komissio antoi heinäkuussa 2008 ehdotuksen edellisen yritysneuvostodirektiivin uudistamiseksi sen korvaavalla direktiivillä. Direktiiviehdotuksen tavoitteena oli varmistaa, että työntekijöiden oikeudet saada tietoa ja tulla kuulluksi ylikansallisesti toteutuvat tehokkaasti, lisätä eurooppalaisten yritysneuvostojen määrää, parantaa oikeusvarmuutta sekä varmistaa, että työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat direktiivit nivelletään paremmin toisiinsa.

Erityisesti ehdotuksella pyrittiin varmistamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklaan sisältyvän oikeuden toteutuminen täysimääräisesti. Artiklassa taataan unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määräytyin edellytyksin työntekijöille ja heidän edustajilleen asianmukaisilla tasoilla mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi.

Uudistuksen lähtökohta on, että työntekijöille ja heidän edustajilleen taataan tiedottaminen ja kuuleminen käsiteltävän asian

mukaan soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla. Tämän vuoksi eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta tiedottamisessa ja kuulemisessa on erotettu työntekijöitä edustavien kansallisten elinten toimivallasta ja rajattu koskemaan ylikansallisia asioita.

Eurooppatason työmarkkinaosapuolet neuvottelivat direktiiviehdotuksen antamisen jälkeen täsmennyksistä ehdotuksen sisältöön ja pääsivät niistä yhteisymmärrykseen 29.8.2008. Euroopan parlamentin annettua ehdotuksesta 16.12.2008 lausuntonsa direktiivi annettiin työmarkkinaosapuolten tekemien täsmennysten mukaisena 6.5.2009.

2.2 Yritysneuvostodirektiivin pääasiallinen sisältö

Yritysneuvostodirektiivissä on pitkälti säilytetty edellisen yritysneuvostodirektiivin sääntely, johon on kuitenkin tehty eräitä merkittäviä sisällöllisiä uudistuksia.

Direktiivin mukaan työntekijöille tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla. Direktiivissä rajataan eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ala ylikansallisiin kysymyksiin. Ylikansallisina pidetään 1 artiklan mukaan kysymyksiä, jotka koskevat koko yhteisönlaajuista yritystä tai yhteisönlaajuista yritysryhmää taikka vähintään kahta eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yrityksen tai yritysryhmän liikettä tai yritystä. Direktiivin johdantoosaan Euroopan parlamentin lausunnon perusteella otetun, määritelmää täsmentävän 16 kohdan mukaan kunkin kysymyksen ylikansallinen luonne olisi määritettävä ottaen huomioon sekä sen mahdollisten vaikutusten laajuus että siihen liittyvä johdon ja edustuksen taso. Ylikansallisia ovat kysymykset, jotka asiassa mukana olevien jäsenvaltioiden määrästä riippumatta ovat tärkeitä eurooppalaisille työntekijöille niiden mahdollisten vaikutusten laajuuden vuoksi tai joihin liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.

Edellisen yritysneuvostodirektiivin määritelmiä koskevaa 2 artiklaa on uudessa direktiivissä täsmennetty. Direktiiviin on lisätty tiedottamisen määritelmä ja kuulemisen määritelmä on yhdenmukaistettu tiedottamista ja kuulemistä koskevien uudempien direktiivien

määritelmien kanssa. Tiedottamisen on taiduttava ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään asianmukaisesti, jotta työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan, arvioida mahdollisia vaikutuksia ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen. Kuulemisella tarkoitetaan vuoropuhelua ja näkemysten vaihtoa työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohdon tason välillä. Kuuleminen on toteutettava ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään sellaisena, että työntekijöiden edustajat pystyvät annettujen tietojen pohjalta antamaan lausunnon keskusjohdon suunnittelemissa toimenpiteistä kohtuullisessa ajassa yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaiselle elimelle, menettelyn kuitenkin vaikeuttamatta yritysjohdon velvollisuuksiin.

Direktiivin mukaan yhteisönlajuisen yritysryhmään kuuluvan yrityksen johto sekä yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto ovat vastuussa siitä, että osapuolet saavat käyttöönsä ja niille annetaan tiedot, jotka ovat välttämättömiä tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevien neuvottelujen käynnistämiseksi (4 artikla). Säännös perustuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön.

Työntekijöitä edustavan neuvotteluryhmän jäsenet valitaan tai nimetään suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään. Kunkin jäsenvaltion sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia tai sen osaa kaikissa jäsenvaltioissa yhteensä työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, neuvotteluryhmässä on yksi edustaja (5 artikla).

Direktiivissä vahvistetaan Euroopan tasoisille työmarkkinaosapuolille rooli tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoa koskevissa neuvotteluissa. Erityisen neuvotteluryhmän kokoonpanosta ja neuvottelujen aloittamisesta on ilmoitettava keskushallinnon ja paikallisjohdon lisäksi toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantaja-järjestöille. Erityisellä neuvotteluryhmällä tulee olla mahdollisuus kokoontua viestintään tarvittavine resursseineen ennen keskushallinnon kanssa järjestettäviä kokouksia ja niiden jälkeen ilman keskushallinnon edustajien

läsnäoloa. Erityistä neuvotteluryhmää voivat neuvotteluissa avustaa sen valitsemat asiantuntijat. Neuvotteluryhmä voi neuvotteluja varten pyytää apua valitsemiltaan asiantuntijoilta, esimerkiksi Euroopan tasoisien työntekijäjärjestöjen edustajilta. Asiantuntijat voivat erityisen neuvotteluryhmän pyynnöstä osallistua 5 artiklan mukaan neuvonantajina neuvottelukokouksiin johdonmukaisuuden edistämiseksi yhteisön tasolla.

Direktiivissä täydennetään keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän välisen yritysneuvostoa koskevan sopimuksen sisältöä. Kyseisessä sopimuksessa on oltava määräyksiä sopimuksen muuttamisesta ja uudelleen neuvottelemisesta, tarvittaessa myös silloin, kun muutokset koskevat yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta (6 artikla).

Direktiivin mukaan eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten on ilmoitettava yhteisönlajuisen yritysryhmän toimintayksiköiden tai yritysten työntekijöiden edustajille direktiivin mukaisesti toteutetun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällöstä ja tuloksista. Direktiivissä selkeytetään työntekijöiden edustajien toimivaltaa sekä oikeutta tarvittavaan koulutukseen ilman palkanmenetystä (10 artikla).

Jos merkittävät muutokset koskevat yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta ja henkilöstön edustuksen uudelleen järjestämistä koskevia voimassa olevia sopimusmääräyksiä ei ole, johdon on aloitettava sopimusneuvottelut omasta aloitteestaan tai vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallisesta pyynnöstä (13 artikla).

Edellisen yritysneuvostodirektiivin 6 artiklassa tarkoitettuja sopimuksia voidaan tehdä edelleen kahden vuoden siirtymäkauna uuden direktiivin voimaantulosta lukien. Uudistetun direktiivin säännökset, tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttamista yritysraenteen muuttuessa koskevaa sääntelyä lukuun ottamatta, eivät koske yhteisönlajuisia yrityksiä ja yritysryhmiä, joissa on tehty sopimus siirtymäkauna tai ennen edellisen direktiivin täytäntöönpanoa (14 artikla).

