



EWC-opas

Sisällysluettelo

1	EWC-toiminnasta yleisesti.....	12
1.1	Mihin EWC-toiminta perustuu	12
1.2	Mitä on EWC-toiminta	12
1.3	Mitä on tiedottaminen	13
1.4	Mitä on Kuuleminen	13
1.5	Mitkä yritykset ja yksiköt kuuluvat EWC -toiminnan piiriin	13
1.6	Mitkä maat kuuluvat EWC-toiminnan piiriin	14
1.7	Mitkä sopimukset kuuluvat EWC-laisäädännön piiriin	14
1.8	Mikä on EWC:n kokoonpano	14
1.9	Mitä asioita EWC ei käsittele	14
1.10	EWC-menettelyn ja kansallisen menettelyn suhde toisiinsa	14
1.11	Mitä tietoa tai osaamista yhteistyössä tarvitaan.....	15
2	SNB:n kokoamisesta EWC-sopimuksen allekirjoittamiseen	16
2.1	Miten EWC perustetaan.....	16
2.2	Mitä EWC-neuvottelussa tavoitellaan	16
2.3	Millainen on EWC:n neuvotteluryhmä.....	16
2.4	Miten neuvottelijat eli SNB:n jäsenet valitaan	17
2.5	Millaista asiantuntijaa neuvotteluissa on mahdollista käyttää.....	17
2.6	Miksi asiantuntijoita tulisi käyttää	17
2.7	EWC-neuvotteluista ilmoittaminen	18
2.8	Kuka johtaa neuvotteluja	18
2.9	EWC-neuvotteluprosessi kuvattuna	19
3	EWC-sopimus ja sen sisältö	20
3.1	Miten neuvottelut yleensä etenevät	20
3.2	Mitä sopimuksen tulisi sisältää.....	20
3.3	Mitä edustajamäärästä tulisi sopia	33
3.4	Mistä pitää tiedottaa ja tulla kuulluksi	33
3.5	Poikkeukselliset tilanteet ja ylimääräiset kokoukset	33
3.6	Mitä tulisi sopia ylikansallisesta asiasta	34
3.7	Montako varsinaista kokousta vuosittain	35
3.8	Muut kokoukset.....	35
3.9	Kokousten valmistelu.....	36
3.10	Missä kokoukset kannattaa järjestää.....	36
3.11	Materiaalin kääntäminen ja tulkkaus	36

3.12 Asiantuntijan käyttämisestä	37
3.13 Työvaliokunnasta sopiminen	37
3.14 Tiedottaminen omille edustettaville	37
3.15 Yritystoiminnan muutokset	37
3.16 EWC-toiminnan kuluista vastaaminen	37
3.17 Oikeus koulutukseen ja siitä sopiminen.....	38
3.18 Salassapitovelvollisuudesta sopiminen.....	38
3.19 EWC-edustajien oikeudenmukainen kohtelu	38
3.20 Ketkä allekirjoittavat sopimuksen.....	38
3.21 Kuinka kauan sopimus on voimassa	39
3.22 Toissijaiset säännökset	39
4 EWC-toiminnan aloittaminen.....	41
4.1 Konsernin EWC-toiminnan rakentaminen	41
4.2 Kuka voi olla edustajana yritysneuvostossa.....	41
4.3 Kuinka eri maiden edustajat valitaan.....	41
4.4 Työvaliokunta ja sen kokoonpano	42
4.5 Muut työryhmät	42
4.6 Yrityksen edustajat ja kuka johtaa EWC:tä	42
4.7 EWC-edustajan muistilista	43
4.8 Työvaliokunnan muistilista	43
4.9 Johdon muistilista	44
5 EWC toimii	45
5.1 EWC-kokouksen koollekutsuminen ja siihen osallistuminen.....	45
5.2 Kuka voidaan kutsua kokouksiin	45
5.3 Voiko EWC:n toimintaan osallistua muita kuin EU/ETA-maiden edustajia.....	46
5.4 Tiedottaminen omille edustettaville.....	46
5.5 Tiedottaminen henkilöstön edustajien välillä.....	46
5.6 Mikä informaatio on salassapitovelvollisuuden alaista	47
5.7 Yritystoiminnan ja edustajamäärien muutokset.....	48
5.8 Koulutustarpeet	48
5.9 Kuka vastaa EWC-toiminnan kuluista.....	48
5.10 Kiistojen ratkaiseminen	49
6 Asiantuntijat ja koordinaattori.....	50
6.1 Mikä on EWC-koordinaattori	50
6.2 Miten EWC-koordinaattori valitaan.....	50
6.3 EWC-koordinaattorin muistilista.....	50

6.4 Kuka vastaa asiantuntijan kuluista.....	51
6.5 Kuinka tiedonvälitys henkilöstön edustajien kesken ja henkilöstön ja työnantajan välillä tulisi muodostaa ja hoitaa	51
7 Laki EWC-toiminnasta	52
1 luku Yleiset säännökset.....	52
3 luku Yhteistoiminta yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä.....	55
4 Luku Erinäiset säännökset	74
8 Miten direktiivi ja laki eroavat toisistaan	79
8.1 Laki EWC-toiminnasta – 15.6.2011 voimaan tulleet muutokset.....	80
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä annetun lain muuttamisesta	80
8.1 Direktiivi.....	85
8.2 Mitä lakia EWC-toiminnassa noudatetaan	102
8.1 Hakemisto	103

Esipuhe:

Eurooppalaisten yritysneuvostojen (jäljempänä EWC) määrä on koko ajan lisääntynyt ja myös niiden tarve on kasvanut. Tähän mennessä ne ovat auttaneet kehittämään työntekijöiden ja johdon välistä yhteistoimintaa sekä tarjonneet eurooppalaiselle henkilöstölle foorumin, jossa vaihdetaan tietoa ja kokemuksia sekä suunnitellaan tulevaa yhdessä johdon kanssa. Yritykset eivät enää operoi ainoastaan kansallisesti tai edes Euroopan tasolla, vaan ne ovat enenevässä määrin globaaleja toimijoita ja siksi myös henkilöstö tarvitsee monikansallista yhteistyötä löytääkseen yhtenäisyyden ja osallistuaakseen yrityksen kehittämiseen. Eri maiden välistä yhteistyötä tarvitaan entistä enemmän sekä henkilöstön että liittojen välillä.

Uusi EWC-direktiivi 2009/38/EY tuli voimaan 10.6.2009 ja siinä uudistuksen lähtökohtana oli, että työntekijöillä on oikeus

- Saada tietoa yrityksen toiminnasta ja tulevaisuudensuunnitelmista
- Saada antaa niihin palautetta
- Saada käydä tämä palautekeskustelu sellaiseen aikaan, että henkilöstön mielipide ehditään ottaa päätöksenteossa huomioon
- Saada keskustella asiat niiden johdon edustajien kanssa, jotka päätöksistä myös vastaavat.

Suomessa direktiivi sisällytettiin lakiin yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä, joka tuli voimaan 15.6.2011.

Uudistus toi mukanaan mm. oikeuden koulutukseen EWC-edustajille, ay-liikkeen läsnäolon EWC-neuvotteluissa sekä yhteistoiminta-asiamiehen toimiston sanktiokysymyksissä. Lisäksi EWC-toiminnan perusta eli tiedottaminen ja kuuleminen sekä ns. ylikansallisen asian käsite ovat nyt määritelty tarkemmin ja ne koskevat suurinta osaa myös jo aikaisemmin tehdyistä sopimuksista. Nämä asiat on otettu myös ns. lain toissijaisiin säännöksiin, ja ne taas tulevat noudatettaviksi, jos sopimukseen ei onnistuta pääsemään.

Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä (jäljempänä YTR) julkaisee nyt jo neljännen EWC-oppaansa. Opas on kirjoitettu Suomen lainsäädännön mukaisesti, mutta käy ohjeistukseksi myös ei-suomalaisille EWC:ille. Opas on tarkoitettu avuksi EWC-neuvotteluihin sekä ohjeistukseksi EWC-asioissa yleensä. Mikään opas ei kuitenkaan voi korvata henkilökohtaista neuvontaa, siksi YTR suosittelee, että oppaan lukemisen lisäksi liittoihin otetaan yhteyttä heti, kun EWC-asioista aletaan yrityksessä puhua.

Teollisuuden Palkansaajien YTR on toiminut EWC-asioissa jo vuodesta 1994 ja virallisena Teollisuuden Palkansaajien työryhmänä vuodesta 1996. YTR on vuosien saatossa järjestänyt yli 40 suurempaa koulutustilaisuutta ja -seminaaria, suuren osan niistä kansainvälisinä. YTR:n jäsenet tukevat suomalaisia EWC-edustajia ja osallistuvat heidän kanssaan EWC-tapaamisiin. Tämä opas perustuu paljossa YTR:n asiantuntijoiden omakohtaisiin kokemuksiin EWC-toiminnasta. Kotimaisten ammattiliittojen lisäksi YTR tekee paljon yhteistyötä myös ulkomailla. Monikansallisen yhteistyön kautta YTR:n asiantuntijat seuraavat koko eurooppalaista ay-kenttää, sen suuryrityksiä sekä kansallisia yhteistoimintalakeja ja -käytäntöjä. YTR ylläpitää rekisteriä jäsenliittojensa EWC-edustajista ja EWC-sopimuksista sekä valmistelee liittojen kansainvälisiä osallistumisjärjestelmiä koskevat poliittiset kannanotot. YTR myös koordinoi toimintaa ammattisihteeristöissä ja pohjoismaissa.

Teollisuuden Palkansaajien YTR toivoo, että tämän oppaan avulla suomalaiset ammattiyhdistysliikkeen jäsenet voivat entistä tuloksellisemmin huolehtia suomalaisten työntekijöiden lisäksi myös eurooppalaisten työntekijöiden oikeuksien toteutumisesta ja kehittää kansainvälistä yhteistyötä myös omalta osaltaan.

YTR haluaa kiittää Eurooppatiedotusta tämän oppimateriaalin rahoittamisesta sekä TJS Opintokeskuksen Inka Ukkolaa avusta oppaan valmistamisessa.

Marraskuussa 2011

TP:n Yhteistoimintaryhmä YTR

Käytetyt käsitteet:

A

aikaraja = deadline, time limit
aikataulu = schedule, timetable
allekirjoittaminen = signature, signing, subscribing, subscription
aloite = initiative, motion, suggestion
ammattiliitto = trade union
ammattisihteeristö = federation
asiantuntija = expert, specialist

B

budjetti = budget

D

direktiivi = directive

E

edustaja = representative, delegate
edustajamäärä = number of representatives/delegates
emomaa = home country
enemmistö = majority
erityinen neuvotteluelin = SNB, special negotiation body
esikokous = pre-meeting, preparatory meeting
esityslista = agenda

F

fuusio = merger, fusion, amalgamation

H

henkilöstö = personnel, staff, employees
henkilöstömäärä = number of personnel/staff/employees
henkilöstöryhmä = personnel group

I

investoinnit = investments
irtisanomisaika = period of notice, time for giving notice

irtisanomissuoja = protection against unilateral termination, employees' protection against summary dismissal

J

joukkovähentäminen = collective redundancy

järjestelyvastuu = organizational responsibility

K

kannanotto = statement

kansainvälinen = international

kansallinen = national

kehittyminen = development

keskusjohto = central management

kielikoulutus = language training

kokoonpano = composition (of)

kokous = meeting, convention

kokousasiakirjat = meeting documents

kokouspaikka = meeting place, venue

konserni = group of companies, corporation

konsernin rakenne = structure of company/group

konserniyhteistyö = company/group level co-operation

koordinaattori = coordinator

koulutus = training

kustannukset = costs

kutsua koolle = convene, summon, call (a meeting)

kuuleminen = consultation

käyttöönotto = introduction (of a new method)

käytäntö = practice

kääntäjä = translator

lakisääteinen = fixed by law, statutory

L

liikesalaisuus = business/trade secret

liiketoimintayksikkö = business unit

lisäjäsen/-edustaja = additional member/representative

lisäkokous = additional meeting

luottamuksellinen = confidential

luottamusmies = shop steward, elected official

M

maailmanneuvosto = world council

menettelytapa = manner of proceeding, course of action, policy

myynti = sales

N

neljännesvuosittain = quarterly

neuvottelu = negotiation

neuvottelujärjestys = negotiation order

neuvotteluryhmä = negotiation group/delegation

O

oikeus = right

oikeuskäytäntö = legal praxis, case law

oikeusmenettely = legal proceedings

omistusosuus = share of ownership/title

organisaatiomuutos = organization change

osallistuminen = participation, involvement

osallistumisjärjestelmä = participation system

osto = purchase

P

paikallinen sopiminen = local agreement

paikallinen taso = local level

Pohjoismaat = Nordic countries

poikkeuksellinen = exceptional

puheenjohtaja = chair, chairperson

puheenjohtajuus = chairmanship

puolivuositain = every six months, half-yearly, semiannually

pätevyys = competence

pääkonttori = head quarter

pöytäkirja = minutes (of a meeting)

R

rahoitustilanne = financial situation

raportti = report

Rikoslaki = criminal code, criminal law

S

salassapito = concealment (of.)/confidentiality
simultaanitulkkaus = simultaneous interpretation
sopimus = agreement, contract, treaty
sopimusluonnos = draft contract
sopimustulos = negotiation result
sosiaalinen vastuu = social responsibility
soveltamisala = scope of application
sovittelumenettely = conciliation procedure
sulkemiset = closing of
supistukset = reductions
säännöt = rule, law, regulation

T

taloudellinen tilanne = economic situation
talouskatsaus = economic review
tarkkailija = observer
tasa-arvoisuus = equality
tiedonkulku = flow of information
tiedonvälitys = communication
tiedottaminen = information
toimikausi = term (of office)
toiminta = action, activity, operation
toiminta-alue = area of operation
toimipaikka = place of business/outlet
tulkki = interpreter
tuomioistuin = court (of justice)
tuotannonsiirto = transfer of production
tuotanto = production
tuotantomenetelmä = production method
työehdot = terms of employment
työehtosopimus = collective agreement
työjärjestys = working order
työmarkkina-asia = social partners' issue
työmenetelmä = method of work, working method
työnantajapuoli = management
työntekijäpuoli = employees
työolosuhteet = working conditions

työsopimuslaki = Contracts of Employment Act
työturvallisuus = industrial safety, safety at work
työvaliokunta = working committee, executive committee, select committee
työvoimatilanne = work force situation

V

vaitiolovelvollisuus = obligation to observe secrecy, professional secrecy/confidentiality
valinta = selection, election, option
valmisteluaika = preparation time
vastuullinen asiamies = ombudsman in charge
velvollisuus = obligation
verkosto = network
virallinen = official
voimassaoloaika = validity, period of validity, duration
vuositilinpäätös = year settlement, year's end settlement/yearly balance
välimiesmenettely = arbitration, arbitration proceedings

Y

yhteistoiminta-asiamies (yt-asiamies) = co-operation ombudsman
yhteistoimintavelvoite = obligation to co-operate
yhteistyö = cooperation
yhteyshenkilö = contact person
yhteystiedot = contact details
yksikkö = unit
ylimääräinen = extra, additional, extra ordinary, supplementary
ympäristö = environment
yritysjohto = business administration, management
yritysmyynti = sale of operation/company
yritysneuvosto = works council
yritysosto = acquisition
yritystalous = business economics
yt-laki = cooperation act

Lyhenteitä

Business Europe – BusinessEurope on on työnantajapuolen keskeinen Euroopan laajuinen edunvalvontajärjestö ja vastaa esimerkiksi palkansaajapuolen EAY:n sihteeristöä. Vuoden 2009 EWC-direktiivin työstämisessä BusinessEurope oli EAY:n vastaneuvottelijana kun Euroopan komissio vaati työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan ja sopimaan direktiivin keskeiset kohdat keskenään ennen direktiiviesityksen viemistä EU Parlamenttiin

BWI - Kansainvälinen rakennus- ja puualojen liitto -Building and Wood workers' International

ECOSOC - Euroopan talous- ja sosiaalikomitea, European Economic and Social Committee

EFBWW - Euroopan rakennus- ja puusihteeristö, European Federation of Building and Wood workers'

EFFAT - Euroopan Elintarvikealojen sihteeristö, European Federation of Food, Catering and allied Workers' union within the IUF

EMCEF - Euroopan kemia, paperi, energia jne, European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation

EMF - Euroopan metalli, European Metal workers' federation

EPSU Euroopan julkisten palvelujen sihteeristö, European Federation of Public Service Unions

ETA - Euroopan Talousalue, EEC European Economic area

ETF - Euroopan kuljetusalojen sihteeristö, European Transport Workers' Federation

EAY - Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö, ETUC European Trade Union Confederation

ETUF:TCL - Euroopan tekstiili-, vaatetus ja nahka, European Textile, Clothing and Leather

ETUI:REHS - EAY:n koulutus- ja tutkimusinstituutti, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety

EU - Euroopan Unioni, European Union

EWC - Eurooppalainen yritysneuvosto, European Works Council

FI - Teollisuusliitot (Ruotsi), Facken inom industri (Industrial Unions FI)

ICEM - Kansainvälinen kemia, paperi, energia jne., International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions

IMF - Kansainvälinen metalli, International Metal Workers' federation

IN - Pohjoismaiden teollisuustyöntekijät, Nordic IN Industrianställda i Norden

ITF -Kansainvälinen kuljetusalojen liitto, International Transport Workers' Federation

ITGLWF - Kansainvälinen tekstiili, nahka, kenkä ja vaatetus, International Textile, Garment, Leather workers' Federation

ITUC - Kansainvälinen ammatillinen yhteisjärjestö Vakli, International Trade Union Confederation

IUF -Kansainvälinen elintarvike, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations

NBTF - Pohjoismaiden rakennus- ja puualojen liitto, Nordisk Byggnads och trä arbetarnas federation

NTF - Pohjoismaiden kuljetusalojen liitto, Nordisk Transportarbetare federation

NTO - Pohjoismaiden telealan liitto, Nordisk Tele organisation

NU - Pohjoismainen elintarvikeliitto, Nordisk Unionen

SC – Työvaliokunta, Select Committee

SE - Eurooppa yhtiö, European Company

SNB - Erityinen neuvotteluelin, Special negotiation body

TP - Teollisuuden Palkansaajat, Council of Finnish Industrial Unions

UNI - Palvelualojen maailmanliitto, Union Network International

UNI-EUROPA - Eurooppalainen palvelualojen sihteeristö

UNI-IBITS-Norden - Pohjoismaalainen palvelualojen sihteeristö

YT – Yhteistoiminta, Cooperation

YTR – Yhteistoimintaryhmä, Cooperation Working group TP

1 EWC-toiminnasta yleisesti

1.1 Mihin EWC-toiminta perustuu

EWC-toiminta perustuu EU-direktiiviin ja sitä kautta eri maiden lainsäädäntöön. Nykyisin voimassa oleva EWC-direktiivi on numeroltaan 2009/38/EY ja se on hyväksytty vuonna 2009.

Suomessa rekisteröidyn eli yleensä Suomessa pääkonttoriaan pitävän yrityksen EWC-toiminta perustuu suomalaisen lakiin yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä (335/2007; tässä oppaassa lakia kutsutaan EWC-laiksi). EWC-lakiin tehtiin direktiivin 2009/38/EY vuoksi muutoksia, jotka tulivat voimaan 15.6.2011 (620/2011).

Vaikka Suomessa on EWC-laki, sitä ei sovelleta samanlaisena kaikissa konserneissa. Eri aikoina tehtyjä EWC-sopimuksia tai niitä vastaavia sopimuksia koskevat eri säännökset. Ainoastaan EWC-lain 26 b §:ää (EWC-menettelyn mukauttaminen merkittävien yrityksen rakennetta kohdanneiden muutosten vuoksi) sovelletaan kaikissa alla mainituissa tilanteissa.

- EWC-laki tulee kokonaisuudessaan sovellettavaksi, jos EWC-sopimus on allekirjoitettu 10.6.2011 tai sen jälkeen.
- Myöskin jos EWC-sopimus on allekirjoitettu 1.7.2007-4.6.2009 eikä sitä ole tarkistettu 5.6.2009-10.6.2011, tulee sovellettavaksi EWC-laki kokonaisuudessaan.
- Ennen EWC-lain voimaantuloa konserniyhteistyötä koskeva säätely sisältyi vanhaan YT-lakiin. Vanhan eli vuonna 2007 kumotun YT-lain säännöksiä ei kuitenkaan sovellettu eikä vielääkään sovelleta, jos yrityksessä tai yritysryhmässä on ennen 22.9.1996 tehty koko henkilöstöä koskeva sopimus rajat ylittävistä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Tällaisissa tapauksissa (ns. artikla 13 -sopimukset) konserniyhteistoiminta perustuu siis ennen 22.9.1996 tehtyyn sopimukseen, eikä vanhaan YT-lakiin tai nykyiseen EWC-lakiin. Sopimuksen jatkaminen tarkistettuna ei aiheuta muutosta tilanteeseen.
- Vanhan YT-lain EWC:tä koskevia säännöksiä sovelletaan edelleen niihin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on 22.9.1996-30.6.2007 tehty EWC-sopimus.
- EWC-lain ennen 15.6.2011 voimassa olleita säännöksiä sovelletaan edelleen niihin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on 5.6.2009-5.6.2011 allekirjoitettu uusi EWC-sopimus tai tarkistettu aiempaa sopimusta. 15.6.2011 voimaan tulleet EWC-lain muutokset eivät koske näitä sopimuksia, eivät edes silloin, kun osapuolet sopivat sopimuksen jatkamisesta tarkistettuna. Aikamäärät löytyvät myös tämän oppaan liitteestä 4.