Direktiivin liitteessä määritetään ne osat, joita tiedottaminen ja kuuleminen koskevat. Liitteen mukaan kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat

voivat saada perustellun vastauksen esittämäänsä kannanottoon (Liite I, 1 kohta).

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tarkoituksena on kansallisesti toteuttaa uudistettu yritysneuvostodirektiivi. Voimassa oleva yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annettu laki (335/2007) täyttää pääosin direktiivin vaatimukset. Direktiivin johdosta lakia on kuitenkin eräin osin tarpeen muuttaa. Lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että lakiin otetaan erityiset säännökset tiedottamisen ja kuulemisen toteuttamisesta. Lisäksi tiedottamisen ja kuulemisen kohteena oleva ylikansallinen asia määriteltäisiin laissa.

Lakia täydennettäisiin säännöksillä rajat ylittävän tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhteesta kansallisen tason yhteistoimintamenettelyyn. Lakiin lisättäisiin säännökset rajat ylittävän tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttamisesta muutokseen, joka tehdään yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteessa. Jos eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehdyssä sopimuksessa ei ole sopimusmääräyksiä tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttamisesta, keskusjohdon olisi aloitettava uutta sopimusta koskevat neuvottelut joko omasta aloitteestaan tai työntekijöiden pyynnöstä.

Työmarkkinajärjestöjen asemaa yritysneuvoston perustamisessa ja toiminnassa vahvistettaisiin. Euroopan tasoisten työmarkkinajärjestöjen edustajat voisivat edistää sopimusneuvotteluja asiantuntemuksellaan.

Lakiin ehdotetaan otettaviksi siirtymäsäännökset, jotka turvaisivat ennen uuden yritysneuvostodirektiivin voimaantuloa eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtyjen sopimusten jatkuvuutta.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Direktiivin tarkoituksena on tehostaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä sekä yrityksen ja yritysryhmän päätöksentekoa ja talou-

dellisen toiminnan kehitystä. Ehdotus lisäisi jonkin verran yhteisönlaajuisille yrityksille ja yritysryhmille sekä näiden yrityksille ja toimintayksiköille rajat ylittävän yhteistoiminnan järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Nykytilaan verrattuna esityksen taloudelliset vaikutukset eivät kuitenkaan olisi merkittäviä. Niissä tapauksissa, joissa yhteistoimintaa yrityksessä tai yritysryhmässä jatkettaisiin jo voimassa olevan sopimuksen perusteella, lisäkustannuksia ei aiheutuisi.

4.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Ehdotetut lainmuutokset koskevat yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan kohteena olevaa lainsäädäntöä. Muutoksilla ei kuitenkaan arvioida olevan erityisiä vaikutuksia viranomaisten toimintaan.

4.3 Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Esitys parantaisi useissa jäsenvaltioissa toimivien yritysten ja yritysryhmien henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista ylikansallisissa asioissa ja edesauttaisi siten yritysten rakennemuutosten sosiaalisten vaikutusten ennakointia ja hallintaa.

Esityksen tavoitteena on parantaa naisten ja miesten tasa-arvoa rajat ylittävän tiedottamis- ja kuulemismenettelyn toteuttamisessa. Sopimuksessa eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden edustuksen tasapuolinen jakautuminen myös sukupuolten välillä.

4.4 Yritysvaikutukset

Komission tekemässä vaikutusarvioinnissa määritettiin henkilöstön osallistumisoikeuksien kehittämiseksi neljä erityistavoitetta. Näitä tavoitteita ovat oikeuksien toteutumisen tehokkuus, eurooppalaisten yritysneuvostojen määrän kasvu, oikeusvarmuus sekä työntekijöille tiedottamista ja heidän kuule-

mistaan koskevien unionin säädösten parempi keskinäinen niveltymisen. Parhaana vaihtoehtona näiden tavoitteiden saavuttamiseksi komissio piti yritysneuvostodirektiivin uudistamista. Tarkoituksena on samanaikaisesti edistää myös yritysten päätöksentekomenettelyn tehokkuutta. Direktiivissä on pysytetty tuhannen työntekijän soveltamisalaraja, joten esitys ei vaikuta pienten ja keskisuurten yritysten toimintaan.

Esityksestä ei aiheudu yrityksille merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

5 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla kolmikantaisessa työryhmässä, jossa ovat olleet edustettuina Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry., Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry., Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry. ja Akava ry. Työryhmän ehdotus oli yksimielinen. Työryhmän työssä on otettu soveltuvin osin huomioon Euroopan komission direktiivin transponointia varten asettaman asiantuntijaryhmän johtopäätökset.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotuksen perustelut

13 a §. *Ylikansallinen asia.* Pykälässä määriteltäisiin tiedottamisen ja kuulemisen kohteena oleva ylikansallinen asia, jolla tarkoitettaisiin koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä tai vähintään kahta Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yritysryhmän yritystä tai yrityksen toimintayksikköä koskevaa asiaa. Eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta eroaisi kansallisten elinten toimivallasta, sillä se rajattaisiin koskemaan ainoastaan ylikansallisia asioita. Direktiivin johdanto-osan 16 kappaleen mukaan asian ylikansallisuutta määritettäessä on otettava huomioon sekä sen mahdollisten vaikutusten laajuus että siihen liittyvä johdon ja edustuksen taso. Ylikansallisia olisivat säännöshdotuksen mukaan myös kysymykset, jotka asiassa mukana olevien jäsenvaltioiden määrästä riippumatta ovat tärkeitä eurooppalaisille työntekijöille niiden mahdollisten vaikutusten laajuuden vuoksi tai joihin liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä. Ylikansallinen voisi näin ollen olla sellainenkin yritysjärjestely, joka koskisi vain yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevaa yritysryhmän yritystä tai yrityksen toimintayksikköä, jos yritysjärjestelyn vaikutukset henkilöstön asemaan olisivat merkittävät. Ehdotettu 13 a § vastaisi direktiivin 1.3 ja 1.4 artiklaa ottaen huomioon niitä täsmentävä johdanto-osan 16 kappale.

13 b §. *Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi.* Pykälän mukaan työntekijöille tiedottaminen ja työntekijöiden kuuleminen on toteutettava asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla. Tavoitteena on erityisesti sen varmistaminen, että tiedottaminen ja kuuleminen toteutuisivat asianmukaisesti ja tehokkaasti, kun työntekijöitä koskevia päätöksiä ylikansallisissa asioissa tehdään muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa he työskentelevät. Kun vuoropuhelua käydään tasolla, jolla päätetään liiketoiminnan suunnauksista, voidaan paremmin ennakoida ja hallita muutoksia myös henkilöstön aseman kannalta.

13 c §. *Tiedottaminen ja kuuleminen.* Pykälässä säädettäisiin tiedottamisen ja kuulemisen toteuttamisesta. Säännöshdotus vastaisi direktiivin 2.1 artiklan f ja g kohtaan sisältyviä määritelmiä, joiden tavoitteena on ylikansallisen yhteistoiminnan tehokkuuden parantaminen. Määritelmiä laadittaessa on otettu huomioon viimeaikaisten henkilöstön osallistumista koskevien direktiivien vastaavanlaiset määritelmät. Tarkoituksena on työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyiden määrittely ja toteuttaminen siten, että varmistetaan yritysneuvostodirektiivin säännösten tehokas vaikutus. Tätä varten on tarpeen, että eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen ja sen kuuleminen mahdollistavat sen, että yritysneuvosto voi annettujen tietojen perusteella antaa lausunnon hyvissä ajoin ennen päätöksentekoa, tämän kuitenkaan vaarantamatta yrityksen mukautumiskykyä.

Tiedottaminen olisi järjestettävä siten, että työntekijöillä olisi mahdollisuus riittävästi perehtyä asiaan. Tämä edellyttää, että tiedottaminen toteutetaan ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään asianmukaisesti. Samalla kuitenkin edellytettäisiin, että yrityksen päätöksentekoprosessi ei hidastu tiedottamisen vuoksi.

Kuulemisen tavoitteena on antaa työntekijöiden edustajille mahdollisuus kohtuullisessa ajassa laatia päätöksentekomenettelyn kannalta merkityksellinen lausunto. Tämä edellyttää, että myös kuuleminen toteutetaan ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään asianmukaisesti.

18 §. *Valmistelevat toimenpiteet.* Pykälän 2 momentissa säädettäisiin keskushallinnon tai oletetun keskushallinnon sekä Suomessa sijaitsevan yhteisönlaajuisen yritysryhmän yrityksen ja yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikön johdon velvollisuudesta toimittaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevien neuvottelujen käynnistämiseksi tarvittavat tiedot. Tiedot olisi toimitettava siten, että työntekijät voisivat niiden perusteella tietää, onko yritys tai yritysryhmä yhteisönlaajuinen, ja luoda tarvittavat yhteydet, jotta tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoa

koskevat neuvottelut voidaan aloittaa. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin 4.4 artiklaa, joka perustuu unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisuihin.

20 §. *Neuvotteluryhmän kokoonpano ja asiantuntijat.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin henkilöstöä edustavan neuvotteluryhmän muodostamisesta. Paikkojen jakautuminen neuvotteluryhmässä määräytyisi siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden jaettaisiin yksi paikka kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevän henkilöstön kutakin sellaista osaa kohti, joka edustaa alkavaa kymmentä prosenttia. Esimerkiksi jos jossakin jäsenvaltiossa olisi koko yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän henkilöstöstä puoli prosenttia, kyseisestä jäsenvaltiosta tulisi neuvotteluryhmään yksi työntekijöiden edustaja ja jos toisessa jäsenvaltiossa olisi henkilöstöstä 10,1 prosenttia, tulisi tästä jäsenvaltiosta vastaavasti kaksi edustajaa ja niin edelleen. Säännös vastaisi direktiivin 5.2 b artiklaa, jonka tavoitteena on neuvotteluryhmän muodostaminen siten, että se edustaa tasapainoisesti eri jäsenvaltioiden työntekijöitä.

Pykälän 2 momentin mukaan neuvotteluryhmällä olisi velvollisuus ilmoittaa kokoonpanostaan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnon sekä yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdon lisäksi Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin 5.2 artiklaa, jonka tarkoituksena on parantaa Euroopan tasoisten työmarkkinajärjestöjen mahdollisuuksia seurata yritysneuvostojen perustamista ja edistää hyviä käytäntöjä.

Pykälän 3 momentissa mahdollistettaisiin Euroopan tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajien toimiminen neuvotteluissa neuvotteluryhmän tukena. Neuvotteluryhmä voisi pyytää neuvotteluihin apua valitsemiltaan asiantuntijoilta, joita voisivat olla myös tunnustetut toimivaltaisten Euroopan tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajat. Tunnustetuilla toimivaltaisilla työntekijäjärjestöillä tarkoitetaan pykälässä järjestöjä, joita komissio kuulee SEUT 154 artiklan nojalla. Komissio pitää näistä järjestöistä luetteloa. Asiantuntijat ja työntekijäjärjestöjen edustajat voisivat osallistua neuvottelukokouksiin neuvottelu-

ryhmän pyynnöstä. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin 5.4 artiklaa.

22 §. *Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä.* Jotta Euroopan tasoiset työntekijä- ja työnantajajärjestöt voisivat seurata uusien yritysneuvostojen perustamista ja edistää hyviä toimintatapoja, niille olisi ilmoitettava neuvotteluiden aloittamisesta. Käytännössä keskushallinto voisi toimittaa kyseisen ilmoituksen jäsenjärjestölleen, joka vuorostaan toimittaisi sen säännöksessä tarkoitetuille toimivaltaisille eurooppalaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille. Ilmoitusvelvollisuudesta säädettäisiin 5.2 artiklaa vastaavasti 22 §:n uudessa 3 momentissa. Pykälän 4 momentiksi lisättäisiin direktiivin 5.4 artiklaa vastaava säännös siitä, että neuvotteluryhmällä on oikeus kokoontua kaikkia viestintään tarvittavia keinoja käyttäen ennen keskushallinnon kanssa pidettäviä kokouksia ja niiden jälkeen ilman keskushallinnon edustajien läsnäoloa. Työntekijöiden edustajien mahdollisuus keskinäisiin neuvotteluihin on tarpeen, jotta nämä voivat määrittää kantansa keskusjohdon kanssa käytäviä neuvotteluja varten.

26 §. *Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.* Pykälän 1 momentissa säädetään eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävän sopimuksen sisällöstä. Tätä sääntelyä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että se vastaisi direktiivin 6.2 artiklaa. Yritysneuvoston kokoonpanosta sovittaessa tulisi 1 momentin 2 kohdan mukaan ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden edustuksen tasapuolinen jakautuminen eri toimintojen, työntekijäryhmien ja sukupuolten välillä. Sopimuksessa olisi 1 momentin 3 kohdan mukaan määrättävä siinä sovitun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhteesta vastaaviin kansallisen tason menettelyihin. Sopimuksella ei kuitenkaan voitaisi rajoittaa tiedottamista ja kuulemistä koskevia kansallisia säännöksiä ja käytäntöjä. Sopimuksen olisi 1 momentin 5 kohdan mukaan otettava määräykset yritysneuvoston yhteyteen muodostetun työvaliokunnan kokoonpanosta, nimitystavasta, tehtävistä ja menettelysäännöistä. Sopimuksessa tulisi 1 momentin 7 kohdan mukaan määrätä sen muuttamista, irtisanomista ja uudelleen neuvottelua koskevista

menettelyistä sekä menettelystä yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttuessa. Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävän sopimuksen sisältöä koskeva luettelo sovittavista asioista olisi kuitenkin vain suuntaa antava, sillä myös muusta voitaisiin sopia.

Pykälän 3 momentissa olevaa viittausta toissijaisiin säännöksiin ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että se vastaisi muutettavaksi ehdotettua 27 §:n 1 momenttia.

26 a §. *Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön.* Yritysneuvostodirektiivin tehokkuus, johdonmukaisuus ja oikeusvarmuus edellyttävät, että eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva tiedottamis- ja kuulemismenettely nivelletään asianmukaisella tavalla vastaaviin kansallisissa säännöksissä tarkoitettuihin menettelyihin. Tästä säädetään direktiivin 12 artiklassa, jota vastaisi ehdotettu 26 a §. Lähtökohtana olisi eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn niveltäminen kansallisen tason menettelyihin sopimalla tästä eurooppalaista yritysneuvostoa koskevassa sopimuksessa. Tähän liittyy myös lain 42 §:n sääntely, joka mahdollistaa kansallisen ja yhteisönlaajuisen yritysryhmäyhteistoiminnan yhdistämisen, mikäli siitä sovitaan johdon sekä kansalliseen ja yhteisönlaajuiseen yritysryhmäyhteistoimintaan tämän lain mukaisesti osallistuvien kaikkien työntekijöiden edustajien kanssa.