Ensisijaisesti on tarkoitettu, että konserniyhteistyöstä tehdään sopimus. Laissa on kuitenkin yhteistoimintaa koskevat toissijaiset säännökset, joita ei sovelleta, jos EWC-sopimus on olemassa. On tärkeää huomata, että toissijaiset säännökset eivät muodosta perälautaa, eli yrityksessä on noudatettava sopimuksen sisältöä, vaikka lain säännökset näyttäisivät tarjoavan toiminnalle sopimusta paremmat edellytykset. Mikäli lain toissijaisia säännöksiä halutaan noudattaa, ne on sopimusta tehtäessä otettava halutulta osin nimenomaisesti tai viittauksella sopimuksen osaksi.

Yrityksissä on tavallista, että EWC-neuvostolle valitaan jokin muu nimi kuin yritysneuvosto. Nimi voidaan muodostaa esimerkiksi yhdistämällä yrityksen nimi sanaan foorumi.

1.2 Mitä on EWC-toiminta

EWC tulee sanoista European Works Council. Suomeksi se käännetään yleensä sanoilla eurooppalainen yritysneuvosto ja se on työntekijöistä koostuva elin. EWC-toiminta kuuluu eurooppalaisiin henkilöstön osallistumisjärjestelmiin. EWC-toiminta mahdollistaa sen, että henkilöstö voi osallistua yrityksen päätöksentekoprosessiin saamalla siitä tietoa ja antamalla siihen palautetta. Lyhyesti sanottuna EWC on siis

tiedottamista ja kuulemista. Taustalla on Euroopan sosiaalinen peruskirja ja sen 27 artikla, jonka mukaan tämä on työntekijöille kuuluva perusoikeus. Tämän artiklan mukaan taataan riittävä tiedonsaanti riittävän ajoissa yrityksen työntekijöille ja heidän edustajilleen artiklassa mainituin edellytyksin.

1.3 Mitä on tiedottaminen

Tiedottaminen tarkoittaa sitä, että työntekijöiden edustajille annetaan ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot niin, että he voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua kuulemiseen yritysjohton kanssa (EWC-laki 13 c §). Lähinnä tällä tarkoitetaan kirjallista raporttia tärkeimmistä asioista, joka tulee siis antaa työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin ennen kokousta. Tämä helpottaa valmistautumista kokouksiin. Lisäksi olisi hyvä sopia siitä, että kirjallinen raportointi määräytyistä talousasioista tapahtuisi neljännesvuosittain tai puolivuositain.

Tämä on toinen puoli EWC-toiminnan ydintä.

Tiedottamista seuraa kuuleminen, jota käsitellään seuraavassa kappaleessa.

1.4 Mitä on Kuuleminen

Kuuleminen on toinen osa EWC-toiminnan ydintä. Yritysjohton annettua henkilöstön edustajille kirjallisen raportin kuulemisen kohteena olevista asioista, on edustajilla oltava riittävästi aikaa ja tietoa oman palautteensa antamiseksi yrityksen johdolle. Sekä tiedottamisen että kuulemisen tulisi nykyisen direktiivin mukaan tapahtua kahdessa erillisessä tilaisuudessa.

Sekä tiedottaminen että kuuleminen koskevat etenkin poikkeuksellisia tilanteita (katso oppaan kappale 3.6 MITÄ TULISI SOPIA YLIKANSALLISESTA ASIASTA), jolloin henkilöstöä on kuultava riittävän laajasti ja riittävän ajoissa. Tavanomaisissa EWC-kokouksissa (katso oppaan kappale 3.9 KOKOUSTEN VALMISTELU) käydään usein läpi jo ennalta sovitut asiat, kuten esimerkiksi tilinpäätös ja niin edelleen.

Tiedottamisesta ja kuulemisesta on tarkasti säädetty EWC-laissa (34 §, 13 b § ja 13 c §) eikä tästä voida sopia huonommin (poikkeuksena EWC-lain 620/2011 ulkopuolelle jääneet yritykset eli lähinnä niin sanotut artikla 13 mukaiset sopimukset, jotka on tehty jo ennen 23.9 1996).

1.5 Mitkä yritykset ja yksiköt kuuluvat EWC -toiminnan piiriin

EWC-toiminnan piiriin kuuluvat kaikki konsernin hallitsemat yritykset ja toimipaikat EU- ja ETA-alueella. Ehtona on, että yrityksellä on jäsenvaltioissa yli 1 000 työntekijää ja vähintään kaksi yritysryhmään kuuluvaa yli 150 työntekijän yritystä eri jäsenvaltioissa.

Yrityksellä on velvollisuus antaa henkilöstön edustajille heidän pyytäessään täydellinen lista kaikista yrityksistä, joissa sillä on merkittävää toimintaa sekä kaikkien yksiköiden eriteltyt henkilöstömäärät, omistusosuudet sekä henkilöstön edustajien nimi- ja osoitetiedot. [EY tuomioistuimen tuomio 29.3.2001, tapaus C-62/99, Bo-Frost]

Niin sanotuissa joint-venture -yrityksissä saatetaan 50/50 -omistussuhteen vuoksi törmätä sellaiseen ongelmaan, että kenelläkään omistajalla ei ole lain vaatimaa osake-enemmistöä, oikeutta nimittää yli puolta hallituksesta, eikä muutoinkaan määrävää asemaa yrityksessä. Tällainen yritys ei suoraan kuulu EWC-lain piiriin, mutta asia päätetään yksityistapauskohtaisesti. Muutoin joint venture -yritykset voivat perustaa omat EWC:nsä, jos ne täyttävät vaadittavat kriteerit.

1.6 Mitkä maat kuuluvat EWC-toiminnan piiriin

Juridisesti EWC-direktiivi koskee EU/ETA jäsenmaita eli varsinaisten EU-maiden lisäksi siis myös Norjaa, Islantia ja Liechtensteinia.

Direktiivi ei velvoita EU hakijamaita kuulumaan EWC-toiminnan piiriin, mutta ne on mahdollista ottaa mukaan toimintaan joko täysjäseninä tai tarkkailijajäseninä. Tästä voidaan sopia EWC:n ja yrityksen kesken. Myös Euroopan ulkopuoliset maat, kuten esimerkiksi Venäjä, voidaan ottaa toimintaan mukaan tarkkailijajäseniksi, mutta myös tästä on sovittava EWC:n ja yrityksen kesken.

1.7 Mitkä sopimukset kuuluvat EWC-laisäädännön piiriin

Kun EU-direktiivin pohjalta tehdään EU-jäsenmaahan uusi laki tai korjataan vanhaa, tähän prosessiin kuuluu usein niin sanottu siirtymäaika. EWC-laki ei koske siirtymäaikana tehtyjä sopimuksia. Niinpä Suomessa ei sovelleta EWC-lakia niihin henkilöstön osallistumisjärjestelyistä tehtyihin sopimuksiin, jotka on solmittu ennen 23.9.1996 eikä sopimuksiin, jotka on solmittu 5.6.2009-6.6.2011 välisenä aikana.

Siirtymäaikana tehdyt EWC-sopimukset eivät automaattisesti tule uuden lain piiriin edes siinä tilanteessa, että niitä siirtymäajan jälkeen tarkistettaisiin tai muutettaisiin. Voidaan kuitenkin erikseen tarkistetussa EWC-sopimuksessa sopia siitä, että sopimus tulee uuden EWC-lain piiriin.

Myös siirtymäaikana tarkistetut tai muutetut sopimukset putosivat nykyisen lain ulkopuolelle, vaikka olisivat ennen 5.6.2009 olleet silloisen EWC-lain piirissä.

1.8 Mikä on EWC:n kokoonpano

Lain mukaan EWC:n kokoonpano on yksi (1) edustaja per jäsenmaa. Lisäksi tulee yksi (1) edustaja jokaista sellaista jäsenvaltioiden työntekijämäärää kohden, joka vastaa alkavaa kymmentä prosenttia kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä. Jäsenvaltioilla tarkoitetaan valtioita, jotka ovat EWC-toiminnan piirissä ja myös ETA-maita, jos yrityksellä on niissä toimintaa.

Kuten on jo mainittukin, työnantajan edustajat eivät kuulu osaksi EWC:n kokoonpanoa. Direktiivissä lukee, että eurooppalainen yritysneuvosto muodostuu yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöistä, jotka työntekijöiden edustajat tai, jollei edustajia ole, työntekijät itse ovat valinneet tai nimenneet keskuudestaan. Jollei työntekijöillä ole edustajia, pitää EWC-edustajat valita suoralla vaalilla työntekijöiden kesken.

Toki on mahdollista, että EWC:lle sovitaan myös joku muu kokoonpano. EWC:n kokoonpanon on kuitenkin kaikissa tapauksissa oltava edustava ja sellainen, että EWC:lle asetetut velvollisuudet voidaan täyttää. Tämä tarkoittaa riittävää määrää edustajia suhteessa kunkin jäsenvaltion työntekijämäärään.

1.9 Mitä asioita EWC ei käsittele

EWC:ssä ei ole tarkoitus käsitellä sellaisia kansallisia asioita, jotka eivät edes välillisesti kosketa kuin yhtä maata. Ulos voivat rajautua esimerkiksi työehtosopimusasiat, ellei niitä sitten tahdota erityisesti ottaa EWC-sopimuksen mukaisesti käsiteltävien asioiden joukkoon. EWC-käsittely tulee lisäksi suorittaa kansallisten yt-neuvottelujen kanssa joko samaan aikaan tai niiden jälkeen.

1.10 EWC-menettelyn ja kansallisen menettelyn suhde toisiinsa

Jos EWC-sopimuksessa ei ole määrätty, miten kansalliset yt-neuvottelut nivelletään EWC-menettelyyn, on merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin aiheuttavat ylikansalliset asiat käsiteltävä sekä

kansallisissa yt-neuvotteluissa että EWC:ssä. Esim. työntekijöiden joukkovähentäminen, jolla on liittynyt yhtä useampaan valtioon, on käsiteltävä siten, että sekä EWC-neuvosto että kansallisen tason henkilöstöedustajat saavat mahdollisuuden vaikuttaa työnantajan päätökseen ennen sen tekemistä. Ylikansallinen ja kansallinen menettely voivat tapahtua samanaikaisesti tai perättäin. Ellei menettelyjen keskinäisestä järjestyksestä ole sovittu, on konsernin velvollisuutena huolehtia siitä, että työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa tapahtuu yrityksen ja kunkin tilanteen asettamat erityisedellytykset huomioon ottaen tiedottamisen ja kuulemisen tavoitteet mahdollisimman hyvin toteuttavalla tavalla.

1.11 Mitä tietoa tai osaamista yhteistyössä tarvitaan

Kaikilla EWC-toimintaan osallistuvilla on oma tehtävänsä onnistuneessa kokonaisuudessa. Henkilöstön edustajat tuovat tapaamisiin tietoa siitä, miten yrityksen tekemät ratkaisut näkyvät ja tuntuvat työpaikkatasolla. He tuovat myös kokemuksia siitä, millaisilla eri tavoilla hyvän työyhteisön ihanteita, kuten työturvallisuutta, tasa-arvoa ja oikeudenmukaista palkkausta on onnistuttu kehittämään eri maiden ammattijärjestöjen keinoin.

Yrityksen johdon edustajat tuovat yhteisiin tapaamisiin näkemystä siitä, mihin suuntaan yrityksen toiminta on kehittymässä, millaisia osaamistarpeita tulevaisuus henkilöstölle tuo ja millaisiin päämääriin yrityksen johto haluaa henkilöstöä kannustinjärjestelmien avulla ohjata.

Henkilöstön edustajia tukee ammattijärjestöjen nimeämä EWC-koordinaattori. Hän tuo yhteiseen toimintaan tietoa EWC-toiminnan hyvistä käytännöistä ja kompastuskivistä. Hän tuntee vallitsevia eurooppalaisia toimintakäytäntöjä ja on verkottunut eri eurooppalaisten ammattijärjestöjen toimijoihin. Koordinaattori myös kykenee vaikean paikan tullen löytämään toisesta maasta liiton toimijan, joka pystyy keskustelemaan henkilöstön edustajan kanssa tämän omalla kielellä. Koordinaattorin valinnasta ja tehtävistä on kerrottu lisää tämän oppaan luvuissa 2.5 MILLAISTA ASIANTUNTIJAA NEUVOTTELUISSA ON MAHDOLLISTA KÄYTTÄÄ, 6.2 MIKSI ASIANTUNTIJAA PITÄISI KÄYTTÄÄ, 5.2 KUKA VOIDAAN KUTSUA KOKOUKSIIN, 6.1 MIKÄ ON EWC-KOORDINAATTORI, 6.2 MITEN EWC-KOORDINAATTORI VALITAAN sekä 6.3 EWC-KOORDINAATTORIN MUISTILISTA.

On mahdotonta määritellä millaisissa tilanteissa henkilöstön edustaja tarvitsee EWC-toiminnassa koordinaattorin apua. Tyypillinen henkilöstön edustaja EWC-toiminnassa on kokenut luottamusmies, mikä tarkoittaa, että osallistujilla on pääsääntöisesti paljon tietoa ja osaamista henkilöstön edustamisesta. Monikansallinen toiminta tuo toisaalta aina omat haasteensa. Samoilla sanoilla voi olla eri maiden ammattijärjestöissä eri merkitys tai ne voivat herättää kokonaan erilaisia mielleyhtymiä. Siksi ainakin toiminnan käynnistysvaiheessa kannattaa ottaa yhteyttä koordinaattoriin ennemmin liian usein kuin liian harvoin. Kokemuksen karttuessa oppii itsekin epäilemään, milloin esimerkiksi tulkille on sattunut käänkövirhe. Koordinaattorit myös tarkkailevat, millaisia virtauksia kulloinkin on ilmassa, siksi pienistäkin muutoksista voi olla kiinnostava tietää, vaikka henkilöstön edustaja ei sinänsä kokisikaan kaipaavansa apua.

On hyvä solmia oman EWC-koordinaattorinsa kanssa niin hyvä yhteistyösuhde, että pienet ja isotkin asiat on helppo ottaa puheeksi.

2 SNB:n kokoamisesta EWC-sopimuksen allekirjoittamiseen

2.1 Miten EWC perustetaan

EWC-neuvottelujen aloittamista voi esittää joko henkilöstö tai yrityksen johto. Jos johto esittää neuvotteluja, henkilöstön on syytä ottaa heti yhteyttä ammattiliittoon ja varmistaa siten, että neuvottelut etenevät lain ja säädösten mukaisesti. Lisäksi keskusjohdon on EWC-lain 22 §:n mukaan ilmoitettava neuvottelukutsusta toimivaltaisille Euroopan-tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille.

EWC:n perustaminen parantaa henkilöstön mahdollisuuksia saada laajemmin tietoa yrityksensä toiminnasta. Samalla paranevat mahdollisuudet vaikuttaa omiin asioihin myös kansainvälisellä forumilla Euroopassa. Nykyisin oman maan ulkopuolella tapahtuvat asiat vaikuttavat yhä vahvemmin myös omaan työsuhteeseen ja työympäristöön.

Mikäli neuvottelujen käynnistämistä esittää henkilöstö, vaatimus EWC-neuvottelujen käynnistämiseksi tulee tehdä vähintään kahdesta maasta. Esitetyn vaatimuksen takana tulee olla yhteensä vähintään 100 työntekijää. Vaatimus täyttyy, jos yhdestä maasta vain yksikin työntekijä (tai hänen edustajansa) esittää pyynnön yhdessä toisen maan henkilöstön (tai heidän edustajiensa) kanssa niin, että työntekijöitä on yhteensä vaadittu määrä. Vaatimuksen voivat esittää työntekijät ryhmänä tai, kuten yleensä on tapana, heidän edustajansa. Suomessa vaatimuksen esittävät yleensä kaikkien henkilöstöryhmien edustajat yhdessä.

Kun suomalaiset henkilöstön edustajat ovat esittäneet tai päättäneet esittää vaatimuksen EWC-neuvottelujen aloittamiseksi, ei heidän tarvitse välttämättä itse selvittää, mistä toinen tarvittu vaatimus voidaan saada. Tällöin henkilöstön edustajat voivat pyytää Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmää ottamaan selvää eurooppalaisten ammattisihteeristöjen avulla konsernin muiden maiden henkilöstön mahdollisuuksista esittää toinen vaatimus.

Vastaavasti, kun jossain toisessa maassa on tehty vaatimus EWC-neuvottelujen aloittamiseksi, välittää TP:n Yhteistoimintaryhmä asian tiedoksi suomalaisille henkilöstön edustajille ja selvittää voidaanko Suomesta tehdä tarvittava toinen vaatimus.

2.2 Mitä EWC-neuvottelussa tavoitellaan

EWC-neuvottelujen tavoitteena on laatia sopimus yrityksessä noudatettavasta EWC-toiminnasta ja siihen liittyvistä käytännöistä. EWC-lain 26 § määrittelee keskeiset sopimuksessa sovittavat asiat. Ellei sopimukseen päästä, astuvat voimaan toissijaiset säännökset.

2.3 Millainen on EWC:n neuvotteluryhmä

Sopimusneuvotteluja varten valitaan erityinen neuvotteluryhmä, jota kutsutaan englanniksi nimellä Special Negotiation Body eli SNB. SNB:n eli neuvotteluryhmän tavoitteena on saada aikaiseksi EWC-sopimus yhdessä työnantajan kanssa. SNB:ssä pitää olla vähintään yksi henkilöstön edustaja jokaisesta EU/ETA-maasta, jossa yrityksellä on toimintayksikkö, katso tarkempi valintaohje oppaan seuraavasta kohdasta 2.4.

Henkilöstön edustajan saaminen mukaan jokaisesta toiminnan piiriin kuuluvasta maasta, on kokemustiedon mukaan työlästä. Vaivannäkö kuitenkin kannattaa. Jokainen maa, joka saadaan mukaan yhteistyöhön jo SNB-vaiheessa, sitoutuu paremmin neuvottelujen tuloksena syntyvään varsinaiseen EWC-toimintaan, kuin sellainen, joka tulee mukaan kesken prosessin. Usein SNB:n jäsenistä tulee myös varsinaisen EWC:n edustajia, joten tästäkin näkökulmasta olisi tärkeää, että mukana ovat kaikki maat alusta saakka. SNB:n

kokoamisen apuna on hyvä käyttää tarjolla olevia asiantuntijoita, kuten esimerkiksi liittojen edustajia, sillä tässä vaiheessa niin henkilöstön kuin yrityksen johdonkin edustajilla on usein monenlaista kysyttävää.

EWC-lain (23 §) mukaan työnantaja vastaa kuluista, jotka aiheutuvat SNB:n jäsenten valinnasta, neuvotteluryhmän käymistä neuvotteluista EWC-sopimukseen pääsemiseksi sekä näissä neuvotteluissa tarvittujen asiantuntijoiden käyttämisestä aiheutuvista kuluista.

2.4 Miten neuvottelijat eli SNB:n jäsenet valitaan

Henkilöstö valitsee itselleen edustajat joko sopimalla tai vaalilla. Jollei henkilöstö voi sopia noudatettavasta menettelytavasta, on työntekijöiden ja toimihenkilöiden suurinta määrää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestettävä yhdessä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua siihen.

EWC-lain 20 §:ssä säädetään SNB:n kokoonpanosta. Lain mukaan työntekijät valitsevat edustajakseen vähintään yhden jäsenen jokaisesta EU/ETA-jäsenvaltiosta, jossa yrityksellä on toimintayksikkö. Jokaista alkavaa kymmentä prosenttia kohden jäsenvaltioiden yhteenlasketusta työntekijämäärästä valitaan yksi edustaja. Neuvotteluryhmän kokoa ei ole rajattu, vaan se määräytyy tapauskohtaisesti. SNB-edustajien mandaatti kestää koko neuvottelujen ajan.

Milloin kyseessä on suomalainen konserni, toteavat henkilöstön edustajat Suomesta ja konsernin johto yhdessä jäsenten lukumäärän.