Mikäli yritysneuvostosta tehdyssä sopimuksessa ei olisi määritetty tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhdetta kansallisiin säännöksiin, tiedottaminen ja kuuleminen olisi toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että työntekijöiden kansallisissa edustuselimissä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin. Eurooppalaisille yritysneuvostolle olisi tarvittaessa voitava tiedottaa aikaisemmin tai samaan aikaan kuin työntekijöitä edustaville kansallisille elimille.

26 b §. *Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen.* Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttamisella tarkoitettaisiin yhden tai useamman olemassa olevan yritysneuvoston tai muun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sopeuttamista muutokseen,

joka tapahtuu yhteisötason yrityksen tai yritysryhmän rakenteessa esimerkiksi sulautumisen, yritysoston tai jakautumisen seurauksena. Pykälän 1 momentin mukaan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen toteutettaisiin ensisijaisesti eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehdyn sopimuksen mukaisesti. Jos kuitenkin yritysneuvostoa tai muuta tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevassa sopimuksessa ei olisi määräyksiä mukauttamisesta tai useamman kuin yhden sovellettavaksi tulevan sopimuksen mukauttamista koskevat määräykset olisivat keskenään ristiriidassa, keskushallinto käynnistäisi uutta sopimusta koskevat neuvottelut. Neuvottelut käynnistettäisiin joko keskushallinnon aloitteesta tai vähintään kahden, kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai toimintayksikön vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa pyynnöstä. Työntekijöiden neuvottelujen aloittamista koskeva pyyntö olisi tehtävä kirjallisesti.

Työntekijöiden neuvotteluryhmän kokoonpanosta mukautusta koskevissa neuvotteluisa säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Sen mukaan vähintään kolme kunkin olemassa olevan eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä olisi neuvotteluryhmän jäseniä niiden jäsenten lisäksi, jotka on valittu neuvotteluryhmään 20 §:n mukaisesti. Mikäli neuvottelut eivät johtaisi sopimukseen, tulisivat sovellettaviksi 27 §:n 1 momentissa tarkoitetut toissijaiset säännökset yhteistoiminnan järjestämisestä.

Siirtymävaiheen järjestelyistä säädettäisiin pykälän 3 momentissa, jonka mukaan olemassa oleva yritysneuvosto tai olemassa olevat yritysneuvostot jatkaisivat toimintaansa 2 momentissa tarkoitettujen neuvotteluiden ajan sen mukaisesti, mitä eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehdyssä sopimuksessa on sovittu. Pykälä vastaisi direktiivin 13 artiklaa.

27 §. *Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä.* Pykälän 1 momentissa lueteltuihin toissijaisiin säännöksiin ehdotetaan lisättäväksi 38 §, koska sitä vastaava yritysneuvostodirektiivin liitteen I 1 kohdan d alakohdan säännös kuuluu direktiivin toissijaiseen sääntelyyn.

28 §. *Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano.* Pykälä koskisi eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanoa toissijaisten säännösten soveltamista edellyttävissä tilanteissa, joista säädetään 27 §:ssä. Paikkojen jakautuminen määräytyisi siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden jaettaisiin yksi paikka kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevän henkilöstön kutakin sellaista osaa kohti, joka edustaa alkavaa kymmentä prosenttia. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin liitteen I 1 kohdan c alakohtaa.

31 §. *Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että yritysneuvosto valitsisi keskuudestaan enintään viisijäsenisen työvaliokunnan ja että työvaliokunta vahvistaisi itse työjärjestyksensä. Lisäksi työvaliokunnan olisi voitava kokoontua säännöllisesti. Tarkoituksena on, että työvaliokunta voisi toteuttaa koordinoitavatehtävänsä ja toimia tehokkaasti myös lain 34 §:ssä tarkoitetuissa poikkeuksellisissa tilanteissa. Ehdotettu säännös vastaisi direktiivin liitteen I 1 kohdan d alakohtaa.

33 §. *Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat.* Pykälän 3 momentin sääntely yritysneuvoston säännöllisissä kokouksissa käsiteltävistä asioista ehdotetaan muutettavaksi yritysneuvostodirektiivin liitteen I 1 kohdan a alakohtaan edellyttämällä tavalla. Pykälässä selkeytettäisiin eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottamisen ja sen kuulemisen alaa toissijaisia säännöksiä sovellettaessa. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin vain tiedottamisen alaan kuuluvista asioista, kun taas uudessa 4 momentissa säädettäisiin asioista, jotka kuuluisivat sekä tiedottamisen että kuulemisen alaan. Uuden 5 momentin mukaan kuuleminen olisi toteutettava siten, että työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus saada perusteltu vastaus esittämäänsä lausuntoon. Ehdotetun sääntelyn tavoitteena on tiedottamisen ja kuulemisen toteutuminen siten, että eurooppalainen yritysneuvosto voisi paremmin arvioida yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toiminnan vaikutuksia työntekijöiden asemaan.

34 §. *Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa.* Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi direktiivin liitteen I 3 kohdan mukaisesti siten, että keskushallin-

non selvityksen olisi koskettava myös päätöksiä. Keskushallinnon velvollisuus esittää selvitys työvaliokunnalle työntekijöiden joukkovähentämisistä liittyisi 33 §:n uuteen 4 momenttiin. Tiedottamisen ja kuulemisen toteuttamistavassa olisi otettava huomioon uusi 13 c §.

36 §. *Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus.* Pykälän mukaan myös toissijaisia säännöksiä sovellettaessa työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuus määräytyisi ehdotetun 40 a §:n mukaisesti. Säännösehdotus vastaisi direktiivin 10.2 artiklaa.

40 §. *Työntekijöiden edustajien oikeudet.* Uudistetun direktiivin tarkoituksena on vahvistaa työntekijöiden edustajien oikeuksia sen varmistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat hoitaa täysimääräisesti tehtävänsä eurooppalaisessa yritysneuvostossa. Pykälän 1 momentin mukaan eurooppalaisessa konserniyhteistoiminnassa työntekijöiden edustajilla olisi oikeus tarpeelliseen koulutukseen. Eurooppalaiseen konserniyhteistoimintaan liittyvä koulutus voisi olla esimerkiksi kielikoulutusta tai muuta koulutusta, joka on tarpeen edustajan tehtävien hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä. Kyse voisi olla myös sellaisesta koulutuksesta, jota tarvitsee vain osa yritysneuvoston jäsenistä. Koulutuksen järjestämisestä vastaisi viime kädessä keskushallinto. Pykälän 2 momentin mukaan työntekijöiden edustajilla olisi oikeus saada koulutusta varten riittävästi vapautusta työstään.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä olisi oltava tarvittavat keinot käyttää tästä laista johtuvia oikeuksia, jotta he voivat edustaa yhdessä yhteisönlaajuisen yrityksen tai yhteisönlaajuisen yritysryhmän työntekijöiden etuja. Tarvittavilla keinoilla tarkoitettaisiin myös keinoja, jotka ovat tarpeen, jos tiedottamista ja kuulemista koskevia työntekijöiden oikeuksia loukataan.

Ehdotettu sääntely vastaisi direktiivin 10.1 ja 10.4 artiklaa.

40 a §. *Työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuus.* Pykälän mukaan yritysneuvostoon kuuluvilla työntekijöiden edustajilla olisi selontekovelvollisuus edustamilleen työntekijöille tiedottamis- ja kuulemismenet-

telyn sisällöstä ja tuloksista. Oikeus tiedonsaantiin koskisi kaikkia yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän palveluksessa olevia työntekijöitä riippumatta siitä, onko näillä valittua edustajaansa yritysneuvostossa. Tiedonsaantioikeutta rajoittaisi kuitenkin 43 §:n salassapitovelvollisuutta koskeva sääntely. Säännösehdotus vastaisi direktiivin 10.2 artiklaa, jonka mukaisesti tiedottamisvelvollisuutta koskeva sääntely ulotettaisiin kosemaan muutakin kuin toissijaisissa säännöksissä tarkoitettua tilannetta.

46 §. Rangaistussäännökset. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että rangaistavuus koskisi myös 13 c §:ää, jossa säädettäisiin tiedottamisen ja kuulemisen toteuttamisesta yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä. Tiedottaminen ja kuuleminen ovat johdon ja työntekijöiden yhteistoiminnan kannalta keskeisimpiä keskushallinnon velvotteita, joiden asianmukaiseen toteuttamiseen ylikansallinen konserniyhteistoiminta rakentuu.

Yhteistoiminta-asiamiehestä annetulla lailla (216/2010) on luotu yhtenäinen valvontaja ohjausjärjestelmä yhteistoimintaa ja muita henkilöstön osallistumisoikeuksia koskevien lakien noudattamiseksi. Lain säätämisen yhteydessä muutettiin yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain valvontaa koskevaa 48 §:ää siten, että lain noudattaminen tuli yhteistoiminta-asiamiehen valvottavaksi. Valvonta on ensisijaisesti ohjeiden ja neuvojen antamista lakien soveltamisesta yksittäistapauksissa. Kuitenkin yhteistoiminta-asiamiehellä on myös oikeus uhkasakon asettamiseen ja kehotuksen antamiseen työnantajalle lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi. Lisäksi yhteistoiminta-asiamies voi saattaa asian esitutkintaan, jos kyse on rangaistavasta teosta.

2 Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 6 päivänä kesäkuuta 2011. Direktiivi on tarkoitus

toteuttaa kansallisesti kaikissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa samanaikaisesti.

Siirtymäsäännös. Yritysneuvostodirektiivin otetut siirtymäsäännökset turvaavat tietyn edellytyksin edellisen yritysneuvostodirektiivin mukaisesti tehtyjen sopimusten jatkuvuuden ja näin ilmentävät osaltaan sopimusvapauden periaatetta, joka on direktiivin lähtökohta tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönotosta päätettäessä.

Siirtymäsäännösehdotuksen mukaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksissä annetun lain säännökset eivät, 26 b §:ää lukuun ottamatta, koskisi yhteisönlaajuisia yrityksiä ja yritysryhmiä kahdessa tapauksessa.

Ensinnä lakia ei säännösehdotuksen 1 momentin mukaan sovellettaisi, jos yrityksessä tai yritysryhmässä on edellisen yritysneuvostodirektiivin 13.1 artiklan tai direktiivin 97/74/EY 3.1 artiklan mukaisesti voimassa yksi tai useampi koko henkilöstöä koskeva sopimus ylikansallisesta tiedottamisesta ja kuulemisesta taikka jos kyseistä sopimusta tai kyseisiä sopimuksia on tarkistettu yrityksen tai yritysryhmän rakennemuutoksen vuoksi. Toiseksi lakia ei 2 momentin mukaan sovellettaisi, jos yrityksessä tai yritysryhmässä on voimassa edellisen yritysneuvostodirektiivin 6 artiklan mukaisesti 5 päivän kesäkuuta 2009 ja 5 päivän kesäkuuta 2011 välisenä aikana allekirjoitettu tai tarkistettu sopimus.

Jos säännösehdotuksen 1 tai 2 momentissa tarkoitettun sopimuksen jatkamisesta ei päätäisi sopimukseen, olisi noudatettava voimassa olevia yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yrityksessä ja yritysryhmässä annettuja säännöksiä. Säännösehdotuksen 1 momentissa tarkoitettun sopimuksen irtisanomisaika olisi edelleen kuusi kuukautta.

Ehdotettu sääntely vastaisi direktiivin 14 artiklaa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

*Lakiehdotus***Laki****yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 18 ja 20 §, 26 §:n 1 ja 3 momentti, 27 §:n 1 momentti, 28 §, 31 §:n 2 momentti, 33 §:n 3 momentti, 34 §:n 1 momentti, 36 ja 40 § sekä 46 §:n 1 momentti sekä

lisätään lakiin uusi 13 a—13 c §, 22 §:ään uusi 3 ja 4 momentti, lakiin uusi 26 a ja 26 b §, 33 §:ään uusi 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 6 momentiksi, 34 §:ään uusi 6 momentti ja lakiin uusi 40 a § seuraavasti:

13 a §

Ylikansallinen asia

Ylikansallisella asialla tarkoitetaan asiaa, joka koskee koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa, sekä asiaa, jolla jäsenvaltioiden määrästä riippumatta on merkittävä vaikutus työntekijöiden asemaan tai johon liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.

13 b §

Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä työntekijöille on tiedotettava ylikansallisesta asiasta ja heitä on kuultava ylikansallisessa asiassa asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla.

13 c §

Tiedottaminen ja kuuleminen

Tiedottaminen on toteutettava ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään siten, että työntekijöiden edustajille annetaan asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot ja että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä

asiaan ja valmistautua kuulemiseen yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaisen elimen kanssa.

Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohton tason kesken käydään vuoropuhelu. Kuulemisen ajankohdan, tavan ja sisällön on oltava sellaiset, että työntekijöiden edustajat voivat, johdon vastuuta rajoittamatta, antaa saamiensa tietojen perusteella kuulemisen kohteena olevista ehdotetuista toimenpiteistä lausunnon, joka voidaan ottaa huomioon asiaa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä ratkaistaessa.

18 §

Valmistelevat toimenpiteet

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitetun keskushallinnon tulee yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa toimia aloitteellisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamiseksi käyttöön.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto sekä Suomessa sijaitsevan yhteisönlaajuisen yritysryhmän yrityksen ja yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikön johto ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoa valmistelevat osapuolet saavat käyttöönsä tiedot, jotka ovat

välttämättömiä 22 §:ssä tarkoitettujen neuvotteluiden aloittamiseksi. Näitä ovat erityisesti tiedot, jotka liittyvät yhteisönlaajuisen yrityksen tai yrityksen rakenteeseen ja työvoimaan sekä 13 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöiden lukumääriin.

20 §

Neuvotteluryhmän kokoonpano ja asiantuntijat

Työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden on yksi edustaja sellaista jäsenvaltiossa työskentelevää työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä prosenttia kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä.

Neuvotteluryhmän on ilmoitettava kokoonpanonsa yhteisönlaajuisen yrityksen tai yrityksen keskushallinnolle, yhteisönlaajuisen yrityksen määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdolle ja toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantaja-järjestöille.

Neuvotteluryhmä voi neuvotteluja varten pyytää apua valitsemiltaan asiantuntijoilta, joihin voi kuulua toimivaltaisten Euroopan tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajia. Tällaiset asiantuntijat ja työntekijäjärjestöjen edustajat voivat neuvotteluryhmän pyynnöstä osallistua neuvonantajina neuvottelukokouksiin.