2.5 Millaista asiantuntijaa neuvotteluissa on mahdollista käyttää

Ammattisihteeristön ja/tai ammattiliiton nimittämiä asiantuntijoita on kolmenlaisia:

- 1) Asiantuntija, joka nimitetään auttamaan sopimusneuvotteluissa.
- 2) Koordinaattori eli asiantuntija, jonka tehtävä on osallistua jatkuvasti ja aktiivisesti yrityksen EWC-toimintaan ja muutoinkin seurata yrityksen toimintaa.
- 3) Asiantuntijat, joita käytetään EWC-kokouksissa jonkin tietyn erityisalueen esittelijöinä ja/tai keskustelun herättäjinä. Tällainen asiantuntija on esimerkiksi juristi tai ekonomi tai liiton toimitsija, joka auttaa oman osaamisalueensa kysymyksissä.

EWC-koordinaattorin ja -asiantuntijan tehtävänä on tukea EWC-toimintaa. Etenkin EWC-koordinaattorilla on laaja-alaista osaamista ja kokemusta EWC-toiminnasta, hyvistä käytännöistä ja lainsäädännöstä.

Koordinaattori on pääkonttorimaan työlainsäädännön ja neuvottelukäytäntöjen asiantuntija. Hänen tehtävänsä on ennalta ehkäistä henkilöstöongelmien syntymistä. Yritys periaatteessa hyötyy, kun tiettyjä oikeellisuusasioita voi tarkistaa ilmaiseksi lainopilliselta avustajalta.

2.6 Miksi asiantuntijoita tulisi käyttää

Pohjoismaisella tasolla emme ole tottuneet siihen, että liiton toimitsijat osallistuvat paikallisiin sopimusneuvotteluihin yrityksissä. Monissa maissa myös paikallisen työehtosopimusneuvottelun, esimerkiksi yrityskohtaisen TES:in tekemisen hoidetaan ammattiliittojen henkilökunta. Euroopan tasolla tämä asia aiheuttaa paljon ongelmia ja kysymyksiä, koska käytännöt vaihtelevat suuresti eri maiden välillä.

EWC-toiminta ja etenkin sen aloittaminen asettaa suuria vaatimuksia niin henkilöstön edustajille kuin yritykselle itselleen. Asiantuntijoiden käyttäminen varmistaa toiminnan asianmukaisen aloittamisen ja jatkuvuuden. Väärinkäsitykset ja poikkeavat tulkinnat EWC-toiminnan suhteen aiheuttavat kitkaa osapuolten välille ja hidastavat tai pahimmillaan jopa estävät kokonaan toimivan EWC-kulttuurin kehittymisen.

Itse EWC-sopimukseen on kirjattava asiantuntijalauseke, jolla taataan asiantuntijan osallistuminen toimintaan. Näin EWC-toimintaa tukemassa on henkilö, jonka EWC-osaaminen on EWC-toiminnalle hyödyksi. Yrityksen toiminnassa voi tulla eteen tilanteita, esimerkiksi fuusioiden yhteydessä, jolloin henkilöstö haluaisi liiton lakimiehen osallistuvan EWC-tapaamiseen. Siksi on viisasta kirjata EWC-sopimukseen asiantuntijalauseke, jolla taataan asiantuntijan osallistuminen toimintaan. Asiantuntijan käyttämisestä on saatujen kokemusten mukaan paljon hyötyä.

Yksi keskeinen vaatimus, jonka eurooppalaiset ammattisihteeristöt ja ammattiliitot esittävät, on että sopimuksessa tulee olla maininta myös koordinaattorin käytöstä ja vähintään yksi asiantuntija mukana toiminnassa. Koordinaattorin tehtävänä on neuvoa ja opastaa yrityksen EWC:n henkilöstöedustajia ja varmistaa tasokas EWC-toiminta. Hän osaa myös kertoa parhaista EWC-käytännöistä ja neuvoa ja tukea hankalissa kysymyksissä. Koordinaattori tulee yleensä siitä maasta, jossa yrityksellä on kotipaikka.

Uuden EWC-lain mukaan (20 §) SNB voi pyytää neuvotteluja varten apua valitsemiltaan asiantuntijoilta. Nämä voivat olla Euroopan tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajia. Usein toimitaan niin, että Euroopan tasoinen työntekijäjärjestö (sihteeristö) nimeää ja valtuuttaa asiantuntijan siitä maasta ja sen maan liitosta, jossa yrityksen pääkonttori Euroopassa sijaitsee. Eurooppalainen ammattisihteeristö on kansallisten liittojen Euroopan tason yhteenliittymä, joka hoitaa EU-tason edunvalvontaa

Suomessa esimerkiksi Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä nimeää ehdokkaan EWC-koordinaattoriksi. Koordinaattorin mandaatti vahvistetaan tämän jälkeen Euroopan tasoisessa työntekijäjärjestössä. EWC-koordinaattori edustaa kaikkia yrityksen jäsenvaltioiden työntekijöitä ja näissä toimivia jäsenliittoja.

2.7 EWC-neuvotteluista ilmoittaminen

Neuvotteluryhmän on ilmoitettava kokoonpanonsa yhteisölaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle, yhteisölaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisölaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille ja toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille. (20 §)

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

Silloin kun aloite tulee henkilöstöltä, ovat henkilöstöedustajat yleensä olleet yhteydessä ammattiliittoihin, mutta, on syytä varmistaa, että tieto neuvotteluista on mennyt perille myös Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille. Useimmissa tapauksissa ilmoitus tehdään työntekijöitä edustavalle Euroopan ammattiliittojen keskusjärjestölle, josta käytetään lyhennettä ETUC ja työnantajia edustavalle Business Europelle.

Yksinkertaisimmillaan neuvotteluista ilmoittaminen tapahtuu siten, että henkilöstön edustajat pyytävät YTR:n nimeämää omaa EWC-koordinaattoriaan huolehtimaan, että ilmoitusvelvollisuus on hoidettu.

2.8 Kuka johtaa neuvotteluja

Henkilöstöryhmien ja eri maiden edustajien tulee käydä keskinäiset neuvottelunsa hyvässä yhteishengessä. Käytännössä vetovastuu on kuitenkin sen maan henkilöstön edustajilla ja ammattiliitoilla, jossa yhtiön pääkonttori sijaitsee. Usein tämän maan henkilöstön edustajat kokoontuvatkin jo ennen neuvottelujen varsinaista aloittamista ja laativat pohjaluonnoksen EWC-sopimukseksi ja työntekijöiden yhteisiksi tavoitteiksi.

Kokemus on osoittanut, ettei tällainen sopimusluonnos saa kuitenkaan olla liian yksityiskohtainen, koska tavoitteena on, että kaikkien maiden edustajat voivat olla mukana määrittelemässä henkilöstön tavoitteita ja virallisia esityksiä.

2.9 EWC-neuvotteluprosessi kuvattuna

EWC-neuvotteluprosessi voidaan lyhyesti ja yksinkertaistaen kuvata näin.

1. Neuvotteluesitys annetaan
 - Joko esityksen tekevät kahden maan yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa
 - Tai neuvotteluesityksen antaa yrityksen johto
2. Neuvotteluesityksen teosta tehdään ilmoitus Eurooppa-tason järjestöille
3. SNB-ryhmä perustetaan
 - a. Ryhmän koon toteaminen
 - b. Jäsenten valinta
4. SNB kokoaa työntekijöiden sopimustavoitteet ja tekee luonnoksen sopimuksesta
5. EWC-neuvotteluja käydään
 - a. Työntekijöiden edustajilla on oltava mahdollisuus keskinäiseen neuvotteluun ja tapaamisiin ilman keskushallinnon edustajia
 - b. Tarvittaessa myös näihin kokouksiin on järjestettävä simultaanitulkkaus
 - c. Asiakirjat on tarvittaessa käännettävä tarvittaville kielille
 - d. Työntekijöiden edustajilla on oikeus valitsemiensa asiantuntijoiden käyttämiseen
6. Neuvottelut päätetään
 - syntyy EWC-sopimus, jonka SNB hyväksyy
 - ei synny sopimusta ja todetaan lain toissijaisten sääntösten tulleen voimaan
 - kaksi kolmasosaa SNB:n jäsenistä päättää, ettei EWC:tä perusteta. Ellei toisin sovita, tällöin täytyy odottaa kahden (2) vuoden karenssi-aika ennen kuin uudet neuvottelut voidaan aloittaa. Toissijaiset määräykset eivät myöskään tule voimaan.
7. EWC-toiminta käynnistyy
 - a. Sovitaan ensimmäisen EWC-kokouksen ajankohta samalle vuodelle
 - b. SNB puretaan
 - c. EWC-edustajat nimetään (voivat olla samat kuin SNB:ssä)
 - d. EWC muodostetaan

3 EWC-sopimus ja sen sisältö

3.1 Miten neuvottelut yleensä etenevät

Sopimusneuvottelujen sujuvuuteen vaikuttavat yleensä osapuolten ymmärrys ja tietämys EWC-toiminnasta sekä yleinen halukkuus yhteistoimintaan yritysjohton ja henkilöstön välillä.

EWC-sopimuksen aikaansaaminen ottaa yleensä oletettua enemmän aikaa. Tähän kannattaa kaikkien osapuolten varautua. Sopimuksen asiamukainen käsittely vie aikaa, koska siinä on monta työvaihetta. Siihen kuuluu muun muassa sopimusluonnosten kääntäminen sekä niiden kansallinen käsittely eri maissa. Lisäksi yrityksen ja henkilöstön keskinäisten näkemuserojen ratkaiseminen on yleensä hyvin aikaa vievää. Neuvottelut eivät kuitenkaan saa kestää yli kolmea vuotta.

Ellei sopimusta ole saatu aikaiseksi kolmen (3) vuoden kuluessa neuvottelujen alkamisesta astuvat voimaan lain toissijaiset säännökset, katso kohta 3.22 TOISSIJAISET SÄÄNNÖKSET, ja EWC-toiminta käynnistyy niiden pohjalta. Kolmen vuoden aikaraja on määritelty laissa.

Kokemus on osoittanut, että myös SNB:n keskinäisiin kokouksiin tulee varata riittävästi aikaa ja tarvittava simultaanitulkkaus. Ensiarvoisen tärkeää on kerätä heti alussa SNB:n jäsenten yhteystiedot ja luoda verkosto, jonka avulla näkemyksiä voidaan vaihtaa myös kokousten välillä. Myös tässä vaiheessa asiantuntijan rooli on tärkeä, koska osapuolilla ilmenee usein monenlaista kysyttävää.

Neuvotteluissa on aina varauduttava siihen, että ne eivät johda tulokseen. Neuvottelujen loppuvaiheessa, joko sopimuksen syntyessä tai kolmen vuoden aikarajan tullessa vastaan, on SNB:n viimeistään syytä kokoontua tilanteen arvioimiseksi. Kokoontumisoikeudesta EWC-sopimusneuvottelujen yhteydessä on säädelty EWC-lain 22 §:ssä.

3.2 Mitä sopimuksen tulisi sisältää

Sopimuksen tekemisessä noudatetaan EWC-lain 26 §. Mallisopimuksen teksti on tässä ensin suomeksi ja sen jälkeen englanniksi.

SOPIMUS

XXX:N EUROOPPALAISEN YRITYSNEUVOSTON PERUSTAMISESTA

Tämä sopimus on laadittu XXX Oyj:n ja sen henkilöstön edustajien välillä. Se kattaa XXX-konsernin koko henkilöstön Euroopan Unionin, Euroopan talousalueen ja EU:n hakijamaissa.

1. Sopimuksen tarkoitus

- 1.1 Yhteisenä tavoitteena on perustaa eurooppalainen yritysneuvosto, joka edistää avointa tiedonkulkua, mielipiteiden vaihtoa sekä vuoropuhelua johdon ja henkilöstön välillä Euroopan tasolla.
- 1.2 Osapuolet tunnustavat Euroopan unionin direktiivin 2009/38/EY sisällön ja kunnioittavat sen tavoitteita ja henkeä.
- 1.3 Sopimus täydentää olemassa olevia kansallisia ja paikallisia yhteistyön muotoja ja käytäntöjä.

2. Yritysneuvoston kokoonpano

- 2.1 Eurooppalainen yritysneuvosto on yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöiden keskuudestaan valitsema yhteistoimintaelin. Lisäksi erikseen kutsuttavilla asiantuntijoilla on oikeus osallistua kokouksiin kohdan 4.7 mukaisesti.
- 2.2 Henkilöstö valitsee edustajansa sekä heidän kaksi varaedustajaansa esimerkiksi neljän (4) vuoden toimikausiksi kunkin maan lain, työehtosopimuksen tai työmarkkinakäytännön mukaisesti XXX Oyj:n henkilöstön keskuudesta. Valinnassa on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon eri henkilöstöryhmien edustus sekä alueellinen ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Kunkin maan edustajia koskevat valintaprosessit on voitava tarvittaessa näyttää toteen ja niiden on oltava objektiivisia ja läpinäkyviä.
- 2.3 Henkilöstön edustajia valitaan yksi kustakin maasta, jossa XXX Oyj:llä on toimipaikkoja. Tämän lisäksi valitaan lisäjäseniä kunkin maan henkilöstömäärien suhteessa niin, että yritysneuvoston kokonaisuusjäsenmäärä on xx. Eriksään henkilöstön edustajien keskuudesta valittava työvaliokunta tarkastelee henkilöstömäärien kehitystä sekä niiden muutosten vaikutusta jäsenmäärään vuosittain. Lisäksi yritysneuvosto voi määränemmistö päätöksellä nimetä tarkkailijajäseniä myös niistä Euroopan Unionin/ETA:n ulkopuolisista maista, joissa XXX Oyj:llä on toimintaa.

Paikkajako vuodelle 2012 löytyy tämän sopimuksen liitteestä 1.

- 2.4 Konsernijohtoa edustaa yritysneuvoston kokouksissa konsernijohtaja ja hallintojohtaja sekä konsernin henkilöstöjohtaja sekä tarvittaessa muu konsernijohdon nimeämä edustaja, jolla on käsiteltävästä asiasta erityistä tietämystä.
- 2.5 Yritysneuvosto ja työnantajan edustajat valitsevat keskuudestaan kokouksille puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan kahdeksi (2) vuodeksi kerrallaan ja jommankumman heistä tulee edustaa työntekijöitä. Lisäksi valinnoissa pyritään vuorotteluun eri maitten edustajien kesken. Työnantaja nimeää keskuudestaan teknisen sihteerin kokoukselle.
- 2.6 Yritysneuvosto nimeää keskuudestaan työvaliokunnan, johon kuuluu viisi (5) edustajaa. Jäsenille valitaan myös kullekin yksi (1) varaedustaja kyseisen maan edustajien joukosta. Työvaliokunta valitsee keskuudestaan itselleen sekä puheenjohtajan että varapuheenjohtajan.
- 2.7 Yritysneuvosto voi tarvittaessa asettaa työryhmiä (Working Groups) tai muita apuelimiä asioiden valmistelua tai erityisten selvitysten tekemistä varten.
- 2.8 Varajäsenet saavat aina osallistua yritysneuvoston kokouksiin ja myös silloin, kun he eivät toimi varsinaisen edustajan sijaisena tämän ollessa estyneenä.

3. Toiminnan sisältö

3.1 Eurooppalainen yritysneuvosto toimii konsernijohdon ja henkilöstön edustajien avoimen tiedonkulun, mielipiteiden vaihdon sekä vuoropuhelun foorumina yhtiön ja sen henkilöstön kannalta tärkeissä kysymyksissä, jotka koskevat vähintään kahta maata tai koko konsernia. Lisäksi yritysneuvostossa tulee käsitellä yhtäkin maata koskevia asioita, jos näillä asioilla voi olla huomattavia vaikutuksia muiden maiden työntekijöihin tai jos asialla on muutoin erittäin suuri merkitys. Osapuolet pitävät tärkeänä myös henkilöstön keskinäisen yhteistyön kehittämistä, henkilöstön yhteishengen parantamista sekä jäsenten aktiivista ja aloitteellista osallistumista yritysneuvoston toimintaan.

3.2 Tämän sopimuksen mukaan henkilöstön asemaan em. tavoin olennaisesti vaikuttavat asiat on tuotava yritysneuvoston käsittelyyn niin hyvissä ajoin kuin mahdollista ja ennen päätöksen tekemistä. Tietojen antaminen ja sitä seuraava kuuleminen on toteutettava ajallisesti, sisällöllisesti ja toiminnallisesti niin, että henkilöstön edustajilla on mahdollisuus syvällisesti arvioida saamansa tiedot ja ilmaista niiden pohjalta mielipiteensä, johon yritysjohto ottaa erillisessä tilaisuudessa kantaa. Näitä asioita tulee siis käsitellä ainakin kahdessa erillisessä kokouksessa.

3.3 Yritysneuvoston kokouksissa käsitellään muun muassa seuraavia asioita; lista ei ole tyhjentävä.

- konsernin strategia ja siinä odotettavissa olevat muutokset
- konsernin taloudellinen ja rahoitustilanne
- tuotannon, investointien, kustannusten ja kannattavuuden näkymät
- työllisyystilanne ja sen tulevat muutokset
- työvoiman joukkovähentämiset ja -lomautukset
- huomattavat organisaatioon liittyvät muutokset
- yritysostot ja sulautumiset
- uusien työ- tai tuotantomenetelmien käyttöönotto
- tuotannon siirrot, toimipaikkojen supistaminen tai lopettaminen
- työsuojelu ja työhyvinvointi
- ympäristöasiat
- yrityksen yhteiskunta- ja sosiaalinen vastuu
- henkilöstöpolitiikka ja sen suuntaviivat
- tasa-arvoasiat
- koulutus

3.4 Yritysneuvostoa ei ole tarkoitettu kansallisilla tai paikallisilla työehtosopimuksilla säädeltävien asioiden käsittelyyn, jollei tästä sopimuksesta tai direktiivistä muuta johdu tai osapuolet niin sovi.

3.5 Työvaliokunnan tehtävänä on muun muassa:

- valmistella yritysneuvoston kokoukset
- sopia kokousten pitopaikka, asialistat ja ohjelma konsernijohdon kanssa
- laatia tiedotteita johdon kanssa
- poikkeuksellisissa tilanteissa neuvotella johdon kanssa toimenpiteistä ja mahdollisen yritysneuvoston ylimääräisen kokouksen kutsumisesta koolle
- kutsua tarvittaessa asiantuntijoita yritysneuvoston ja henkilöstön edustajien kokouksiin
- pitää yhteyttä yritysneuvoston jäseniin ja kerätä maakohtaista tietoa
- huolehtia vuoropuhelusta eri maiden välillä neuvoston kokousten välillä
- tuottaa ja kierrättää tarpeellisia tilannekatsauksia

4. Työskentelytavat

4.1 Yritysneuvoston kokoukset

Yritysneuvosto kokoontuu kaksi kertaa vuodessa siten, että kokoukset ovat puolivuositain, toinen keväällä ja toinen syksyllä. Toinen kokous pidetään Suomessa ja toinen kokous mahdollisuuksien mukaan kiertävästi muilla yhtiön eri toimipaikoilla. Kokoukseen voidaan käyttää kolme (3) perättäistä työpäivää sisältäen henkilöstön edustajien keskinäiset kokoukset.

Näiden kokousten käytännön järjestelyt hoitaa XXX Oyj:n työnantajan keskuudestaan nimeämä edustaja (HR).

4.2 Valmisteleva ja yhteenvetokokous

Henkilöstön edustajilla on mahdollisuus kokoontua ilman johdon paikallaoloa päivää ennen ja päivä varsinaisen yritysneuvoston kokouksen jälkeen.

4.3 Työvaliokunta

Työvaliokunta kokoontuu yritysneuvoston kokousten välillä harkintansa mukaan, kuitenkin vähintään kolme (3) kertaa vuodessa varsinaisten kokousten lisäksi.

4.4 Poikkeukselliset tilanteet

Jos poikkeuksellisista olosuhteista voi aiheutua edellä mainituin tavoin (ks. kohta 3.2) seuraamuksia henkilöstölle yhdessä, kahdessa tai useammassa maassa, on johdon tiedotettava asiasta välittömästi työvaliokunnalle ja neuvoteltava sen kanssa niin pian kuin mahdollista ja kuitenkin aina ennen kansallisen käsittelyn aloittamista tai samaan aikaan niiden aloittamisen kanssa. Tällaiseen kokoukseen on kutsuttava lisäksi niiden maiden edustajat, joita asia koskee.