22 §

Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä

Keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta myös toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantaja-järjestöille.

Neuvotteluryhmällä on oikeus kokoontua kaikkia viestintään tarvittavia keinoja käyttäen ennen keskushallinnon kanssa järjestettäviä kokouksia ja niiden jälkeen ilman keskushallinnon edustajien läsnäoloa.

26 §

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtävässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, jollei muusta sovita, määrätä:

1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset tai toimintayksiköt;

2) yritysneuvoston kokoonpano, jäsenten lukumäärä ja paikkojen jakautuminen, jossa mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon työntekijöiden edustuksen tasapuolinen jakautuminen eri toimintojen, työntekijäryhmien ja sukupuolten välillä, sekä yritysneuvoston toimikauden pituus;

3) yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tämän suhde vastaavaan kansallisen tason menettelyyn;

4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kesto-aika;

5) yritysneuvoston työvaliokunnan kokoonpano, nimittäminen, tehtävät ja menettelysäännöt;

6) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat; sekä

7) sopimuksen voimaantuloaika ja kesto sekä menettely sopimuksen muuttamiseksi, irtisanomiseksi ja uudelleen neuvottelemiseksi sekä menettely yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttuessa.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27—38 §:ssä tarkoitettuja toissijaisia säännöksiä yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja, sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneu-

vostossa että yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

26 b §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen

Jos yhteisönlaajuisen yrityksen tai yrityseriön rakenne muuttuu merkittävästi eikä tällaisesta muutoksesta ole sopimusmääräyksiä tai sitä koskevat sopimusten määräykset ovat keskenään ristiriitaisia, keskushallinnon on aloitettava 22 §:ssä tarkoitetut neuvottelut omasta aloitteestaan tai vähintään kahden, eri jäsenvaltioissa sijaitsevan yrityksen tai toimintayksikön vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallisesta pyynnöstä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa neuvotteluissa vähintään kolme kunkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä on työntekijöiden neuvotteluryhmän jäseniä niiden jäsenten lisäksi, jotka on valittu 20 §:n mukaisesti.

Eurooppalaiset yritysneuvostot jatkavat toimintaansa 1 momentissa tarkoitettujen neuvottelujen ajan niiden järjestelyjen mukaisesti, joita on mahdollisesti mukautettu eurooppalaisen yritysneuvoston tai yritysneuvostojen jäsenten ja keskushallinnon välisiin sopimuksiin.

27 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä on sovellettava 28—38 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta:

1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä;

2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa 19 §:n 2 kohdassa tarkoitetusta työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä; tai

3) jolleivät keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ole neuvotteluissaan saa-

vuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnasta kolmen vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitetusta päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

28 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden on yksi edustaja sellaista jäsenvaltiossa työskentelevää työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä prosenttia kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä.

31 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta

Yritysneuvosto valitsee keskuudestaan enintään viisijäsenisen työvaliokunnan, joka vahvistaa työjärjestyksensä ja jolla on oltava mahdollisuudet toimia säännöllisesti.

33 §

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle on tiedotettava erityisesti yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteesta, talous- ja rahoitustilanteesta sekä toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymistä.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen ja sen kuuleminen koskevat erityisesti työvoimatilannetta ja sen kehitysnäkymiä, investointeja, merkittäviä organisaatiomuutoksia, uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönottoa, tuotannon siirtoja, sulautumisia, yritysten, toimintayksiköiden tai

niiden merkittävien osien tuotannon supistamista tai lakkauttamista sekä, sen mukaisesti kuin kunkin yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan yrityksen tai kunkin yrityksen toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään, työntekijöiden joukkovähentämisestä annetussa direktiivissä 98/59/EY tarkoitettuja työntekijöiden vähentämiä.

Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat kokoontua keskushallinnon kanssa ja saada perustellun vastauksen kaikkiin esittämiinsä lausuntoihin.

34 §

Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa

Keskushallinnon on esitettävä työvaliokunnalle näkemysten vaihdon kannalta oikea-aikaisesti selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista tai päätöksistä, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan. Tällaisia seikkoja ovat erityisesti toiminnan uudelleensijoittaminen, yrityksen tai toimintayksikön lopettaminen ja 33 §:n 4 momentissa tarkoitetut irtisanomiset.

Työntekijöiden salassapitovelvollisuuden 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa sovelletaan 43 §:ää.

36 §

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuuteen sovelletaan 40 a §:ää.

40 §

Työntekijöiden edustajien oikeudet

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oltava tarvittavat keinot käyttää tästä laista johtuvia oikeuksiaan, jotta he voivat edustaa yhdessä yhteisönlaajuisen yrityksen tai

yritysryhmän työntekijöiden etuja. Työntekijöiden neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille on annettava koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen heidän edustustehtävänsä hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä.

Tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi ja koulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetyks. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä.

Jos työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

40 a §

Työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuus

Työntekijöiden edustajien tulee tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille 3 luvussa tarkoitetun tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitettua salassapitovelvollisuudesta muuta johdu.

46 §

Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikko, mitä 11, 12 tai 13 c §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa taikka 32—35, 39, 40 tai 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tar-

koitetussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia ei 26 b §:ää lukuun ottamatta sovelleta yhteisönlaajuisiin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY 13 artiklan 1 kohdan tai eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöön ottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY ulottamisesta koskemaan Yhdistyneitä kuningaskuntia annetun direktiivin 97/74/EY 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti tehty yksi tai useampi koko henkilöstöä koskeva sopimus työntekijöille tiedottamisesta ja hei-

dän kuulemisesta ylikansallisesti tai joissa tällaisia sopimuksia tarkistetaan yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttumisen vuoksi.

Yhteisönlaajuisiin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on 5 päivän kesäkuuta 2009 ja 5 päivän kesäkuuta 2011 välisenä aikana eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY 6 artiklan mukaisesti allekirjoitettu sopimus tai tarkistettu aiempaa sopimusta, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä sekä tämän lain 26 b §:ää.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen voimassaolon päättyessä osapuolet voivat sopia sopimuksen jatkamisesta sellaisenaan tai tarkistettuna. Tällöin sopimukseen sovelletaan edelleen 1 tai 2 momentissa mainittuja säännöksiä. Jollei muusta ole sovittu, 1 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan irtisanoa päättymään kuuden kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Helsingissä 6 päivänä toukokuuta 2011

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain (335/2007) 18 ja 20 §, 26 §:n 1 ja 3 momentti, 27 §:n 1 momentti, 28 §, 31 §:n 2 momentti, 33 §:n 3 momentti, 34 §:n 1 momentti, 36 ja 40 § sekä 46 §:n 1 momentti sekä

lisätään lakiin uusi 13 a—13 c §, 22 §:ään uusi 3 ja 4 momentti, lakiin uusi 26 a ja 26 b §, 33 §:ään uusi 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 6 momentiksi, 34 §:ään uusi 6 momentti ja lakiin uusi 40 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 a §

Ylikansallinen asia

Ylikansallisella asialla tarkoitetaan asiaa, joka koskee koko yhteisönlaajuisista yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa, sekä asiaa, jolla jäsenvaltioiden määrästä riippumatta on merkittävä vaikutus työntekijöiden asemaan tai johon liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.

13 b §

Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä työntekijöille on tiedotettava ylikansallisesta asiasta ja heitä on kuultava ylikansallisessa asiassa asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla.

13 c §

Tiedottaminen ja kuuleminen

Tiedottaminen on toteutettava ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään siten, että työntekijöiden edustajille annetaan asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot ja että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua kuulemiseen yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaisen elimen kanssa.

Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohton tason kesken käydään vuoropuhelu. Kuulemisen ajankohdan, tavan ja sisällön on oltava sellaiset, että työntekijöiden edustajat voivat johdon vastuuta rajoittamatta antaa saamiensa tietojen perusteella kuulemisen kohteena olevista ehdotetuista toimenpiteistä lausunnon, joka voidaan ottaa huomioon asiaa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä ratkaistaessa.

18 §

Valmistelevat toimenpiteet

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitetun keskushallinnon tulee yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa toimia aloitteellisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamiseksi käyttöön.

Keskushallinnon tulee ilmoittaa työntekijöiden edustajille määräysvallassaan olevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijämäärät.

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitseva keskushallinto ei 17 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitetun suomalaisen yrityksen tai toimintayksikön pyynnöstä huolimatta toimita sille tietoja yritysryhmän tai yrityksen työntekijämääristä, tulee tämän hankkia nämä tiedot Euroopan talousalueella sijaitsevilta yritysryhmän yrityksiltä tai yrityksen toimintayksiköiltä.

Suomessa sijaitsevan määräysvallassa ole-

18 §

Valmistelevat toimenpiteet

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitetun keskushallinnon tulee yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa toimia aloitteellisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn ottamiseksi käyttöön.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto sekä Suomessa sijaitsevan yhteisönlaajuisen yritysryhmän yrityksen ja yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikön johto ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoa valmistelevat osapuolet saavat käyttöönsä tiedot, jotka ovat välttämättömiä 22 §:ssä tarkoitettujen neuvotteluiden aloittamiseksi. Näitä ovat erityisesti tiedot, jotka liittyvät yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen rakenteeseen ja työvoimaan sekä 13 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöiden lukumääriin.

van yrityksen ja toimintayksikön on annettava tieto työntekijöidensä määrästä Euroopan talousalueella sijaitsevalle yhteisönlaajuisen yritysryhmän yritykselle tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikölle, jos tämä pyytää tietoja 3 momentissa tarkoitetun kaltaisessa tapauksessa.

20 §

Neuvotteluryhmän kokoonpano

Työntekijät valitsevat neuvotteluryhmäänsä yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö. Näiden jäsenten lisäksi työntekijät valitsevat neuvotteluryhmään:

1) yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

20 §

Neuvotteluryhmän kokoonpano ja asiantuntijat

Työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden on yksi edustaja sellaista jäsenvaltiosta työskentelevää työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä prosenttia kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä.

Neuvotteluryhmän on ilmoitettava kokoonpanonsa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle, yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille ja toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantaja-järjestöille.

Neuvotteluryhmä voi neuvotteluja varten pyytää apua valitsemiltaan asiantuntijoilta, joihin voi kuulua toimivaltaisten Euroopan tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajia. Tällaiset asiantuntijat ja työntekijäjärjestöjen edustajat voivat neuvotteluryhmän pyynnöstä osallistua neuvonantajina neuvottelukokouksiin.

22 §

Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä

22 §

Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä

*Keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta myös toimivaltaisille Euroopan ta-
soisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille.*

*Neuvotteluryhmällä on oikeus kokoontua
kaikkia viestintään tarvittavia keinoja käyttä-
en ennen keskushallinnon kanssa järjestettä-
viä kokouksia ja niiden jälkeen ilman kes-
kushallinnon edustajien läsnäoloa.*

26 §

*Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta
tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenette-
lystä*

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtä-
vässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, jollei
muusta sovita, määrätä:

1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat
yritykset tai toimintayksiköt;

2) yritysneuvoston kokoonpano ja sen toi-
mikausi;

3) yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottami-
sen ja keskinäisen näkemystenvaihdon men-
nettelytavat;

4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai
paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kes-
toaika;

5) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelli-
set ja muut aineelliset voimavarat; sekä

6) sopimuksen voimassaoloaika ja menette-
lytavat, joita noudatetaan sopimusta muutet-
taessa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai
yrityksessä toimeenpantujen muutosten joh-
dosta tai uudistettaessa sopimusta muusta
syystä.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta

26 §

*Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta
tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenette-
lystä*

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta tehtä-
vässä kirjallisessa sopimuksessa tulee, jollei
muusta sovita, määrätä:

1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat
yritykset tai toimintayksiköt;

2) yritysneuvoston kokoonpano, jäsenten
lukumäärä ja paikkojen jakautuminen, jossa
mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon
työntekijöiden edustuksen tasapuolinen ja-
kautuminen eri toimintojen, työntekijäryhmi-
en ja sukupuolten välillä, sekä yritysneuvos-
ton toimikauden pituus;

3) yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis-
ja kuulemismenettely sekä tämän suhde vas-
taavaan kansallisen tason menettelyyn;

4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai
paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kes-
toaika;

5) yritysneuvoston työvaliokunnan kokoon-
pano, nimittäminen, tehtävät ja menettely-
säännöt;

6) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelli-
set ja muut aineelliset voimavarat; sekä

7) sopimuksen voimaantuloaika ja kesto
sekä menettely sopimuksen muuttamiseksi, ir-
tisanomiseksi ja uudelleen neuvottelemiseksi
sekä menettely yhteisönlaajuisen yrityksen tai
yritysryhmän rakenteen muuttuessa.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostos-

tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27—37 §:ssä tarkoitetut toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

ta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27—38 §:ssä tarkoitetut toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

26 a §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhde muuhun yhteistoimintalainsäädäntöön

Jollei 26 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja, sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

26 b §

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen

Jos yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenne muuttuu merkittävästi eikä tällaisesta muutoksesta ole sopimusmääräyksiä tai sitä koskevien sopimusten määräykset ovat keskenään ristiriitaisia, keskushallinnon on aloitettava 22 §:ssä tarkoitetut neuvottelut omasta aloitteestaan tai vähintään kahden, eri jäsenvaltioissa sijaitsevan yrityksen tai toimintayksikön vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallisesta pyynnöstä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa neuvotteluissa vähintään kolme kunkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä on työntekijöiden neuvotteluryhmän jäseniä niiden jäsenten lisäksi, jotka on valittu 20 §:n mukaisesti.

Eurooppalaiset yritysneuvostot jatkavat toimintaansa 1 momentissa tarkoitettujen neuvottelujen ajan niiden järjestelyjen mukaisesti, joita on mahdollisesti mukautettu eurooppalaisen yritysneuvoston tai yritysneuvostojen jäsenten ja keskushallinnon välisin sopimuksin.