Lisäksi, jos konsernijohto päättää olla toimimatta työvaliokunnan ilmaiseman kannan mukaisesti, on työvaliokunnalla oikeus lisäkokoukseen yhteisymmärrykseen pyrkimiseksi ja ennen asiaa koskevan sitovan päätöksen tekemistä. Jos työvaliokunta pitää tilanteen vuoksi välttämättömänä koko yritysneuvoston ylimääräistä kokousta, on sellainen kutsuttava työvaliokunnan enemmistö päätöksellä koolle. Näin ollen kokouksia voi olla useamminkin kuin kohdassa 4.1 mainitut kaksi kokousta vuodessa.

4.5 Kokousten asialista

Yritysneuvoston kokousten asialistat valmistelee ja kokousjärjestelyt hoitaa työvaliokunta, jota avustaa teknisissä asioissa johtokunnan sihteeri (tekninen sihteeri) tai muu sihteeri henkilöstöhallinto-osastolta. Ehdotukset asialistalle tulee toimittaa työvaliokunnalle viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen yritysneuvoston kokousta. Yritysneuvoston kokouskutsu, asialista ja asiakirjat toimitetaan jäsenille jokaisen äidinkielelle käännettyinä viimeistään kolme (3) viikkoa ennen kokousta.

4.6 Kokouskieli, käännökset ja tulkkaus

Kokouksissa kielenä on kieli XXX. Asiakirjojen käännökset ja simultaanitulkkaus järjestetään kuitenkin yritysneuvoston, henkilöstön edustajien ja työvaliokunnan kokouksissa kaikilla niillä kielillä, jotka ovat edustettuina yritysneuvostossa.

4.7 Koordinaattori ja asiantuntijat

Ammattisihteeristön nimeämällä koordinaattorilla on oikeus osallistua sekä yritysneuvoston että työvaliokunnan kokouksiin. Työvaliokunnalla on lisäksi oikeus kutsua tarpeelliseksi katsomiaan muita asiantuntijoita sekä yritysneuvoston että henkilöstön edustajien kokouksiin.

Yritys vastaa koordinaattorien ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kohtuullisista matka-, majoitus- ja muista kustannuksista. Koordinaattoria ja muita asiantuntijoita koskee sama salassapitovelvollisuus kuin henkilöstön edustajia.

4.8 Pöytäkirja

Yritysneuvoston kokouksesta laadittavan pöytäkirjan tarkastavat ja hyväksyvät puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja konsernijohtaja. Pöytäkirja käännetään kaikille yritysneuvostossa edustettuina oleville kielille ja lähetetään jäsenille sähköpostitse neljän (4) viikon kuluessa kokouksen päättymisestä.

4.9 Tiedotus

Konsernijohto tiedottaa yritysneuvoston kokouksista intranetissä, henkilöstölehdissä ja muita tavanomaisia kanavia käyttäen siten kuin työvaliokunta asiasta päättää. Myös yritysneuvoston jäsenillä on velvollisuus tiedottamiseen ja palautteen keräämiseen omien kanaviensa kautta.

5. Kustannukset, resurssit ja koulutus

- 5.1 XXX Oyj:n konsernihallinto vastaa kaikista yritysneuvoston ja työvaliokunnan toimintaan liittyvistä kustannuksista.
- 5.2 Yritysneuvoston, henkilöstön edustajien ja työvaliokunnan kokouksiin osallistuminen sekä niihin valmistautuminen on työaikaan rinnastettavaa aikaa, eikä tästä saa aiheutua edustajille ansionmenetyksiä.
- 5.3 XXX Oyj huolehtii tarpeellisten resurssien järjestämisestä henkilöstön edustajille. Näihin kuuluvat muun muassa toimitila, puhelin, sähköpostiyhteys, tarvittavat käännös- ja tulkkauspalvelut sekä riittävä määrä vapautusta työstä.
- 5.4 Lisäksi työvaliokunnalla on oikeus saada kohtuullinen määrä omaharkintaista rahaa/XXX € budjetti juoksevien tehtäviensä hoitamista ja/tai esimerkiksi asioiden hoitamisen kannalta tarpeellista matkaa varten.
- 5.5 Yritysneuvoston jäsenillä ja varajäsenillä on lisäksi oikeus yhtiön kustantamaan koulutukseen, joka tarvitaan tehtävän menestyksekkääseen suorittamiseen. Tällaista koulutusta on tarjolla vähintään viisi (5) päivää vuodessa, ja koulutuksesta päättää viime kädessä työvaliokunta. Muutoin koulutussuunnitelma voidaan käsitellä vuosittain yritysneuvoston kokouksessa.

Koulutukseen kuuluu muun muassa:

- yhden vieraan kielen säännöllinen koulutus
- yritysneuvoston jäsenten keskinäiseen yhteydenpitoon tarvittavien tietojen ja taitojen koulutus
- talousasioista jaettavan tiedon tulkintaan tarvittava koulutus
- yritysneuvostossa edustettuina olevien maiden työmarkkinasuhteiden, lainsäädännön ja kulttuurien tuntemukseen liittyvä koulutus
- muu tehtävän hoidon kannalta tarpeellinen koulutus

6. Yrityksen muutostilanteet

Yrityksen muutostilanteet voivat koskevat erityisesti merkittäviä organisaatiomuutoksia, uusien työ- ja tuotantomenetelmien käyttöönottoa, tuotannon uudelleen sijoittamisia, sulautumisia, yritysten, toimintayksiköiden tai niiden merkittävien osien tuotannon supistamista tai lakkauttamista, työntekijöiden joukkovähentämisistä jne.

Näitä tilanteita koskien on sovittu seuraavaa: XXX.

7. Yritysneuvoston jäsenten työsuhdeturva

Yritysneuvoston jäsenillä ja varajäsenillä on sama työsuhdeturva kuin luottamusmiehillä ja muilla henkilöstön edustajilla heidän toimipaikkansa kansallisen lainsäädännön, työehtosopimuksen ja työmarkkinakäytännön mukaan. Lisäksi yritysneuvoston työntekijäedustaja voidaan irtisanoa ainoastaan Suomen lainsäädännön mukaisilla perusteilla ja jos todetaan, että tällaista perustetta ei ole ollut, ratkaistaan asia vähintään Suomen lainsäädännön luottamusmiehen työsuhdeturvaa koskevien säännösten mukaisesti.

Lisäksi yritysneuvoston jäsenen työsuhteen päättäminen tulee saattaa ennen päätöksen toimeenpanoa työvaliokunnan tietoon ja heillä on oltava mahdollisuus antaa päättämisestä oma lausuntonsa.

8. Salassapito

Yritysneuvoston jäsenet, varajäsenet ja koordinaattori sekä kutsutut asiantuntijat saavat käsitellä heille luottamuksellisesti annettuja tietoja vain niiden henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Tietoja ei saa ilmaista muille. Konsernijohdon on kuitenkin erikseen mainittava liike- ja ammattisalaisuuksina pidettävät asiat joka kokouksessa erikseen.

9. Sovellettava laki

Tämä sopimus on laadittu Euroopan unionin direktiivin 2009/38/EY mukaisesti ja siihen sovelletaan Suomen yhteistoiminnasta suomalaisissa ja eurooppalaisissa yritysneuvostoissa annettua lakia.

10. Sopimuksen kesto

Sopimus tulee voimaan allekirjoituspäivänä ja on voimassa ensin neljä (4) vuotta ja sen jälkeen osapuolten yhteisellä päätöksellä toistaiseksi. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yritysneuvostossa tällainen päätös voidaan tehdä enemmistö päätöksellä. Lisäksi tämä sopimus on voimassa siihen asti, kunnes ratkaisu uudesta sopimuksesta on saavutettu ja uusi sopimus on allekirjoitettu. Ellei sopimukseen päästä, siirrytään 12 kuukauden jälkeen automaattisesti noudattamaan lain toissijaisia määräyksiä.

Lisäksi, jos lainsäädännössä tai muualla vastaavantasoisesti säädetään työntekijöille edullisista muutoksista, tulevat ne ilman erillistä neuvottelua tämän sopimuksen osiksi.

Lisäksi yritysneuvosto voi enemmistö ratkaisulla tehdä sopimukseen koko sen voimassaoloaikana toiminnan sujuvuuteen liittyviä tarkistuksia. Sopimuksen todistusvoimainen versio on suomenkielinen sopimus.

Allekirjoitukset

Helsingissä ____ / ____ 2012

XXX Oyj

(konsernijohdon allekirjoitus)

XXX Oyj:n henkilöstön puolesta (liiton edustajat)

Liite 1.

Paikkajako on vuonna 2012 seuraava:

Maa	henkilöstömäärä	edustajien lukumäärä	varajäsenten määrä
Suomi			
Maa 1			
Maa 2			
Maa 3			
Maa 4			

AGREEMENT

ON THE ESTABLISHMENT OF A EUROPEAN WORKS COUNCIL AT MODELBUSINESS CORPORATION

This agreement has been prepared between modelbusiness and its employee representatives. The agreement covers the entire workforce of the modelbusiness group in the European Union, the European economic area and the EU candidate countries.

1. Purpose of the contract

- 1.1 The common goal is to establish a European works council (EWC) to promote the open flow of information, exchange of ideas and dialogue between the management and the employees of the company at the European level.
- 1.2 The parties are familiar with the content of European Union Directive 2009/38/EC and honour the goals and spirit of it.
- 1.3 The Agreement complements existing national and local forms of cooperation and practices.

2. Composition of the EWC

- 2.1 The EWC is a co-operation body that is composed of employees of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings. Furthermore, specialists, to be invited separately, shall be entitled to participate in the meetings, when necessary, in accordance with Section 4.7.
- 2.2 The employees shall select from among themselves representatives and their deputies for a term of four (4) years, in accordance with the legislation, collective bargaining agreement or labour market practices of each respective country. The selection shall take note of the representation of each employee group and regional and gender equality. If necessary, evidence should be provided of the selection processes of representatives in each country, and the processes must be objective and transparent.
- 2.3 One employee representative is to be selected from each country in which Modelbusiness operates. Furthermore, additional members are to be selected in proportion to the number of employees in each country, with the total number being xx. The number of employees shall be monitored annually. Should major changes occur in the number of employees, the Select Committee can agree on revising the number of members. Moreover, the EWC can, if a qualified majority in the EWC so decides, also nominate observer members from non-European Union/EEA countries where Modelbusiness operates.

The presentation from each country for the year 2012 is attached to this agreement, see annex 1.
- 2.4 Corporate management is represented in the EWC meeting by the President and the Chief Executive Officer, the Administrative Officer/Chief Financial Officer and the Chief Human Resources Officer. If necessary, corporate management may appoint another representative with specific knowledge of a particular matter.
- 2.5 The EWC and the employer's representatives shall select from among themselves a chairman/woman and a deputy chairman/woman for a term of two (2) years at a time. One of them must represent the employees. In performing this selection, an attempt is to be made at rotating functions among representatives from the various countries. The employer shall nominate a technical secretary from among itself for the EWC meetings.
- 2.6 The EWC shall appoint from among itself a Select Committee comprising of five (5) representatives. One (1) deputy shall also be selected for each representative among the EWC representatives of the country

in question. The Select Committee shall select a chairman/woman and a deputy chairman/woman amongst itself.

2.7 If necessary, the EWC can set up Working Groups or other supporting bodies to prepare matters or conduct studies.

2.8 Furthermore, deputies may always participate in the meetings of the EWC. This applies also to situations when they are not replacing the representative when he/she is absent.

3. Contents of the activities

3.1 The EWC functions as a forum for open information exchange, exchange of ideas and dialogue between corporate management and the employee representatives in matters of importance to the corporation and its employees pertaining to at least two countries or the corporation as whole. Moreover, EWC meetings should also deal with matters which concern only one member country if these matters may have a significant impact on all employees or if the matters are of great importance (transnational). The parties concerned will also find it important to develop mutual cooperation between employees, improve staff spirit and participate actively and proactively in the activities of the EWC.

3.2 The matters that may essentially affect the position of employees in the above mentioned way have to be brought to the EWC as soon as possible and before making a decision. Informing and due consultation, as regards timing, substance and action, shall be implemented in a manner that allows employees ample time to study the information in depth and, based on this, to express their opinion, on which corporate management shall formulate its position on a separate occasion (information and consultation procedure). Therefore, these issues are to be dealt with at two separate meetings.

3.3 EWC meetings shall discuss, among other things, the following matters (list is not exhaustive):

- corporate strategy and anticipated changes to it
- the economic and financial situation
- the production, investment, cost and profitability outlook
- employment situation and future changes in it
- major collective redundancies and layoffs in the workforce
- major changes pertaining to the organization
- company acquisitions and mergers
- introduction of new working or production methods
- production relocation, scaling-back or closure of work sites
- occupational health and safety
- environmental affairs
- corporate social responsibility
- human resources policy and guidelines
- gender equality
- training

3.4 The EWC is not designed for dealing with matters coming under national or local collective bargaining agreements unless this agreement or Directive otherwise so provides or the parties so agree.

3.5 The tasks of the Select Committee are among others:

- to prepare EWC meetings
- to agree on the venue, agenda and programme for meetings together with corporate management
- to prepare memoranda and notices of meetings together with corporate management
- in exceptional cases, to negotiate with the management on measures and the convening of possible extraordinary meetings of the EWC
- if necessary, to invite experts to EWC meetings and to the meetings of employee representatives
- to maintain contact with the members of the EWC and collect country-specific information
- to oversee and conduct a dialogue between the various countries in between council meetings
- to produce and circulate necessary status reports

4. Working method

4.1 EWC meetings

As a rule, the EWC shall meet twice a year, with the meetings scheduled for the second and fourth quarter of the year. One meeting will be held in Finland and the aim should be to alternate the venue of the meetings between the various production facilities and countries. Three (3) consecutive working days may be spent on the meeting, including meetings for the employee representatives only.

The practical arrangements of these meetings shall be handled by the corporate human resources department.

4.2 Preparatory meeting and summary meeting

The employee representatives shall have the opportunity to assemble without the presence of management one day prior to (preparatory meeting) and one day after (debriefing meeting) the actual meeting of the EWC.

4.3 Select Committee

The Select Committee shall convene between the EWC meetings at its discretion - however, no less than three (3) times a year in addition to the ordinary (plenary) council meetings.

4.4 Exceptional circumstances

If exceptional situations result in consequences for employees in one, two or more countries in the above mentioned way (Section 3.2), the management is obliged to immediately notify the Select Committee of the matter and to negotiate with the Select Committee as soon as possible and always prior to the national discussion on the matter or at the same time as negotiations have started. Furthermore, the representatives of the countries in question shall be summoned to attend the meeting.

In case management decides to act against the position of the Select Committee, the Select Committee may convene a meeting in order to reach an understanding and before the binding decision is made by the management. If, due to the situation, the Select Committee deems it necessary to hold an extraordinary EWC meeting, such a meeting shall be convened if a qualified majority of the Select Committee so decides. Under such circumstances EWC meetings may be held more frequently than twice a year as stipulated in Section 4.1.

4.5 Agendas of meetings

The agendas of EWC meetings are to be prepared by the Select Committee, assisted in technical matters by the secretary of the management (technical secretary) or another secretary from the human resources department. Proposals for items to be placed on the agenda shall be submitted to the Select Committee no later than six (6) weeks prior to the EWC meeting. Invitations to EWC meetings, the agenda and all pertinent documents shall be sent to the members, translated into the native language of each representative, no later than three (3) weeks prior to the meeting.

4.6 Language of the meeting, translation and interpretation

The language of the meeting shall be XXX. Translations of documents and simultaneous interpretation shall be provided at the meetings of the EWC, the employee representatives and the Select Committee from and to all the languages represented in the EWC.

4.7 Coordinator and experts

The coordinator appointed by respective European Federation is entitled to participate both in the meetings of the EWC and the Select Committee. The Select Committee shall also have the right to invite such experts as are deemed necessary to attend the meetings of the EWC and the employee representatives.

The corporation shall bear reasonable costs for the travel and accommodation, as well as other costs, of coordinators and outside experts. The confidentiality clause that binds the employee representatives shall also bind the coordinator and other experts.

4.8 Minutes

The minutes of EWC meetings shall be inspected and approved by the chairman/woman, the deputy chairman/woman and the Chief Executive Officer. The minutes shall be translated into all the languages represented in the EWC and a copy of the minutes in the respective language shall be mailed by electronic mail to the members within four (4) weeks of the closure of the meeting.

4.9 Dissemination of information

Corporate management shall report on the EWC meetings on the Intranet, in staff publications and through other ordinary channels in a manner decided by the Select Committee. The members of the EWC shall also participate in disseminating information and collecting feedback through their own channels.

5. Costs, resources and training

5.1 Modelbusiness shall bear all the costs of the activities of the EWC and the Select Committee.

5.2 The time taken to attend the meetings of the EWC, the employee representatives and the Select Committee, as well as the time required for preparing the meetings, shall be deemed as working time and must not lead to any loss of income.

5.3 Modelbusiness shall see to the organising of the necessary resources for the employee representatives. These include, among other things, a proper working space, telephone, fax machine, electronic mail connections, the required translation and interpretation services and a sufficient amount of exemption from ordinary working duties.

5.4 Moreover the Select Committee is entitled to a reasonable amount of money/XXX € budget to be used at its own discretion and for taking care of its duties and/or for necessary trips.

5.5 The EWC members and deputies are entitled to such company-paid training as is necessary for the successful performance of their duties. Such training shall be available at least five (5) days a year and the content and form of training be ultimately decided by the Select Committee. Otherwise the training plan can be discussed annually in the EWC meeting.

Among other things the training shall include:

- training in one foreign language on a regular basis
- training in the knowledge and skills needed for liaising with the EWC members
- training in financial matters needed for interpreting financial information
- information about labour market relations, legislation and the cultures of the countries represented in the EWC
- other types of training necessary for the proper performance of members' duties.

6. Changes in the company

Changed circumstances in the company may include significant organisational changes, adaptations of new working methods, relocations of production lines, company mergers or acquisitions, major deductions or abolitions, collective redundancies etc.

Regarding these situations it has been agreed as follows: XXX.

7. Job security of EWC members

EWC members and deputy members shall have the same job security as is guaranteed to shop stewards and other employee representatives, in accordance with the national legislation, collective bargaining agreements and labour market practices in their places of work. In addition to this the employment contracts of employee representatives in the EWC may be terminated based on the Finnish legislation only and, if it emerges that no such basis has existed, the matter will be settled at least in accordance with the provisions of Finnish legislation regarding the unlawful termination of the employment contract of a (Finnish) shop steward.

Moreover, the Select Committee has to be informed before implementation of any decision concerning termination of the employment contracts of a member of the EWC, and the Select Committee should be able to give its own opinion on any such termination.

8. Confidentiality

EWC members, deputy members, the coordinator, and invited experts are allowed to discuss matters that have come to their knowledge in confidence only with the employee representative(s) to whom the matters pertain. Revealing information to others is not permitted. Corporate management must make a separate mention of matters deemed business or professional secrets at each meeting separately and motivate these.

9. Applicable law

This Agreement has been prepared in accordance with European Union Directive 2009/38/EC. The agreement shall be governed by the Finnish law on Cooperation in Finnish and European Works Councils.

10. Duration of the agreement

The Agreement shall become valid on the day of signing and will be valid for four (4) years and thereafter until further notice on the joint decision of the parties. Either party may terminate the Agreement at a six (6) months' period of notice. Such a decision can be made as a majority decision in the EWC. The Agreement shall be adhered to during negotiations for a new Agreement until the new Agreement has been signed. If an agreement cannot be reached in 12 months' time, the EWC shall start to follow the subsidiary regulations of the law.

Furthermore, if amendments have been enacted in legislation or elsewhere that are beneficial to employees, these amendments shall become part of this agreement without separate negotiations.

If the EWC unanimously agrees, the Agreement may be revised during its period of validity so as to guarantee smoothness of operation.

The legal version of this agreement will be the Finnish version.

Signatures

Helsinki ...st/nd/rd/th of (month) 2012

Modelbusiness Corporation

(signatures of the corporate management)

On behalf of the employees of Modelbusiness Corporation

(signatures of the employees of Modelbusiness Corporation)

(Signatures of trade unions)

Annex 1.

In the year 2012 the representation from each country is as follows:

Country	No. of employees	No. of representatives	No. of deputies
Finland			
Country 1			
Country 2			
Country 3			
Country 4			

3.3 Mitä edustajamäärästä tulisi sopia

Pääsääntö on, että kunkin maan, jossa yrityksellä on toimintaa, on oltava edustettuna. Lisäedustajia voidaan valita henkilömäärien suhteessa. Yleensä yritysneuvostossa on 15–30 edustajaa, mutta liian suureksi sitä ei kannata yrityksen kokoon nähden kasvattaa. Henkilöstön olisi hyvä päästä keskenään sopimukseen siitä, miten montaa edustajaa he tavoittelevat, ennen kuin neuvottelut johdon kanssa käynnistyvät. Kokemus on osoittanut, että EWC:t, joissa jollakin maalla on selkeästi suurin osuus koko henkilöstöstä, toimivat huomattavasti paremmin kuin ne EWC:t joissa on pyritty mahdollisimman laaja-alaiseen edustukseen.