27 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä on sovellettava 28—37 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta:

1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä;

2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa 19 §:n 2 kohdassa tarkoitettua työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä; tai

3) jolleivät keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnasta kolmen vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitettua päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

27 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä on sovellettava 28—38 §:n säännöksiä eurooppalaisesta yritysneuvostosta:

1) kun keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ovat sopineet siitä;

2) jollei keskushallinto ole aloittanut neuvotteluja työntekijöiden neuvotteluryhmän kanssa kuuden kuukauden kuluessa 19 §:n 2 kohdassa tarkoitettua työntekijöiden tai heidän edustajiensa neuvottelupyynnöstä; tai

3) jolleivät keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä ole neuvotteluissaan saavuttaneet sopimusta tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnasta kolmen vuoden kuluessa 19 §:ssä tarkoitetuista ajankohdista paitsi, jos tämä on johtunut työntekijöiden neuvotteluryhmän 24 §:ssä tarkoitettua päätöksestä pidättäytyä sopimusneuvotteluista.

28 §

Eurooppalainen yritysneuvosto ja sen kokoonpano

Eurooppalainen yritysneuvosto on yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden keskuudestaan valitsema yhteistoimintaelin, jossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä.

Yritysneuvostoon on valittava vähintään yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yritysryhmällä tai yrityksellä on yritys tai toimintayksikkö. Näiden jäsenten lisäksi valitaan:

1) yksi jäsen jokaisesta Euroopan talousalu-

28 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kutakin jäsenvaltiota kohden on yksi edustaja sellaista jäsenvaltiosta työskentelevää työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä prosenttia kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä.

een jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 25 prosenttia mutta vähemmän kuin 50 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

2) kaksi jäsentä jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 50 prosenttia mutta vähemmän kuin 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä;

3) kolme jäsentä siitä Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa on vähintään 75 prosenttia yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen kaikista työntekijöistä.

31 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta

Yritysneuvosto voi valita keskuudestaan enintään kolmijäsenisen työvaliokunnan, jos yritysneuvoston jäsenmäärä tätä edellyttää.

33 §

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Säännöllisissä kokouksissa on käsiteltävä erityisesti seuraavat asiat:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen rakenne;
- 2) yritysryhmän tai yrityksen talous- ja rahoitustilanne;
- 3) yritysryhmän tai yrityksen toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymät;
- 4) työllistämistilanne ja sen kehitysnäkymät;
- 5) investointiohjelma tai -ohjelmat;
- 6) merkittävät organisaatiomuutokset;
- 7) uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönotto;
- 8) tuotannon siirrot;
- 9) sulautumiset;
- 10) yritysten tai toimintayksiköiden taikka

31 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta

Yritysneuvosto valitsee keskuudestaan enintään viisijäsenisen työvaliokunnan, joka vahvistaa työjärjestyksensä ja jolla on oltava mahdollisuudet toimia säännöllisesti.

33 §

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle on tiedotettava erityisesti yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteesta, talous- ja rahoitustilanteesta sekä toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymistä.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen ja sen kuuleminen koskevat erityisesti työvoimatilannetta ja sen kehitysnäkymiä, investointeja, merkittäviä organisaatiomuutoksia, uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönottoa, tuotannon siirtoja, sulautumisia, yritysten, toimintayksiköiden tai niiden merkittävien osien tuotannon supistamista tai lakkauttamista sekä, sen mukaisesti kuin kunkin yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan yrityksen tai kunkin yrityksen toi-

niiden merkittävien osien tuotannon supistaminen tai lakkauttaminen; ja

11) työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä 98/59/EY tarkoitettujen työntekijöiden vähentäminen sen mukaisesti kuin yhteisönlaajuiseen yritysryhmään kuuluvan kunkin yrityksen tai yrityksen toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään.

mintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään, työntekijöiden joukkovähentämisestä annetussa direktiivissä 98/59/EY tarkoitettuja työntekijöiden vähentämisistä.

Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat kokoontua keskushallinnon kanssa ja saada perustellun vastauksen kaikkiin esittämiinsä lausuntoihin.

34 §

Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa

Keskushallinnon on esitettävä näkemysten vaihdon kannalta oikea-aikaisesti työvaliokunnalle selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan, erityisesti toiminnan uudelleensijoittamisesta, yrityksen tai toimintayksikön lopettamisesta ja 33 §:n 3 momentin 11 kohdassa tarkoitetuista irtisanomisista.

34 §

Ylimääräiset kokoukset poikkeuksellisissa tilanteissa

Keskushallinnon on esitettävä työvaliokunnalle näkemysten vaihdon kannalta oikea-aikaisesti selvitys sellaisista poikkeuksellisista seikoista tai päätöksistä, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden asemaan. Tällaisia seikkoja ovat erityisesti toiminnan uudelleensijoittaminen, yrityksen tai toimintayksikön lopettaminen ja 33 §:n 4 momentissa tarkoitettujen irtisanomiset.

Työntekijöiden salassapitovelvollisuuteen 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa sovelletaan 43 §:ää.

36 §

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

Eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen työvaliokunnan jäsenten tulee tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille edellä tässä luvussa tarkoitettujen tiedotus- ja kuulemismenettelyjen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitettutusta salassapitovelvollisuudesta johdu muuta.

36 §

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuuteen sovelletaan 40 a §:ää.

40 §

Työntekijöiden edustajien oikeudet

Tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi samoin kuin erikseen sovittavaa yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä.

Jos työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käynteiltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

40 §

Työntekijöiden edustajien oikeudet

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oltava tarvittavat keinot käyttää tästä laista johtuvia oikeuksiaan, jotta he voivat edustaa yhdessä yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden etuja. Työntekijöiden neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille on annettava koulutusta siinä määrin kuin se on tarpeen heidän edustustehtävänsä hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä.

Tässä laissa tarkoitetuilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi ja koulutusta varten riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansionmenetys. Muusta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta on kussakin tapauksessa sovittava asianomaisen työntekijöiden edustajan ja työnantajan välillä.

Jos työntekijöiden edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella tämän lain mukaiseen yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovitun tehtävän, työnantajan on suoritettava hänelle tehtävään käynteiltä ajalta korvaus, joka vastaa edustajan säännöllisen työajan palkkaa.

40 a §

Työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuus

Työntekijöiden edustajien tulee tiedottaa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille 3 luvussa tarkoitetun tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitetusta salassapitovelvollisuudesta muuta johdu.

46 §

Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11 tai 12 §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa, 32—35, 39, 40 tai 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

46 §

Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11, 12 tai 13 c §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa taikka 32—35, 39, 40 tai 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia ei 26 b §:ää lukuun ottamatta sovelleta yhteisönlaajuisiin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY 13 artiklan 1 kohdan tai eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY ulottamisesta koskemaan Yhdistyneitä kuningaskuntaa annetun direktiivin 97/74/EY 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti tehty yksi tai useampi koko henkilöstöä koskeva sopimus työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ylikansallisesti tai joissa tällaisia sopimuksia tarkistetaan yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttumisen vuoksi.

Yhteisönlaajuisiin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on 5 päivän kesäkuuta 2009 ja 5 päivän kesäkuuta 2011 välisenä aikana eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY 6 artiklan mukaisesti allekirjoitettu sopimus tai tarkistettu aiempaa sopimusta, sovelletaan tämän lain voimaan

tullessa voimassa olleita säännöksiä sekä tämän lain 26 b §:ää.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen voimassaolon päättyessä osapuolet voivat sopia sopimuksen jatkamisesta sellaisenaan tai tarkistettuna. Tällöin sopimukseen sovelletaan edelleen 1 tai 2 momentissa mainittuja säännöksiä. Jollei muusta ole sovittu, 1 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan irtisanoa päätymään kuuden kuukauden kuluttua irtisanomisesta.