Mikäli yksi tai kaksi maata dominoivat EWC-toimintaa, voivat muut maat jäädä kokonaan vaille edustusta tai heidän motivaationsa osallistua toimintaan on heikkoa. Tällaisessa tilanteessa EWC ei pysty enää täyttämään pääasiallista tehtäväänsä eli konserninlaajuisista tiedottamista ja kuulemista.

Aina ei ole mahdollista saada edustajia kaikista toimipaikoista. Syynä tähän voi olla yrityksen toiminnan hajautuminen pieniin ja maantieteellisesti kaukana toisistaan oleviin paikkoihin. Myös kielitaidon puute tai eri toimipaikkojen toiminnan erilaisuus voivat johtaa tähän. Siksi on tärkeää, että on olemassa kansallisia osallistumisjärjestelmiä sekä epämuodollisia ja muodollisia kontakteja eri toimipaikkojen välillä. Eurooppalainen yhteistyö alkaa kotikentältä. On muistettava, ettei kansainvälinen konserniyhteistyö estä kotimaisen (kansallisen) konserniyhteistyön tarvetta vaan tukee sitä.

3.4 Mistä pitää tiedottaa ja tulla kuulluksi

Kuten ensimmäisessä luvussa on kerrottu, ovat tiedottaminen ja kuuleminen EWC-toiminnan keskeisimmät elementit. EWC-lakiin sisältyykin listaus, jota voidaan pitää ohjeellisena niistä asioista, joista yrityksen tulee tiedottaa ja kuulla henkilöstöä. Näitä ovat tiedot kehityksestä ja näkymistä koskien erityisesti konsernin rakennetta, taloudellista tilannetta ja rahoitustilannetta, toimintojen mahdollista kehittymistä, tuotantoa ja myyntiä, työvoimatilannetta ja sen mahdollista kehitystä, investointeja, huomattavia organisaatiomuutoksia, uusien työmenetelmien tai tuotantomenetelmien käyttöönottoa, tuotannonsiirtoja, fuusioita, yritysten, laitosten taikka niiden merkittävien osien supistuksia tai sulkemisia ja työntekijöiden joukkovähentämistä.

Listaa voidaan täydentää muun muassa työturvallisuusasioilla, ympäristökysymyksillä, tasa-arvo- ja pätevyiden kehittämiskysymyksillä, koulutuspoliittisilla asioilla ja yhtiön sosiaalisen vastuun politiikalla. Tärkeää on, ettei listasta tehdä tyhjää, vaan että asiat jotka kirjataan, ovat suuntaa-antavia ja että esityslistalle voidaan ottaa muitakin henkilöstön esille nostamia kysymyksiä.

Periaatteessa tietoa annetaan kaikista strategisista asioista, jotka saattavat tulevaisuudessa koskea vähintään kahta maata. Ylikansallisia ovat myös kysymykset, jotka riippumatta asiassa mukana olevien jäsenvaltioiden määrästä ovat tärkeitä eurooppalaisille työntekijöille niiden mahdollisten vaikutusten laajuuden vuoksi tai joihin liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.

Tärkeitä toimenpiteitä koskevan materiaalin täytyy olla edustajien saatavilla etukäteen, jotta henkilöstö ehtii muodostaa mielipiteensä käsiteltävistä asioista. Paperien täytyy lisäksi olla käännettynä kaikille tarvittaville kielille.

EWC:n hyvälle toiminnalle on tärkeää, että henkilöstön edustajat tapaavat ennen ja jälkeen kokouksen kansallisella tasolla. Ennakkokokouksen tehtävänä on keskustella henkilöstön yhteisestä kannasta. Jälkikokouksen aiheena on raportointi kokouksesta kansallisille henkilöstön edustajille. Jotta EWC -edustajat voivat pitää yhteyttä toisiinsa, heillä täytyy olla käytössään modernit kommunikaatiovälineet kuten puhelin, sähköposti, internet ja mahdollisesti oma keskustelualue verkossa.

3.5 Poikkeukselliset tilanteet ja ylimääräiset kokoukset

Poikkeuksellisella tilanteella tarkoitetaan EWC-lain 34 §:n mukaan selvitystä sellaisista poikkeuksellisista seikoista tai päätöksistä, jotka vaikuttavat tai jotka saattavat vaikuttaa huomattavasti työntekijöiden

asemaan. Tällaisia seikkoja ovat erityisesti toiminnan uudelleensijoittaminen, yrityksen tai sen toimintayksikön lopettaminen sekä muut työvoiman vähentämistilanteet. Koska tilanteet saattavat kehittyä nopeastikin, asettavat nämä tilanteet erityisen suuria vaatimuksia tiedottamiselle ja kuulemiselle. Tiedottamisen tulee yhä olla riittävää oikea-aikaista ja kuulemisen tulee yhä tapahtua asianmukaisesti ja *ennen* tosiasiaa tapahtuvaa päätöksentekoa. EWC-lain teksti on näiltä osin hyvin selkeä.

Huomioitavaa on, että tämä voi koskea myös tilannetta, jossa on vain yksi jäsenvaltio mukana, katso oppaan kohta 6.3 MITÄ PITÄÄ SOPIA YLIKANSALLISESTA ASIASTA. Huomioitavaa on, että tilanteen ei tarvitse koskea kahta maata siinä vaiheessa, kun se otetaan EWC:n käsittelyyn. Riittää, että se mahdollisesti tulevaisuudessa koskettaa useampaa kuin yhtä maata.

Ylimääräisten (poikkeuksellisten) EWC-kokousten pidosta tulee sopia sopimuksessa, koska näin vältetään riidat tulkintaerimielisyyksistä. Kysymykset, joita ylimääräiset kokoukset herättävät ovat: millaisissa tapauksissa ylimääräinen kokous pidetään, kuka tekee päätöksen ylimääräisestä kokouksesta ja ketkä kokoukseen osallistuvat. EWC-lain 34 §:ssä on määritelty kriteerit niille poikkeuksellisille tilanteille, joiden nojalla voidaan vaatia ylimääräisen kokouksen pitämistä. Koska EWC-sopimus syrjäyttää mm. 34 §:n, on EWC-sopimukseen kirjattava, että tätä pykälää ja sen määritelmää noudatetaan sopimuksen osana.

Ylimääräinen kokous on pidettävä tilanteessa, jossa yrityksen päätöksellä saattaa olla merkittäviä vaikutuksia henkilöstölle EWC-toiminnan piirissä olevien jäsenvaltioiden määrästä riippumatta, niin sanotusta ylikansallisesta asiasta katso tämän oppaan luku 3.6 MITÄ TULISI SOPIA YLIKANSALLISESTA ASIASTA.

Kyseessä voi olla muun muassa toimintojen siirtäminen toiselle paikkakunnalle tai toiseen maahan, yrityksen tai toimipaikan lopettaminen tai laajat irtisanomiset. Jos esimerkiksi yhdessä maassa lopetetaan toimipaikka ja osa toiminnoista siirretään toiseen maahan toiseen yksikköön, on kyseessä poikkeuksellinen tilanne ja ylimääräinen kokous tulee järjestää.

Nykyisin yritysjohto voidaan velvoittaa kutsumaan koolle ylimääräinen kokous, mikäli jotain poikkeuksellista tapahtuu. Henkilöstöllä täytyy siis olla oikeus myös omasta aloitteestaan vaatia ylimääräisen kokouksen pitämistä.

Sopimuksessa on hyvä olla myös selkeä maininta siitä, että työvaliokunta voi kutsua tällaisen poikkeuksellisia tilanteita koskevan kokouksen koolle.

Ylimääräisten kokousten osanottajat voidaan rajata niihin maihin, joita asia koskee suoraan tai epäsuorasti sekä työvaliokuntaan. Jos asia koskee tuotannon siirtoa Belgiasta Ranskaan, ei ole tarpeellista että saksalaiset osallistuvat - paitsi jos siirto aiheuttaa epäsuoria seurauksia, esimerkiksi Saksan tuotantoon. Näihin kokouksiin on oikeus kutsua sisäisiä ja ulkopuolisia asiantuntijoita.

Kokous konsernin johdon kanssa olisi kyseisissä tilanteissa järjestettävä mahdollisimman pian konsernin johdon tai tilanteesta riippuen muun yritysjohtoon laatiman kertomuksen perusteella.

3.6 Mitä tulisi sopia ylikansallisesta asiasta

Lain mukaan ylikansalliseksi määritellään sellainen asia, joka koskee koko yhteisön laajuista yritysryhmää taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai toimintayksikköä tai asiaa, jolla jäsenvaltioiden määrästä riippumatta on tai voi olla merkittävä vaikutus työntekijöiden asemaan. Tämän asian määrittely on keskeistä etenkin niin sanotuissa poikkeuksellisissa tilanteissa, kun mietitään, onko asia ylikansallinen, eli se kuuluuko se EWC:n käsiteltäväksi vai ei. Ylikansallista asiaa määriteltäessä on otettava huomioon sekä sen mahdollisten vaikutusten laajuus, että siihen liittyvä johdon ja työntekijöiden edustuksen taso.

Ylikansallinen asia voi näin ollen olla esimerkiksi sellainen yritysjärjestely, joka koskee vain yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevaa yritysryhmän yritystä tai yrityksen toimintayksikköä, jos yritysjärjestelyn vaikutukset henkilöstön asemaan ovat tai saattavat olla merkittäviä. (EWC-lain 13a §:n yksityiskohtaiset perustelut hallituksen esityksessä 1/2011). Ylikansallisella asialla voidaan tarkoittaa myös esimerkiksi pääkonttorin toisessa jäsenvaltiossa olevaa yksikköä koskevaa päätöstä, jos päätöksellä on tai saattaa olla merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Jos päätös sen sijaan koskee ainoastaan pääkonttorin kanssa samassa valtiossa olevaa yritystä, asia ei ole ylikansallinen.

Ylikansallisena tulee pitää tilannetta myös silloin, jos päätös ja sen vaikutukset tapahtuvat samassa maassa, mutta ne kuitenkin saattavat heijastua toiseen EWC-toiminnan piirissä olevaan jäsenvaltioon (esimerkiksi työmenetelmien muuttaminen yhdessä maassa, jos tällä on enemmän tai myöhemmin vaikutuksia kuitenkin myös muissa maissa).

Asiasta on hyvä kirjata ainakin jotakin suuntaa-antavaa jo EWC-sopimukseen.

3.7 Montako varsinaista kokousta vuosittain

EWC-lain toissijaisten säännösten mukaan (33 §) yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa. Tämän lisäksi henkilöstön edustajien on voitava kokoontua keskenään ennen ja jälkeen varsinaisen kokouksen.

EWC-kokousten lukumäärä on syytä sopia ja kirjata EWC-sopimukseen. Suositeltavaa on pitää ainakin kaksi kokousta vuodessa ja toinen kokous mielellään kiertävästi konsernin eri toimipaikoilla.

Muutoin EWC-kokousten määrä riippuu ennen kaikkea käsiteltävistä asioista ja yrityksen ajankohtaisesta tilanteesta. Lisäksi niin sanotuissa poikkeuksellisissa tilanteissa on aina oltava mahdollisuus ylimääräisiin kokouksiin. Poikkeukselliset tilanteet määritellään sopimuksessa tai vähintään siten kuin laissa on säädetty (34 §). Poikkeuksellisia tilanteita käsitellään lisäksi oppaan kohdassa 3.6 MITÄ TULISI SOPIA YLIKANSALLISESTA ASIASTA.

3.8 Muut kokoukset

Jos kokouksia on vain yksi vuodessa, pidetään se yleensä vuositilinpäätöksen esittämisen yhteydessä. Konserneissa on myös muita tärkeitä tapahtumia, joiden yhteydessä on hyvä pitää lisäkokouksia. Tällaisia ovat esimerkiksi budjetin tekemisen ja tulevan vuosituotannon suunnittelun ajankohdat.

Ehdottoman tärkeitä ovat henkilöstön edustajien omat kokoukset. Työntekijöiden edustajilla täytyy olla mahdollisuus pitää omat kokouksensa ennen ja jälkeen yhteisten kokousten. Periaatteessa riittää, jos sopimukseen kirjataan, että henkilöstön edustajilla on oikeus pitää yhteisten kokousten yhteydessä omia kokouksiaan, joihin yrityksen johto ei osallistu. Työntekijöiden oikeus päättää itse omien sisäisten kokoustensa säännöistä on itsestänselvyyys. Lisäksi on päätettävä kuinka pitkiä nämä kokoukset ovat ja missä ne pidetään sekä miten yritys osallistuu näihin kokousjärjestelyihin (simultaanitulkkaus, asiakirjojen kääntäminen, ja mahdollinen oma budjetti). Tässä kokouksessa voidaan myös ottaa esille viime hetken ajankohtaisia asioita, joista halutaan keskustella tarkemmin koko EWC:n yhteisessä kokouksessa.

Toimiva käytäntö on pitää valmisteleva kokous ennen varsinaista yhteistä kokousta. Valmistelevassa kokouksessa henkilöstö käy muun muassa läpi mitä asioita tuodaan esille yhteisessä kokouksessa ja miten tämä tehdään. Näin myös yhteinen kokous sujuu joustavammin.

Henkilöstön edustajilla on oltava mahdollisuus kokoontua myös yhteisten kokousten jälkeen. Yhteenvetokokouksessa käydään läpi sekä valmistelevan kokouksen että yhteisen kokouksen onnistuminen. Lisäksi on syytä sopia kokouksen jälkeisen ajan uudet tehtävät ja tekemiset. Tämä tehostaa EWC:n kokousten välistä toimintaa.

Tähänastiset kokemukset EWC-edustajilta osoittavat, että yhteenvetokokous eli koordinoiva toiminta on yhtä tärkeä kuin valmisteleva kokous. Monesti juuri yrityksen johdon puheenvuoroista nousee asioita, joita henkilöstön edustajilla on tarve pohtia yhteisesti tuoreeltaan. Kyse on siitä, että henkilöstön edustajilla on mahdollisuus keskustella ja ottaa kantaa johdolta saatuun informaatioon. Lisäksi voidaan selvittää, mitä tiedolla voidaan tehdä ja mitä tehtäviä työvaliokunnalle annetaan.

Käytäntö on osoittanut, että valmistelevaan kokoukseen tarvitaan vähintään puoli päivää. Yhteisen kokouksen jälkeen pidettävään kokoukseen tarvitaan ainakin muutamia tunteja.

Lisäksi muita kokouksia on pidettävä niin sanotuissa poikkeuksellisissa tapauksissa, joita käsitellään oppaan kappaleessa 3.5 POIKKEUKSELLISET TILANTEET JA YLIMÄÄRÄISET KOKOUKSET.

3.9 Kokousten valmistelu

Kaikki EWC-kokoukset (tavalliset EWC-kokoukset, poikkeuksellisten tilanteiden kokoukset sekä työvaliokunnan kokoukset) ovat tehokkaita vain, jos ne on valmisteltu hyvin.

Kokouksen aika ja paikka on päätettävä hyvissä ajoin ja siitä, kuka tekee nämä päätökset, pitää sopia jo sopimuksessa. Normaalisti päätökset tekee työvaliokunta yhdessä johdon kanssa.

Esityslistasta päättävät työvaliokunta ja johto yhdessä ja tuolloin täytyy myös miettiä, mitkä yleiset asiat keskusjohdon tulisi sisällyttää esityslistaan ja mikä on kokouksen yleisteema. Lisäksi tulee miettiä, mitä lisätietoa ja keitä asiantuntijoita kokoukseen tarvitaan.

Jos esityslista vahvistetaan yhteisesti, täytyy sopimuksessa olla maininta mekanismista, jolla ratkaistaan erimielisyydet. Pääsääntöisesti työvaliokunnassa asian voisi ratkaista enemmistö. Kokouksen valmisteluun liittyvät erimielisyydet voidaan ratkaista esimerkiksi työvaliokunnan ja yrityksen johdon edustajien kesken.

Sopimuksessa tulee vahvistaa aikaraja, mihin mennessä edustajien täytyy ilmoittaa työvaliokunnalle asiat, jotka he haluavat kokouksen esityslistalle.

Esityslistan hyväksymisen jälkeen tulee selvittää, mitkä asiakirjat lähetetään esityslistan ohella edustajille. Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmän linjausten mukaan tämä tulisi tehdä vähintään neljä viikkoa ennen kokousta. Esityslistalla oleviin asioihin kuuluvat kokouspaperit, kuten raportit ja talouskatsaukset. Lisäksi tulee huolehtia asiakirjojen kääntämisestä tarvittaville kielille. Tästä on hyvä sopia jo sopimuksessa.

EWC:n työvaliokunta omalta osaltaan valmistele ja valvoo valmisteluja.

Lisäkokousten ja työvaliokunnan kokousten menettelytavoissa noudatetaan samoja peruseriaatteita. Näissä kokouksissa on kuitenkin varauduttava lyhyempiin valmisteluaikeisiin. Kuitenkin myös lisäkokouksiin tarvitaan mahdollisimman tarkat asiakirjat käsiteltävistä asioista edustajien omilla kielillä. Näissä tapauksissa työnantaja saattaa ehdottaa myös videokonferenssia, mutta niiden käyttämiseen on syytä suhtautua suurella varovaisuudella. Videokonferenssia voidaan käyttää kiireellisissä tapauksissa, mutta koko EWC:tä koskevaa käytäntöä siitä ei saa antaa kehittyä.

3.10 Missä kokoukset kannattaa järjestää

EWC-laissa ei oteta kantaa siihen, missä EWC-kokoukset tulisi pitää. Osapuolet saavat vapaasti päättää kokouspaikat.

On suositeltavaa, että sopimukseen kirjataan, että kokoukset pidetään niillä paikkakunnilla, joissa yritys toimii Euroopassa. Tällä tavoin EWC -edustajat oppivat tuntemaan eri tehtaita, toimipaikkoja, tuotantomennettelyjä sekä työehtoja ja työolosuhteita. Sopimukseen tulisi kirjata myös EWC-edustajien oikeus vieraila tehtailta ja toimipaikoissa. Tällä tavoin kasvatetaan eri henkilöstöryhmien tietämystä yrityksen toiminnasta.

3.11 Materiaalin kääntäminen ja tulkkaus

Eurooppalainen tiedottamis- ja kuulemismenettely toteutuu vain, jos kaikki osapuolet ymmärtävät mistä on kyse, eli mitä tietoa annetaan missäkin kysymyksessä. Asioista ei saa jäädä epäselvyyttä, koska kysymykset voivat olla yksityiskohtaisia ja koska kokouksissa käytetyt käsitteet voivat olla aivan erilaista kuin ne, joita työntekijät normaalisti käyttävät työssään. Siksi ei riitä, että työntekijöille annetaan kielikoulutusta. Yhteisissä kokouksissa ja sisäisissä henkilöstön kokouksissa sekä työvaliokunnan kokouksissa on oltava simultaanitulkkaus, josta on sovittava riittävän yksityiskohtaisesti jo sopimuksessa. Huomiota on kiinnitettävä myös riittävän ammattitaitoisten tulkkiin varmistamiseen virheiden ja väärinkäsitysten välttämiseksi.

Kieliongelma on otettava huomioon myös silloin, kun valitaan työvaliokunta. Koska työvaliokunnan täytyy kommunikoida jatkuvasti, on kielitaito tärkeämpää heille, kuin EWC-edustajille yleensä. Työvaliokunnalla

tulisi mieluiten olla yksi yhteinen kieli. Jos yksittäisillä edustajilla ei kuitenkaan ole tarvittavaa kielitaitoa, tarvitaan intensiivistä kielikoulutusta, jotta jatkuva sujuva yhteydenpito voidaan varmistaa. Kielikoulutuksen kustannuksista vastaa työnantaja, mutta asiasta on hyvä ottaa kirjaus myös EWC-sopimukseen.

Myös kokousasiakirjojen kääntäminen kaikille EWC:ssä edustettuina oleville kielille on tärkeää ja myös tästä on sovittava jo sopimuksessa. Lisäksi on varattava mahdollisuus tuottaa tiedotusmateriaalia kaikilla tarvittavilla kielillä.

Tulkkauksen- ja käännöskustannukset ovat yleensä suurin kuluerä yrityksen EWC-toiminnassa. Silloin yritetään löytää kompromisseja edustajien kanssa ja pitää kielten määrä rajattuna. Tosiasiassa EWC-toiminnan kustannukset kokonaisuudessaan ovat kuitenkin mitättömät konsernin liikevaihtoon verrattuna.

3.12 Asiantuntijan käyttämisestä

Asiasta tulee sopia erikseen, katso oppaan kohdat 5.2 KUKA VOIDAAN KUTSUA KOKOUKSIIN ja 6.. MITEN EWC-KOORDINAATTORI VALITAAN.

3.13 Työvaliokunnasta sopiminen

Asiasta tulee sopia erikseen, katso oppaan kohta 4.4 TYÖVALIOKUNTA JA SEN KOKOONPANO.

3.14 Tiedottaminen omille edustetaville

Asiasta tulee sopia erikseen, katso oppaan kohta 5.4 TIEDOTTAMINEN OMILLE EDUSTETTAVILLE sekä 5.6 MIKÄ INFORMAATIO ON SALASSAPITOVOLVOLLISUUDEN ALAISTA.

3.15 Yritystoiminnan muutokset

Asiasta on syytä sopia erikseen, katso oppaan kohta 7.5 YRITYSTOIMINNAN JA EDUSTAJAMÄÄRIEN MUUTOKSET sekä kohdassa 3.2 MITÄ SOPIMUKSEN TULEE SISÄLTÄÄ mallisopimuksen kohta 6.

3.16 EWC-toiminnan kuluista vastaaminen

Yritys kustantaa kaiken toiminnan, joka koskee EWC:tä, ei ainoastaan kokouskustannuksia. EWC-lain mukaan työnantaja korvaa myös muut konserniyhteistyöstä yrityksen EWC- toiminnasta aiheutuvat kustannukset.

Yksityiskohtaisemmin voidaan sopia esimerkiksi seuraavista kustannuksista:

- matkojen ja koulutuksen kustannukset
- kustannukset jotka tulevat EWC -edustajien yhteydenpidosta keskenään ja keskusjohdon kanssa
- tarpeelliset materiaalit
- henkilöresurssit EWC:n työvaliokunnalle
- viestintävälineet
- asiantuntijoiden kustannuksista sovitaan aina erikseen

3.17 Oikeus koulutukseen ja siitä sopiminen

Nykyinen EWC-laki lähtee siitä, että EWC-edustajilla tulee olla tarvittavat keinot käyttää laista johtuvia oikeuksiaan (40 §). Tällaiseksi oikeudeksi on laissa määritelty myös esimerkiksi riittävien tietotekniikkavälineiden lisäksi oikeus koulutukseen. Koulutuksen kustantaa työnantaja ja koulutukseen osallistumisesta ei saa koitua ansionmenetystä.

Silti on tärkeää, että EWC-sopimukseen kirjataan koulutusosoikeus, koska kansalliset säännökset saattavat erota toisistaan maittain. Koulutus voi olla kielikoulutusta tai muuta tarpeelliseksi katsottua koulutusta. Sopimukseen on hyvä kirjata, että edustajilla on oikeus koulutukseen ja esimerkiksi viiteen koulutuspäivään vuodessa, jonka sisällöstä päättää työvaliokunta. Lisäksi edustajilla tulee olla tietoa neuvottelujärjestyksestä ja tavoista, joilla asioita eri maissa käsitellään. Koulutus voi koskea myös esimerkiksi kansainvälistä yritystaloutta.

3.18 Salassapitovelvollisuudesta sopiminen

Salassapidosta ei saa sopia sopimuksessa mitään työntekijöiden edustajien lainmukaisia oikeuksia rajoittavaa, katso kohta 5.5. Tiedottaminen henkilöstön edustajien välillä sekä 5.6 MIKÄ INFORMAATIO ON SALASSAPITOVELVOLLISUUDEN ALAISTA

3.19 EWC-edustajien oikeudenmukainen kohtelu

EWC-sopimukseen täytyy kirjata lauseke, jossa EWC-edustajille taataan turva epäoikeudenmukaista kohtelua, syrjintää ja muita vastaavanlaisia toimia vastaan. Kokemuksesta tiedetään vähiten ongelmia syntyvän, mikäli sopimukseen kirjataan määräys, jossa EWC-edustajille annetaan samanlainen suoja kuin kansallisella tasolla oleville luottamushenkilöille..

Luottamusmiessuojasta sopiminen on viisasta siitakin huolimatta, että EWC-laissa todetaan, että kansainväliseen konserniyhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojasta on vastaavasti voimassa kuin mitä työsopimuslaissa säädetään luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta. Luottamusmiessuoja ei välttämättä kuitenkaan koske kaikkien maiden EWC-edustajia (esimerkiksi Sveitsissä ja EU:n ja ETA:n ulkopuolella olevissa maissa direktiiviä ei ole liitetty lakiin). Edellä mainittu määräys sopimuksessa ei siis ole missään tapauksessa tarpeeton.

Koska joissakin maissa on puutteellinen tai puuttuva suoja on ainakin Suomen lainsäädännön mukaan tehtäviin sopimukseen suositeltavaa vaatia, että EWC-edustajien suoja on vähintäänkin samalla tasolla kuin luottamusmiehillä Suomessa, joten joissakin tilanteissa tätä suojaa on syytä myös sopimuskirjauksilla laajentaa, katso 3.2 MITÄ SOPIMUKSEN TULISI SISÄLTÄÄ

Lisäksi on syytä sopia siitä, että EWC-edustajan mahdollinen irtisanominen tulee saattaa esimerkiksi työvaliokunnalle tietoon ennen irtisanomista.

3.20 Ketkä allekirjoittavat sopimuksen

Neuvottelujen tuloksena syntyneen sopimuksen allekirjoittavat yrityksen johdon valtuuttamat edustajat yrityksen puolesta ja SNB:n jäsenet henkilöstön puolesta. TP:n Yhteistoimintaryhmä suosittaa, että SNB:n jäsenet eivät allekirjoita sopimusta ilman asiantuntijan antamaa hyväksyntää. Asiantuntijan hyväksynnän saa, kun sopimus täyttää TP:n Yhteistoimintaryhmän ja toimialan kansainvälisen ammattisihteeristön EWC-sopimuksille asettamat minimivaatimukset. Näin varmistetaan sopimusten kansainvälinen hyväksyttävyyden ja se, että yhteistoiminnan henki toteutuu. Näillä vaatimuksilla turvataan myös EWC-sopimusten ja -toiminnan minimitaso ja se ettei toissijaisten säädösten alittamista pääsisi tapahtumaan.

3.21 Kuinka kauan sopimus on voimassa

EWC-sopimuksessa tulee lukea sen voimassaoloaika sekä sen irtisanomisaika. Usein sovitaan, että sopimusta voidaan tarkistaa sen voimassaoloaikana. Jos tällaisesta kirjauksesta päätetään, täytyy päättää myös menettelytavoista eli siitä, kuka voi esittää muutosta, miten pitkä käsittelyaika toiselle osapuolelle pitää jäädä ja vaaditaanko sopimuksen muuttamiseen yksimielisyyttä vai riittääkö esimerkiksi enemmistöpäätös. Sopimuksessa täytyy siis lukea jotakin sen kestosta. Sopimus voidaan solmia joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos sopimus solmitaan toistaiseksi voimassa olevaksi, osapuolilla on oltava mahdollisuus sen irtisanomiseen.

Erityisesti EWC-toiminnan alkuvaiheessa on havaittu hyväksi käytännöksi, että ensimmäinen sopimus on voimassa esimerkiksi neljä vuotta. Tämän jälkeen analysoidaan toimintaa ja neuvotellaan mahdollisesti uusi sopimus tai jatketaan vanhalla.

On syytä huolehtia ettei sopimuksetonta tilannetta eli tilannetta ilman EWC:tä, pääse syntymään. Tällainen tilanne voi syntyä, jos EWC-sopimus on irtisanottu tai lakannut olemasta voimassa määräajan kulumisen vuoksi eikä uutta sopimusta ole solmittu. Sopimuksettomaan tilaan joutuminen tarkoittaa sitä, että EWC:stä neuvottelemisen alkaa uudelleen aivan alkeista eli on perustettava uusi neuvotteluryhmä SNB ja valittava sille edustajat siten kuin EWC-laki tästä asiasta sanoo. Jo valittuja EWC-edustajia ei voi käyttää, vaan valinnat on tehtävä uudelleen. Toki samat henkilöt voidaan valita, kunhan valintaprosessi suoritetaan uudelleen. Sopimuksettomaan tilaan siirryttäessä EWC-sopimuksestakaan ei jää mitään jäljelle, vaan kaikki siihenastinen työ ja löydettyt hyvät käytännöt raukeavat. Myöskään EWC-kokouksia ei voida järjestää eli sopimuksettomassa tilassa yrityksellä ei ole monikansallista yhteistyöelintä, jolle se olisi velvollinen toimittamaan tiedon esimerkiksi mittavista tuotannon uudelleen järjestelyistä. SNB:n kokoontumisissa voidaan käsitellä vain EWC-sopimuksen luonnosta.

Sopimuksettomaan tilaan siirtyminen ei myöskään merkitse, että sen jälkeen voitaisiin suoraan siirtyä noudattamaan EWC-lain toissijaisia säännöksiä. Lain toissijaisia säännöksiä voidaan noudattaa vasta, jos SNB:n käymät neuvottelut eivät kolmen vuoden kuluessa johda EWC-sopimuksen solmimiseen.

Sopimuksettomaan tilaan joutumisen voi välttää esimerkiksi siten, että EWC-sopimukseen otetaan lauseke, että sopimus on voimassa niin kauan kunnes uusi sopimus on saatu aikaan. EWC-laki takaa mahdollisuuden käyttää sopimusneuvotteluissa ammattijärjestön asiantuntijaa. Asiantuntijan avulla sopimukseen voidaan saada sellainen tekstimuotoilu, ettei sopimuksettomaan tilaan tarvitse joutua vahingossa.

EWC-sopimukseen on syytä kirjata myös, miten pitkän aikaa sopimuksen uudelleen neuvottelu saa kestää. Voidaan esimerkiksi kirjata, että se saa kestää enimmillään 12 kuukautta. Jos sopimuksen uudelleen neuvottelemisen kestosta ei ole sovittu mitään, jää epäselväksi, milloin voidaan katsoa neuvottelujen kariutuneen ja voidaan alkaa soveltaa lain toissijaisia määräyksiä. Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä suosittelee, että uudelleen neuvottelun takarajaksi kirjattaisiin enintään kolme vuotta, jolloin sopimus on yhteneväinen EWC-lain kanssa. Voidaan myös sopia, että EWC-lain toissijaiset määräykset astuvat voimaan aiemmin, jos osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen neuvotteluissaan. Vertaa kohdan 3.2 MITÄ SOPIMUKSEN TULISI SISÄLTÄÄ mallisopimuksen kohta 10.

Jos neuvotellaan siirtymäaikana solmitun EWC-sopimuksen uudistamisesta, tulee uuteen sopimukseen kirjata, että jatkossa sitä koskee kulloinkin voimassa oleva EWC-laki. Siirtymäaika sopimuksista on kerrottu tämän oppaan luvussa 1.6 MITKÄ SOPIMUKSET KUULUVAT EWC-TOIMINNAN PIIRIIN.

3.22 Toissijaiset säännökset

Tilanteessa, jossa ei neuvottelemalla ole aikaansaatu sopimusta EWC-toiminnasta, tulevat noudatettaviksi lain toissijaiset säännökset. Niissä määritellään EWC-toiminnalle keskeiset asiat ja toiminnalle asetetaan minimitaso.

Toissijaiset säännökset ovat kuitenkin parempi vaihtoehto kuin heikko, alle lain minimitason jäävä EWC-sopimus, koska tuossa tapauksessa lakia ei välttämättä noudateta laisinkaan. Toissijaiset säännökset eivät siis toimi perälautana, kun sopimus tehdään, vaan ne toissijaisissa säännöksissä olevat määräykset, joita halutaan noudattaa (usein kaikki), on otettava sopimuksen osaksi. Toissijaisten säännösten käyttäminen onkin normaali menettely tilanteessa, jossa neuvottelemalla ei ole päästä yhteisymmärrykseen. Sopimuksen

tavoittelua voidaan hyvin jatkaa myös sen jälkeen, kun toissijaisiin säännöksiin nojautuva EWC-toiminta on alkanut. Varovaisesti voidaan kuitenkin pohtia minkä kuvan yritys antaa itsestään, ellei EWC-toiminnan perusteeksi saada omaa sopimusta.

4 EWC-toiminnan aloittaminen

4.1 **Konsernin EWC-toiminnan rakentaminen**

EWC-laki lähtee siitä, että EWC-toiminta toteutetaan konsernissa yhdellä järjestelmällä. Joskus eduksi voi olla, että yrityksissä, joissa on täysin erilaisia toiminta-alueita, perustetaan eurooppalaiset yritysneuvostot useille eri osa-alueille. Näin voidaan tietyissä tapauksissa parantaa tiedonkulkua, mutta samalla on kuitenkin varmistettava, että konsernin kaikki yhtiöt ja yksiköt ovat järjestelmän piirissä. Lisäksi jako saa koskea ainoastaan esimerkiksi sektoreita tai business uniteja, eikä kyseeseen voi tulla EWC:n jakaminen maatiieteellisesti.

Päätös useasta EWC:stä yhdessä konsernissa tulee tehdä tapauskohtaisesti, koska monissa konserneissa on keskitetty johto ja silloin edellä kuvattu ratkaisu ei aina mahdollista EWC:n ja konsernijohdon keskinäisiä tapaamisia. Jos konserniin perustetaan useampi EWC, täytyy varmistaa, että kaikilla EWC:illä on mahdollisuus kokoontua yhteen ja käydä vuoropuhelua keskenään. Käytännössä tämä tarkoittaa, että EWC:iden yhteiskokoontumisista olisi hyvä sopia niistä jokaisen omassa sopimuksessa.

4.2 **Kuka voi olla edustajana yritysneuvostossa**

Nimitystä EWC-edustaja, voidaan käyttää vain henkilöstä, joka edustaa yrityksen työntekijöitä. EWC-edustaja voi olla yrityksen palveluksessa tai hän voi olla työntekijöiden valtuuttama asiantuntija. Johdolla on omat edustajansa, mutta näitä ei kutsuta EWC-edustajiksi vaan johdon edustajat ja EWC-edustajat yhdessä ovat EWC-toiminnan osapuolia.

Suomessa yleensä yrityksen luottamusmiehet valitsevat EWC-edustajat joko keskuudestaan tai muutoin. Johtavassa asemassa olevat henkilöt eivät yleensä voi edustaa henkilöstöä. Lisäksi tulee muistaa, että EWC itsessään on työntekijöiden elin, jossa jäsenenä voivat olla ainoastaan työntekijät tai heidän edustajansa.

Eurooppalaisen yritysneuvoston puheenjohtaja voi kuitenkin olla joko henkilöstön edustaja tai yritysjohton nimeämä. Joissain maissa (kuten Ranskassa) lain mukaan yrityksen johtaja tai muu vastaava henkilö johtaa EWC-kokouksia, toisissa maissa taas neuvosto valitsee itse puheenjohtajan.

Sopimukseen perustuvassa EWC:ssä voi olla EWC-edustajina myös ammattiliittojen edustajia, esimerkiksi toimitsijoita. Tästä pitää kuitenkin sopia yhteisesti. Esimerkiksi Iso-Britanniassa on tavallista, että ammattiliittojen toimitsijat hoitavat neuvottelut yritysten kanssa.

4.3 **Kuinka eri maiden edustajat valitaan**

Edustajat valitaan kunkin maan lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti. Joissain sopimuksissa on sanottu kuinka valinta tulee tehdä ja mitkä kriteerit kandidaattien tulee täyttää. Jos vaatimukset ovat ristiriidassa suomalaisen käytännön kanssa, tulee sopimuksen tätä yksityiskohtaa tarkastella täsmällisemmin. Usein on syytä selvittää miten eri maiden edustajat on valittu, jotta tiedetään, onko joku edustajista esimerkiksi käytännössä paikallisen yritysjohton yksipuolisesti nimittämä.

EWC-edustajien valinnassa ja työvaliokunnan kokoonpanossa tulee huomioida naisten ja miesten tasa-arvoinen edustus, alueellinen edustus sekä huomioida kaikkien eri henkilöstöryhmien ja ammattiliittojen tasapuolinen kohtelu.

Suomen EWC-laissa edustajan toimikauden pituutta ei ole määritelty. Toimikausi kestää yleensä vain sen ajan, joka on päätetty kansallisesti, huolimatta sopimuksessa sovitusta mandaattikaudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos jonkin maan EWC-edustaja menettää kansallisen mandaattinsa - eli häntä ei valita jatkokaudeksi - ei hänellä ole enää myöskään edellytyksiä toimia EWC-edustajana. Usein EWC-edustajat ovat myös

paikallisia henkilöstön edustajia (luottamusmiehiä tai työsuojeluvaltuutettuja), jonka kautta heille tulee mandaatti EWC-edustajaksi. Jos he menettävät tämän mandaattinsa, menettävät he usein myös paikkansa EWC-edustajina. Mandaattikausi vaihtelee maittain, esimerkiksi Ranskassa toimikausi on kaksi vuotta ja Luxemburgissa viisi.

4.4 Työvaliokunta ja sen kokoonpano

EWC-edustajat valitsevat keskuudestaan työvaliokunnan. Sen tehtävänä on koordinoida EWC:n toimintaa ja se voi koostua ainoastaan työntekijöiden edustajista. Myös työvaliokunnan puheenjohtajana voi olla vain henkilöstön edustaja. Valiokunnalla on oltava mahdollisuudet harjoittaa toimintaansa säännöllisesti ja lain toissijaisten säännösten mukaan työvaliokunta on enintään viisijäseninen (5). Sopimuksella voidaan sopia toisin ja työvaliokunta voi olla myös tätä suurempi. Ellei sopimusta EWC-toiminnasta ole saatu aikaiseksi, on henkilöstön syytä nimittää viisihenkinen työvaliokunta. Riittävän suurella työvaliokunnalla on paremmat edellytykset hoitaa ja jakaa tehtäviä keskenään.

Työvaliokunta ja johdon edustajat voivat käydä keskinäisiä keskusteluja aina, kun siihen ilmenee halua ja tarvetta. Kuitenkin työvaliokunnan tulisi kokoontua vähintään 3-5 kertaa vuodessa EWC-kokousten lisäksi. On tärkeää, että työvaliokunta kokoontuu mahdollisimman usein, jotta voidaan säännöllisesti keskustella siitä, onko päätetty toimintarakente tehokas, mitä asioita kokouksissa tulee nostaa esille sekä keskustella mahdollisuuksista saada muutoksia sopimukseen ja toimintatapoihin.

EWC:n työvaliokunnan kokoonpanon lisäksi on sovittava työvaliokunnan nimittäminen, tehtävät ja menettelysäännöt. Yleensä kuitenkin työnantajapuolen edustajat (esimerkiksi johdon sihteeri) huolehtivat muista kokousjärjestelyistä, kuten esimerkiksi kokouspaikan ja majoituksen varaamisesta. Myös tästä on hyvä sopia sopimuksessa.

4.5 Muut työryhmät

Työvaliokunnan lisäksi voidaan perustaa myös muita komiteoita tai työryhmiä. Niitä voidaan perustaa joko pysyvästi tai tilapäisesti. Pysyvän komitean tai työryhmän perustaminen on järkevää, jos yrityksellä on toiminnassaan jokin erityinen pysyvä haaste tai tavoite, jota kannattaa käsitellä henkilöstön ja yrityksen johdon yhteistyönä. Asiantuntijuutta vaativassa työssä tällainen pysyvä tavoite voi olla esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittäminen. Sille voi olla oma komitea tai työryhmä, jotta siihen liittyvät asiat eivät tuki EWC:n yhteistä asialistaa. Tilapäisen komitean tai työryhmän perustaminen voi tulla ajankohtaiseksi esimerkiksi silloin, jos yritys haluaa käynnistää merkittäviä tuotannon uudelleen organisointitoimia.

4.6 Yrityksen edustajat ja kuka johtaa EWC:tä

Käytännössä yrityksen sisäiset päätös- ja vastuurakenteet määräävät keitä EWC-kokouksiin yritysjohton puolelta osallistuu, mutta EWC-lain 13 c §:n mukaan tiedottamiseen ja kuulemiseen tulee osallistua ainakin *asianmukainen* yritysjohton taso. Lisäksi olisi suositeltavaa, että yrityksen tai konsernin henkilöstöasioista vastaavien henkilöiden lisäksi myös tärkeimmät päätöksentekijät osallistuisivat kokouksiin. Näitä ovat esimerkiksi yrityksen hallituksen puheenjohtaja sekä eurooppalaisesta tasosta vastaavat henkilöt toiminnan eri osa-alueilta. Työvaliokunnan tulee sopia esityslistasta etukäteen yritysjohton kanssa.

Kokousten puheenjohtajuudesta täytyy sopia etukäteen ja mieluiten sopimuksessa. Suomen lainsäädäntö ei ota kantaa puheenjohtajuuteen.

Pohjoismaisessa yhteistoimintakäytännössä puheenjohtajana on usein työnantajan edustaja, mutta muitakin käytäntöjä on. Saksassa on yritysneuvostoja, jotka Saksan lainsäädännön mukaan koostuvat vain henkilöstön edustajista ja puheenjohtaja on aina yksi henkilöstön edustajista. Myös yritysjohton kanssa pidetyissä kokouksissa puheenjohtajana on henkilöstön edustaja. Ranskassa yhteisissä kokouksissa johdon edustaja toimii puheenjohtajana ja Hollannissa kokousten puheenjohtajuus on kiertävä. Usein yrityksen kotipaikan käytäntö ratkaisee millainen käytäntö valitaan.

Työnantajan edustaja voi olla puheenjohtajana vain yhteisissä kokouksissa. Tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijäpuolella on hyvä sisäinen rakenne, koska henkilöstön omissa kokouksissa puheenjohtajuus on oltava aina jollakin henkilöstön edustajalla. Tämä tarkoittaa, että työntekijät ovat keskenään järjestäytyneet hyvin ja osanneet jakaa vastuut. Työntekijäryhmällä tulee olla oma puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja mielellään vielä sihteeri (aivan kuten esimerkiksi yhdistyksissä).

Tärkeää on, että ainakin työvaliokunnan puheenjohtajuus on henkilöstöllä. Lisäksi on syytä pohtia yritysneuvoston muiden toimielimien ja toimihenkilöiden, kuten pysyvän sihteerin, valintaa.

4.7 EWC-edustajan muistilista

- Rakenna hyvät yhteydet omaan henkilöstöryhmääsi, yhteistyö myös muiden henkilöstöryhmien kanssa on tärkeää
- Tunne oman talosi tavat (johto, henkilöstöhallinto yms.), mutta myös konsernin muut toimipisteet ja konsernihallinnon rakenne
- Kouluta itseäsi, kielitaito on kunniaa, vaikka tulkkauksen käyttö ei häpeä olekaan, vaan sopimusten mukainen oikeus
- Ole aktiivinen työvaliokunnan suuntaan, jos haluatte asioita käsittelyyn
- Tunne käsiteltävät asiat, tutustu ennakkomateriaaliin mahdollisimman hyvin
- Keskustele oman maasi edustajien kanssa asioista, ota selville myös muiden henkilöstöryhmien kanta käsiteltäviin asioihin
- Saavu ajoissa, henkilöstöedustajien kokous ennen varsinaista neuvoston kokousta on tärkeä
- Kokouksessa on loistava tilaisuus tutustua muiden maiden edustajiin ja heidän ajatuksiinsa - se on myös hyvä tilaisuus tuoda esille omia ajatuksiaan
- Keskustele yhdessä muiden kanssa kanta käsiteltäviin asioihin
- Rakenna yhteistoimintaverkostoja muiden maiden edustajiin tietojen vaihtoa ja muuta toimintaa varten (s-posti, puhelin yms.)
- Osallistu aktiivisesti neuvoston varsinaisessa kokouksessa, jos sinulla on mielipiteitä asioihin, kerro niistä
- Pidä kokouksen jälkeen henkilöstöryhmien edustajien kanssa lyhyt palaveri seuraavista aiheista: miten kokous sujui, miten yhteiset asiat menivät eteenpäin ja mitkä ovat mahdolliset jatkotoimet
- Tiedota kotona oman maasi henkilöstöryhmille kokouksen lopputuloksesta
- Käytä hyväksesi myös oman liittosi asiantuntemusta EWC asioissa
- Tiedota asioista omalle liitollesi
- Käytä EWC-koordinaattorin tukea hyväksesi

4.8 Työvaliokunnan muistilista

- Valmistelkaa kokoukset yhdessä, mahdollisesti työnantajapuolen kanssa keskustellen (muun muassa esityslista)
- Perustelkaa itsellenne organisatoristen kysymysten ratkaisu, kuten esimerkiksi
 - missä EWC-kokous pidetään
 - kuinka monelle kielelle tulkataan

- kuinka monelle kielelle materiaalit käännetään
- Hyväksyä alustavasti pöytäkirjat ja varmistaa, että pöytäkirjat valmistuvat ja jaetaan ajoissa
- Hoitaa juoksevat asiat, kuten kontaktiverkoston muodostaminen sekä henkilöstön edustajille että yritysjohdolle
- Kutsua tarvittaessa koolle poikkeukselliset kokoukset
- Varmistaa, että EWC-edustajilla on asiantuntijoiden tuki käytössään

4.9 Johdon muistilista

- Hoitaa tiedottamista ja kuulemista jatkuvana prosessina, jolloin ne sujuvat hyvin ja myös keskusteluyhteydet muodostuvat luottamuksellisiksi
 - EWC-kokouksissa
 - EWC-kokousten välissä
- Järjestää EWC-kokoukset
 - Sopii kokouspaikasta EWC työvaliokunnan kanssa
 - Käsittelee kokouksessa esille nousseet asiat sopimuksessa sovittujen lisäksi
 - Järjestää kokoukselle tilat ja majoitus.
 - Järjestää kokoukselle myös EWC-edustajien esi- ja jälkikokoukseen
 - Lähettää kokouskutsut
 - Koota ja lähettää myös kokousmateriaalit. Hoitaa tarvittaessa kääntäminen muille kielille.
 - Järjestää tulkkauksen
 - EWC-kokoukseen yhteiseen osioon
 - Henkilöstön esi- ja jälkikokoukseen
- Poikkeuksellisissa tilanteissa
 - Huolehtii riittävä tiedottaminen asiasta EWC-edustajille
 - Huolehtii EWC-edustajien kuulemisesta
 - Järjestää tarvittaessa ylimääräinen EWC-kokous
 - Seuraa tilanteen kehittymistä

5 EWC toimii

5.1 EWC-kokouksen koollekutsuminen ja siihen osallistuminen

Kutsu yhteisiin EWC-kokouksiin tulee työnantajalta. Yleensä kokouksen ajankohdasta, esityslistasta, paikasta ja järjestelyistä on sovittu työnantajan ja työvaliokunnan kesken. Työnantaja vastaa kokousjärjestelyistä ja kokoukseen liittyvistä kustannuksista.

Työnantajan tulee myös varmistaa, että henkilöstöedustajilla on mahdollisuus osallistua kokouksiin ilman lähtömaassa tapahtuvia rajoituksia. Eri jäsenvaltioiden paikallisjohdolle on hyvä kertoa EWC-toiminnan luonteesta ja EWC-edustajien oikeuksista, kuten oikeudesta osallistua kokouksiin. Keskushallinnon velvollisuus on varmistaa, että EWC-edustajalla on myös taloudelliset mahdollisuudet osallistua kokouksiin. Tämä tarkoittaa muun muassa vapautusta työstä ilman ansiomenetystä ja matkakulujen täysimääräistä korvaamista. Tarvittaessa keskushallinto vastaa myös tähän liittyvistä tarpeellisista kuluista.

EWC hoitaa itse kutsut henkilöstön omiin kokouksiin. Näiden kokousten esityslista voidaan myös päättää vapaasti. Näihin kokouksiin EWC voi tarvittaessa kutsua ay-toimitsijoita ja muita asiantuntijoita.

5.2 Kuka voidaan kutsua kokouksiin

Kuten aikaisemmin on kerrottu, sovitaan lähtökohtaisesti sopimuksessa se, että kenellä työntekijä- ja työnantajapuolelta on oikeus ja velvollisuus osallistua yhteisiin kokouksiin.

Yhteisiin kokouksiin osallistuvat aina työpaikoilta valitut EWC-edustajat. Lisäkokouksiin osallistuvat yleensä työvaliokunnan jäsenet ja EWC-edustajat niistä maista, joita asia koskee. Lisäkokouksissa kannattaa käyttää kansallisten liittojen edustajia asiantuntijoina. Mukaan on syytä kutsua aina myös EWC-koordinaattori, katso oppaan luku VI ASIANTUNTIJAT JA KOORDINAATTORI.

Joskus yrityksen arvoihin tai linjauksiin on saatettu sisällyttää ajatus yrityksen ja sen henkilöstön itsenäisyydestä suhteessa ammattiliittoihinsa. Tämä ei kuitenkaan saa estää yhteistyötä EWC-edustajien ja ammattiliittojen kesken. EWC-työ ei käytännössä toimi ilman ammattiliittojen tukea. Ammattiliitoista saadaan muun muassa ajankohtaista tietoa lainsäädännön kehityksestä ja parhaista EWC-käytännöistä.

Eurooppalaisten ammattisihteeristöjen edustajilla tulisi olla tarpeen vaatiessa oikeus osallistua EWC-kokouksiin. Tämän oikeuden voi myös siirtää vastuulliselle ammattiliitolle. EWC:n kutsumana asiantuntijat voivat osallistua yhteisiin kokouksiin, mutta erityisesti henkilöstön sisäisiin EWC-kokouksiin.

Asiantuntijoiden osallistumista ei pidä rajoittaa. Asiantuntija ja koordinaattori varmistavat, että asiat on ymmärretty oikein ja että EWC-toiminta vastaa sille asetettuja tavoitteita ja odotuksia. Ammattiliittojen toimitsijat voidaan kutsua asiantuntijoiksi. Asiasta enemmän oppaan kohdassa 5.2 KUKA VOIDAAN KUTSUA KOKOUKSIIN ja 6.2 MITEN EWC-KOORDINAATTORI VALITAAN.

Varsinaisten edustajien ja asiantuntijoiden lisäksi myös muita vieraita voidaan kutsua kokouksiin. Näitä vieraita koskevat luonnollisesti samat vaitiolovelvollisuudet, kuin muitakin osallistujia. Henkilöstöllä tulee olla yhtäläinen oikeus kutsua asiantuntijoita kokouksiin kuin yrityksen johdonkin edustajilla. Sopimuksessa täytyy lukea myös kuka päättää muiden vieraiden oikeudesta osallistua kokouksiin. Jos EWC ja keskusjohto päättävät asiasta yhteisesti, täytyy päättää myös siitä miten toimitaan, jos asiasta syntyy erimielisyyttä.

5.3 Voiko EWC:n toimintaan osallistua muita kuin EU/ETA-maiden edustajia

Sveitsi ja Itä-Euroopan EU:n ulkopuoliset maat (kuten Venäjä ja Ukraina) kuuluvat myös Eurooppaan, joten ne kannattaa ottaa sopimuksen piiriin, vaikka EWC-laki ei niitä EU/ETA-alueen ulkopuolisina mainitse. EWC-toiminnan tarkoituksena on henkilöstön ja yrityksen johdon välinen vuoropuhelu, ja on loogista, että henkilöstön edustajia kutsutaan niistä maista, joissa yritys toimii.

Joissain yrityksissä kansainvälinen ammattiyhdistysliike on yhdessä yritysjohtajan kanssa laajentanut yhteistoiminnan yrityksissä maailmanlaajuisesti. Silloin puhutaan maailmanneuvostoista (Global Works Council eli GWC), vaikka yrityksessä ei olisikaan EWC-toimintaa vastaavaa toimielintä, vaan esimerkiksi vain säännölliset yritysjohtajan koolle kutsumat kokoukset. Mikäli EWC päätetään laajentaa GWC:ksi, on varmistettava, ettei toiminnan laajentaminen heikennä itse toimintaa, esimerkiksi vähentämällä vuotuisten kokousten määrää tai kestoja tai supistamalla niiden sisältöä.

5.4 Tiedottaminen omille edustettaville

Kaikilla kokouksiin osallistuvilla on vaitiolovelvollisuus yrityksen ulkopuolisiin henkilöihin nähden. Vaitiolovelvollisuus ei kuitenkaan estä tietojen antamista omalle koordinaattorille. Vaikka henkilöstön omissa kokouksissa olisi ulkopuolisia osallistujia, ei keskusjohtajan tiedottamisvelvollisuutta voida rajoittaa. Henkilöstön omien kokousten tarkoituksena on tarjota henkilöstön edustajille mahdollisuus keskustella asioista vapaasti.

Muutoin henkilöstön edustajalla on lain 40 a §:n mukaan oikeus tiedottaa työntekijöiden muille edustajille tai, jollei edustajia ole valittu, suoraan työntekijöille tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista. Tätä oikeutta voidaan rajata ainoastaan oppaan kohdassa 5.6 MIKÄ INFORMAATI ON SALASSAPITOVOLLISUUDEN ALAISTA käsitellyllä vaitiolovelvollisuudella.

Sopimukseen on kuitenkin syytä ottaa selkeä kirjaus EWC-edustajien oikeudesta ja velvollisuudesta jakaa kokouksissa saamaansa tietoa, kansallisille henkilöstön edustajille. Sopimuksesta täytyy myös ilmetä kansallisten henkilöstön edustajien ja kaikkien työntekijöiden oikeus kääntyä EWC-edustajien ja työvaliokunnan puoleen. Sopimuksessa täytyy selvästi tulla esiin edustajien oikeus ja velvollisuus informoida työntekijöitä paikallisella ja/tai kansallisella tasolla. Tällä tavoin vahvistetaan kansallista ja eurooppalaista yhtenäisyyttä ja täytetään EWC-lainsäädännön vaatimukset.

Sopimuksessa tulee sopia myös siitä, missä muodossa ja kuka hoitaa EWC-tiedottamisen niihin maihin ja niille työntekijöille tai niiden edustajille, joilla mahdollisesti ei EWC-edustajaa ole.

Perustiedottamiseen voidaan käyttää EWC:n ja keskusjohtajan tekemiä kokouspöytäkirjoja. Tämä ei kuitenkaan saa olla ainoa edustettaville toimitettava tiedote. EWC -edustajilla on oikeus tehdä pöytäkirjoja valmistelevista ja yhteenvetokokouksistaan ja tiedottaa niistä. Silloin, kun tieto liikkuu luottamustehtäviä hoitavien henkilöstön edustajien ja heitä tukevien asiamiesten välillä, sen tulisi päästä liikkumaan varsin vapaasti, sillä heitä sitoo luottamustehtävään kuuluva vastuullisuus. Vaitiolovelvollisuutta voidaan noudattaa tiukemmin niistä tiedotteissa, jotka menevät jäsenille asti.

Ei saa myöskään unohtaa sitä, että informaation tulee kulkea myös niille ammattiliitoille, jotka ovat yrityksissä edustettuna. Kansallisia esikokouksia ja raportointikokouksia kannattaa mahdollisuuksien mukaan pitää myös henkilöstön edustajille ja ammattiliittojen edustajille.

5.5 Tiedottaminen henkilöstön edustajien välillä

Jo SNB-vaiheesta lähtien henkilöstön edustajien kannattaa vaihtaa sähköpostiosoitteita ja muodostaa verkosto tiedonvaihtoa varten. EWC-edustajilla on hyvä olla yhteinen foorumi verkossa tiedonkulun helpottamiseksi. Monesti yhteisen kielen puuttuminen vaikeuttaa EWC-edustajien suoraa keskinäistä yhteydenpitoa. Niinpä EWC-kokousten välillä yhteydenpito jää paljolti työvaliokunnan tehtäväksi.

Työvaliokunnan muodostamisesta on kirjoitettu tämän oppaan luvussa 4.4 TYÖVALIOKUNTA JA SEN KOKOONPANO.

Työvaliokunnalle selkeästi kuuluvat tehtävät olisi hyvä kirjata sopimukseen (katso työvaliokunnan muistilista oppaan kohdassa 8.4). Voidakseen hoitaa tehtävänsä täytyy työvaliokunnalla olla mahdollisuus kokoontua myös muulloin kuin EWC-kokousten yhteydessä. Tulkkausta voidaan tarvita, koska työvaliokunnan jäsenten tulee olla eri maiden edustajia. Samoin voidaan tarvita käännöspalveluita, jotta tiedottaminen henkilöstön edustajille kokousten välillä toimisi ja tästä on syytä ottaa myös kirjaus sopimukseen.

Yleisesti täytyy miettiä minkälaista infrastruktuuria, minkälaisia välineitä ja mitä palveluita tarvitaan, jotta työvaliokunta ja EWC voivat pitää yhteyttä säännöllisesti.

5.6 Mikä informaatio on salassapitovelvollisuuden alaista

EWC-lain 40 a §:ssä on määritelty, että EWC-edustajilla on tiedottamisvelvollisuus edustamilleen työntekijöille. Poikkeuksena tästä ovat salassa pidettävät asiat, jotka on määritelty EWC-lain 43 §:ssä.

Lain mukaan työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut yritysryhmän tai yrityksen liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot, yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania sekä yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

Esimerkiksi henkilöstön asemaan huomattavasti vaikuttavia toimenpiteitä, kuten massiivisia irtisanomisia, ei voi julistaa salassa pidettäväksi. Myöskään esimerkiksi toimipisteiden sulkemiset eivät voi kuulua salassapitovelvollisuuden piiriin. Salassapitovelvollisuus voi sen sijaan koskea esimerkiksi valmistusmenetelmiä tai asiakastietoja. Jos henkilöstölle tiedotettavaksi kuuluvaan asiaan, kuten esimerkiksi toimipisteiden lakkauttamiseen liittyy salassa pidettävää tietoa, kuten vaikkapa tietoa tuotantomääristä, salassapitovaatimus voidaan ulottaa vain näihin tuotantomääriin, ei itse tietoon toimipisteiden lakkauttamisista.

Salassapitovelvollisuus ei kuitenkaan estä salassapitovelvollista ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille mainitussa momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta. Tällöin edustajan on ilmoitettava edustettavilleen salassapitovelvollisuudesta.

Yhtenä salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että yritysryhmän tai yrityksen johto on erikseen osoittanut tarkoitetuille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuden piiriin. Lisäksi salassapitovelvollisuus jatkuu työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan salassapitovelvollisuus asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

Työnantajat haluavat yleensä laajentaa tätä velvollisuutta ottamalla sopimukseen säädökset vaihtovelvollisuudesta sekä oikeudesta rangaista niitä, jotka rikkovat säädöksiä.

Tämä ei kuitenkaan ole laissa tarkoitettu tilanne ja neuvottelijoiden tulee olla hyvin tarkkana siitä, ettei tällaisia lausekkeita kirjata sopimukseen. Vaihtovelvollisuudesta riittää sopimukseen laitettu viittaus kansallisiin vaihtovelvollisuussäännöksiin. Missään tapauksessa ei saa suostua listaamaan niitä asioita, jotka jo etukäteen katsotaan luottamukselliseksi. Lain tarkoittama tiedottaminen henkilöstölle jää toteutumatta, jos esimerkiksi strategiset muutokset kirjataan vaihtovelvollisuuden alaisiksi asioiksi.

Työnantajan tulee lain kohdan mukaan erikseen ilmoittaa mitkä liike- ja ammattisalaisuudet ovat salaisia. Salaisia ovat kuitenkin aina yksityistä henkilöä koskevat asiat, jollei kyseessä oleva henkilö ole antanut lupaa niiden ilmaisemiseen. Lain mukaan salassa pidettäviä asioita voidaan kuitenkin käsitellä niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, jos tietojen ilmaiseminen on tarpeen yhteistoimintatehtävien hoitamiseksi. Mitä arkaluontoisemmasta tiedosta on kysymys, sitä tarkemmin tulee harkita sitä, onko sen ilmaiseminen tarpeen. Esimerkiksi pelkkää edustettavien työntekijöiden informointia ei välttämättä pidetä tarpeellisenä. Toisaalta joskus voi olla tarpeen ilmaista arvopaperimarkkina-alaissa tarkoitettu sisäpiirintietokin tarkkaan rajatulle

vastaanottajaryhmälle, jos EWC-edustaja ei voi ilman tiedon ilmaisemista saada kyseisiltä henkilöiltä tehtävänsä hoitamiseksi välttämättömiä tietoja. On myös otettava huomioon, että kaikki sisäpiirintiedotkaan eivät ole arkaluonteisuudeltaan samanarvoisia.

Harkittaessa salassa pidettävien tietojen ilmaisemista edustettaville työntekijöille tai esim. ammattiliittoon oikeudellisten neuvojen saamiseksi joudutaan siis aina selvittämään, olisiko yhteistoimintatehtävä mahdollista hoitaa ilman tietojen ilmaisemista, ja mikäli muuta mahdollisuutta ei ole, punnitsemaan vielä vastakkain ilmaistavan tiedon arkaluontoisuutta ja yhteistoimintamenettelyn kohteena olevan yksittäisen asian tärkeyttä. Laissa tai EWC-sopimuksessa on siten mahdotonta ottaa yksityiskohtaisesti ennalta kantaa siihen, minkälaiset asiat kuuluvat ns. ehdottomasti eli poikkeuksetta salassa pidettäviin.

5.7 Yritystoiminnan ja edustajamäärien muutokset

Koska jatkuvasti tapahtuu yritysostoja ja -myyntejä, saattaa syntyä tilanteita, joissa on tarpeen tehdä muutoksia myös EWC:n tai EWC:iden kokoonpanoon. Tästä on EWC-laissa oma pykälänsä 26 b, jossa on kuvattuna tarvittava menettely. On suositeltavaa toimia kuten tässä pykälässä sanotaan. Asiasta on mahdollista sopia myös EWC-sopimuksessa etukäteen tarkasti, mikäli näin parhaaksi katsotaan.

5.8 Koulutustarpeet

Vaikka EWC -edustajilla on käytettävissään ay-toimitsijoiden apu, täytyy edustajien kouluttautua tehtäväänsä. Kuten jo aiemmin mainittiin, kielikoulutus on tarpeellinen. Yhteisen kielen käytöstä sovitaan EWC-edustajien kesken.

EWC-laki korostaa oikeutta tarpeelliseen ja tehtävien hoitamisen kannalta relevanttiin koulutukseen (40 §). Koulutuksen kustantaa työnantaja ja lisäksi koulutukseen osallistumisesta ei saa koitua ansionmenetystä.

Kielitaidolla tarkoitetaan tässä sitä, että EWC-edustajat pystyvät kommunikoimaan keskenään myös kokousten välillä. Kielikoulutus ei missään tapauksessa saa korvata simultaanitulkkausta.

Koulutusta tarvitaan myös muilla alueilla. Edustajilla täytyy olla tietoa neuvottelujärjestyksestä ja tavasta, jolla työntekijöiden intressit esitetään työpaikoilla niissä maissa jotka kuuluvat EWC:hen. Hyvä käytäntö on esitellä vuorollaan kunkin maan ammattiyhdistystoimintaa ja toimintatapoja esimerkiksi henkilöstön esikokouksissa. Lisäksi tarvitaan yleensä koulutusta kansainvälisestä yritystaloudesta.

On tärkeää, että EWC-sopimukseen kirjataan koulutusoikeus, koska kansalliset säännökset saattavat erota toisistaan maittain. Näihin liittyvät normit, kuten oikeus vapaaseen ja koulutuksen kustannusten jako, ovat eri maissa erilaisia.

5.9 Kuka vastaa EWC-toiminnan kuluista

Yritys kustantaa kaiken toiminnan joka koskee EWC:tä, ei ainoastaan kokouskustannuksia. Konserniyhteistoimintalain mukaan työnantaja korvaa myös muut tämän lain mukaisesta konserniyhteistyöstä aiheutuvat kustannukset. Yksityiskohtaisemmin voidaan päättää esimerkiksi seuraavista kustannuksista:

- matkojen ja koulutuksen kustannukset
- kustannukset jotka tulevat EWC -edustajien yhteydenpidosta keskenään ja keskusjohdon kanssa
- tarpeelliset materiaalit
- henkilöresurssit EWC:n työvaliokunnalle
- viestintävälineet
- asiantuntijoiden kustannuksista sovitaan aina erikseen

Asiantuntijoiden käytöstä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta on kirjoitettu tämän oppaan luvussa 6.4.

5.10 Kiistojen ratkaiseminen

Suomessa pääkonttoriaan pitäviä yrityksiä koskevien EWC-kiistojen ratkaisemista säädetään uudessa EWC-laissa. Yhteistoiminta-asiamies voi tutkia ainoastaan suomalaiseseen EWC-lakiin perustuvaa EWC:tä koskevan kiistan.

Kiistat voivat koskea esimerkiksi seuraavia asioita:

- tiedottamisen tarve yrityksen tärkeiden päätösten yhteydessä
- tiedottamisen ajoitus
- asiantuntija-avun tarve
- kokouksen esityslistasta päättäminen
- lisäkokousten koolle kutsuminen
- vieraiden, tarkkailijoiden ja yritysten edustajien kutsuminen EWC -kokouksiin
- asiakirjojen lähettäminen ja kääntäminen
- määrätyn tiedon salassapitokysymys
- yhteisten kokousten pöytäkirjan muotoileminen
- sopeutuminen muuttuneeseen yritysraenteeseen

EWC-lain mukaan yt-asiamies voi ottaa käsiteltäväkseen kiistanalaisia asioita tai muita asioita, joista hänelle on ilmoitettu. Yt-asiamies voi antaa yrityskohtaisia ohjeita sekä kehotuksen korjata tilanne. Lisäksi yt-asiamies voi tarvittaessa määrätä yritykselle uhkasakon tilanteen korjaamiseksi tai saattaa asian tarvittaessa myös poliisitutkintaan ja sitä kautta yleisen syytteen alaisena oikeuteen. Mahdollisuus hyödyntää yt-asiamiehen asiantuntemusta saattaa tulevaisuudessa vähentää tarvetta käyttää muita aiemmin käytössä olleita kiistojen ratkaisumalleja. Yt-asiamiehen voi olla yhteydessä myös joku muu kuin EWC-edustaja, henkilöstön edustaja tai yrityksen edustaja. Jos yrityksestä päätetään olla yhteyksissä yt-asiamieheen, on asiasta hyvä tiedottaa myös Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmälle.

Muiden maiden lainsäädäntöön perustuvissa EWC-sopimuksissa tilanne on kuitenkin erilainen. Monissa sopimuksissa on saatettu sopia esimerkiksi välimiesmenettelyn käyttämisestä kiistatilanteissa. Tämä ei yleensä ole paras mahdollinen tapa ratkaista asia. Välimiesmenettely on usein hyvin kallis menetelmä. Sen käyttämisestä yleensä sovitaan, että molemmat osapuolet joutuvat maksamaan kustannukset puoliksi, riippumatta siitä, kumman osapuolen todetaan olleen oikeassa. Koska välimiesoikeuden kustannukset ovat varsin suuret, siitä seuraa, ettei ammattijärjestöillä ole varaa riitauttaa sopimuskiistoja silloinkaan, kun pitäisi. Välimiesoikeuden päätöksistä ei myöskään yleensä voi valittaa, eli mahdollisesti virheellisiä tuomioita ei saada oikaistua. Välimiesoikeuden tuomiot sekä tuomioiden perustelut ovat yleensä salaisia, joten niistä ei saada ennakkotapauksia, joihin vedota. Sillä käydäänkö oikeutta julkisesti vai salaisesti, on merkitystä myös yleisen lainkuuliaisuuden edistämisen sekä laittomien käytäntöjen ennalta ehkäisemisen näkökulmasta. Jos oikeudenkäynti ja tuomio ovat salaisia, lain rikkoja välttyy oikeuskäsittelyn tuomalta huonolta julkisuudelta.

Onkin siis hyvin suotavaa, että myös suomalaiset neuvottelijat tutustuvat hyvin yrityksen pääkonttorin maan lainsäädäntöön sekä siihen, miten EWC:tä koskeva asia voidaan viedä esimerkiksi oikeuteen ja kenen kustannuksella. Näin he voivat vaatia parasta mahdollista kiistojen ratkaisemista koskevaa kirjausta sopimukseen.

Muiden maiden lainsäädäntöön perustuvissa EWC-sopimuksissa voidaan lisäksi sopia yrityksen sisäisestä sovittelumenettelystä. Tällainen sovittelumenettely voi olla esimerkiksi osapuolista koostuva komitea ja puolueeton puheenjohtaja. Samalla kannattaa sopia myös siitä, kuka hoitaa tästä koituvat kustannukset.

Henkilöstön edustajan valinnan ja irtisanomissuojan sekä salassapitovelvollisuuden rikkomisesta säädetään myös rikoslaisissa.

6 Asiantuntijat ja koordinaattori

6.1 Mikä on EWC-koordinaattori

EWC-koordinaattori on erityisasiantuntija, jolla on laaja-alaista kokemusta sekä osaamista EWC-toiminnasta. Hänet on myös erikseen koulutettu tehtävään. EWC-koordinaattori toimii EWC-edustajien tukena ja apuna kaikissa EWC-toimintaan liittyvässä asioissa.

Koordinaattorin tehtäväkenttä ja osaaminen kattaa muun muassa seuraavat asiat:

- EWC-lainsäädäntö
- Parhaat EWC-käytännöt
- Kansainvälinen yhteistoiminta
- Yrityksen toimiala
- Henkilöstöryhmien ja liittojen yhteistyö ja sen edistäminen EU- ja kansallisella tasolla
- Muutostilanteet EU- ja kansallisella tasolla
- EWC-edustajien kouluttaminen tai koulutuksen järjestäminen omassa vastuuyrityksessä
- EWC-ryhmän tukeminen
- EWC-työvaliokunnan työn tukeminen

Koordinaattori edustaa toimeensa eurooppalaista ammattisihteeristöä ja toimii kontaktina ammattisihteeristön ja EWC:n välillä. Koordinaattorin velvollisuutena on myös edustaa kaikkia yrityksessä toimivia ammattiliittoja toiminnassaan. Lisäksi koordinaattori edistää henkilöstöryhmien ja liittojen yhteistyötä EU- ja kansallisella tasolla ja toimii muutostilanteissa yhdyshenkilönä näillä tasoilla.

Koordinaattori osallistuu tarvittaessa EWC-kokouksiin. Tästä koordinaattorin oikeudesta sekä siihen liittyvien kustannusten kattamisesta tulee sopia erikseen EWC-sopimuksessa.

Yritykselle EWC-koordinaattori on asiantuntija, jonka osaamista voi hyödyntää.

6.2 Miten EWC-koordinaattori valitaan

Eurooppalaiset ammattisihteeristöt ja eri ammattiliitot pitävät rekisteriä kansallisesti valituista EWC-koordinaattoreista. He myös järjestävät koordinaattoreille koulutusta ja siten huolehtivat heidän asiantuntemuksensa ajantasaisuudesta. Ammattisihteeristö edellyttää yleensä, että koordinaattori valitaan konsernin emomaasta, koska tällöin hänellä on sen maan EWC-lain tuntemusta, jota yrityksen täytyy noudattaa. Koordinaattorin nimeäminen tapahtuu kansallisen käytännön mukaisesti – Suomessa Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä nimeää EWC-koordinaattorit ja ammattisihteeristön hallinto vahvistaa nämä.

6.3 EWC-koordinaattorin muistilista

- Opettele tuntemaan EWC-lainsäädäntö
- Opettele tuntemaan parhaat EWC-käytännöt ja tuomaan ne esille
- Perehdy kansainväliseen yhteistoimintaan

- Perehdy yrityksen toimialaan
- Tue henkilöstöryhmien ja liittojen yhteistyötä niin EU:n kuin kansallisella tasolla
- Toimi koordinaattorina muutostilanteissa EU- ja kansallisella tasolla
- Huolehdi EWC-edustajien kouluttamisesta omassa vastuuyrityksessä
- Tue EWC-ryhmän toimintaa
- Tue EWC-työvaliokunnan työtä

6.4 Kuka vastaa asiantuntijan kuluista

Suomen EWC-lain mukaan asiantuntijoista aiheutuvista kustannuksista vastaa yritys eikä asiantuntijoiden määrää ole rajattu yhteen, kuten joissain maissa on tehty. Lain mukaan kohtuulliset asiantuntijakustannukset tarkoittaisivat selvitetävän asian vaikeudesta riippuen enimmillään muutamaa kohtuuhintaista asiantuntijaa. Matka- ja majoituskustannukset yrityksen keskushallinto on EWC-lain 37 §:n 3 momentin nojalla velvollinen maksamaan kuitenkin vain yhden asiantuntijan osalta kokousta kohden.

Asiantuntijan käyttö on mahdollista sekä varsinaisissa EWC-kokouksissa että työvaliokunnan kokouksissa. Koordinaattoria voi hyödyntää myös kokouksiin valmistauduttaessa siinä määrin kuin se on tarpeen kyseisen toimielimen tehtävien suorittamiseksi.

6.5 Kuinka tiedonvälitys henkilöstön edustajien kesken ja henkilöstön ja työnantajan välillä tulisi muodostaa ja hoitaa

Onnistunut EWC-toiminta edellyttää toimivia suhteita EWC-edustajien ja johdon edustajien välillä. Tiedonvälitys ei ole pelkästään konkreettista, hyvin toimivaa viestintätekniikkaa, vaan on osa luottamuksen rakentumista.

Käytännössä toimiva tiedonvälitys kiteytyy ennen kaikkea EWC:n työvaliokunnan ja EWC-toiminnasta vastaavan johdon edustajan/edustajien väliseksi kahdensuuntaiseksi viestinnäksi.

Tiedonvälitys hoituu hyvin esimerkiksi säännöllisillä puhelinneuvotteluilla, joita täydennetään kasvokkaisilla tapaamisilla. Kirjallinen materiaali on olennainen osa tiedonvälitystä. Keskusteluista on hyvä tehdä selkeät muistiot. Kun kokousmuistio tapaamisen jälkeen lähetetään, tulee samalla tarkistettua ymmärrettiinkö asiat samalla tavalla. Mikäli jokaiselle jää tapaamisista vain henkilökohtaiset muistiinpanot ja työvaliokunnan jäsen laatii niiden perusteella tiedotteen edustettavilleen, harmillinen väärinkäsitys voi levitä laajallekin. Muistiot ja muut materiaalit jaetaan koko EWC:n osallistujille. Jos työvaliokunta keskustelee johdon edustajien kanssa eikä raportoi siitä muille EWC-edustajille, se voi vahingoittaa EWC-edustajien keskinäistä luottamusta.

EWC välittää vastaavalla tavalla tietoa johdolle. Tapaamisista on hyvä tehdä muistiot ja välittää ne johdon edustajille, jotta kumpikin osapuoli näkee, mitkä asiat keskusteluissa ovat puhuttaneet.

7 Laki EWC-toiminnasta

Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisölaajuisissa yritysryhmissä – kommentteineen

Kommentaarien lähteet

EWC-lain 10.6.2011 uudistuneet kohdat on kirjoitettu tähän siten, että lakiteksti ja sen kommentaari on sijoitettu allekkain. Kommenttien pääasiallisina lähteinä on käytetty lain ja direktiivin valmisteluasiakirjoja, joista käy ilmi, mitä lainlaatiija on tekstillä halunnut tarkoittaa.

Tätä pohjakommentaaria on täydennetty Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmän jäsenten lisäyksillä. Lisäyksiä on tarvittu kohtiin, jotka kokoneiden EWC-koordinaattoreiden mukaan herättävät useimmin henkilöstön tai yrityksen johdon edustajien kysymyksiä. Syyskuun ja marraskuun 2011 välisenä aikana tämän oppaan käsikirjoitusta on koeluetettu ammattijärjestöjen asiantuntijoilla, EWC-edustajilla sekä teollisuusalojen luottamusmiehillä sen selvittämiseksi, ovatko selitykset helposti ymmärrettävissä. Tarvittaessa kommentaarin kirjoitusasua on selkeytetty sekä täydennetty selityksillä ja esimerkeillä. Muokkaustyöstä ovat vastanneet Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmän jäsenet.

Tekstien selkeyttämisen jälkeen kommentaarien juridisen oikeellisuuden ovat tarkistaneet lakimiehet Maria Jauhiainen sekä Tero Heiniluoma.

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään sekä suomalaisen että yhteisölaajuisen yritysryhmän ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä, joilla varmistetaan näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöiden edustajien ja asianmukaisen yritysjohdon välillä.

Lain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluiksi yritysten ja yritysryhmien toiminnasta ja niiden kehitysnäkymistä sekä erityisesti asioista, joista tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden asemaan ja heidän työllisyyteensä yritykseen tai yrityksessä. Lain tarkoituksena on myös edistää yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta.

Samaan yritykseen tai yritysryhmään kuuluvat yritykset tai yritysten toimintayksiköt voivat olla tosiasiallisesti riippuvaisia toistensa ratkaisusta ja päätöksistä. Yritykset keskittyvät, fuusioituvat kansallisesti ja rajat ylittäen, niitä vallataan ja niiden toimintaprosesseja yhdistetään. Yritykset myös ylikansallistuvat. Taloudellisen toiminnan sopusointuisten kehityksen varmistamiseksi on tarpeen, että Suomessa toimivat yritykset ja yritysryhmät sekä useissa Euroopan talousalueen valtioissa toimivat yritykset ja yritysryhmät myös tiedottavat kehityksestään niille työntekijöiden edustajille, joita niiden päätökset koskevat, ja myös kuulevat työntekijöitään.

Yhteistoiminnan tavoitteita ei yritysryhmämuotoisessa yrityskokonaisuudessa voida saavuttaa, jos yhteistoiminta jätetään toteutettavaksi erikseen kussakin yksittäisessä yrityksessä tai toimintayksikössä. Tämän vuoksi on tarpeen, että tietyt yhteistoiminta- ja tiedottamisvelvoitteet koskevat myös yritysryhmätasoa. Yhteistoimintamenettelyihin sisältyy paitsi tiedottaminen, myös yrityksen tai yritysryhmän johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta huolehtiminen.

Lain 1 §:n 1 momenttiin on otettu lain soveltamisalaa yleisesti määrittelevä ja sen soveltamista käytännössä ohjaava tavoitesäännös ja 2 momenttiin säännös lain tarkoituksesta.

2 § Soveltamisala

Tämän lain 1, 2, 4 ja 5 luvun säännöksiä sovelletaan 7 §:ssä tarkoitettussa suomalaisessa yritysryhmässä sekä yrityksessä, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä toimintayksiköistä.

Tämän lain 1 ja 3–5 luvun säännöksiä sovelletaan 13 §:ssä tarkoitettussa yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä sekä yhteisönlaajuisessa yrityksessä

EWC-toimintaan sovelletaan lain muita lukuja paitsi sen 2 lukua, joka koskee vain kansallista konserniyhteistyötä.

3 § Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) annetussa laissa (758/2004).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annetussa laissa (725/1990).

Tässä laissa säädetystä riippumatta suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on noudatettava, mitä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007).

Lakiin on otettu viittaussäännös niihin keskeisiin muihin lakeihin, joissa säädetään työntekijöiden osallistumisoikeuksista, heidän kuulemisestaan ja heille tiedottamisesta.

4 § Yritysryhmä ja määräysvaltaa käyttävä yritys

Tässä laissa tarkoitetaan yritysryhmällä ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä sen määräysvallassa olevat yritykset.

Määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä pidetään yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä omistuksen, rahoituksen osallistumisen tai määräysvallassa olevan yrityksen yhtiöjärjestyksen tai sääntöjen perusteella taikka muulla vastaavalla tavalla.

Jollei toisin osoiteta, yrityksen katsotaan käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä:

- 1) kun se suoraan tai välillisesti voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallituksen tai tätä vastaavan toimielimen jäsenistä;*
- 2) kun sillä on yrityksen osakkeisiin tai osuuksiin perustuvan äänioikeuden enemmistö; tai*
- 3) kun se suoraan tai välillisesti omistaa enemmän kuin puolet yrityksen osakkeista tai osuuksista.*

Jos yritysryhmän kahden tai useamman yrityksen voidaan katsoa käyttävän määräysvaltaa, on määräysvalta ensisijaisesti 3 momentin 1 kohdassa ja toissijaisesti 2 kohdassa tarkoitetulla yrityksellä, jollei osoiteta, että jokin yrityksistä muulla perusteella käyttää määräysvaltaa.

Määräysvallan määräytymiseen sovellettavasta laista yhteisölaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä säädetään 16 §:ssä.

Yritysryhmäyhteistoiminnan kannalta on keskeistä, että siihen kuuluu useampi kuin yksi yritys tai toimintayksikkö ja että jokin näistä yrityksistä käyttää muihin yrityksiin tai toimintayksiköihin nähden määräysvaltaa.

Pykälän 1 momentissa on yritysryhmän määritelmä, 2 momentissa määräysvaltaa käyttävän yrityksen määräytymistä koskeva pääsääntö ja 3 momentissa tarkemmat kriteerit, joiden perusteella määräävä asema todetaan, ellei muuta osoiteta.

Pykälän 4 momentissa säädetään em. kriteerien ensisijaisuusjärjestyksestä. Järjestys perustuu ensisijaisesti yritysneuvostodirektiiviin ja direktiivin täytäntöönpanoa seuraavan komission työryhmän johtopäätöksiin. Ensisijaisuusjärjestys on voitava asettaa tilanteissa, joissa useat yritysryhmän yritykset täyttävät yhden tai useamman määräävää asemaa koskevan kriteerin. Ensisijaisuusjärjestys on voitava asettaa myös silloin, jos yhteisön eri jäsenvaltioiden lainsäädännöt ovat ristiriidassa keskenään sen suhteen, miten määräysvaltaa käyttävä yritys määräytyy ja jos Suomen laki tulee tällöin 16 §:n nojalla sovellettavaksi.

Ensisijainen kriteeri on 3 momentin 1 kohdassa tarkoitettu nimitysvalta ja toissijainen 2 kohdassa tarkoitettu äänimäärän enemmistö. Näin ollen viimesijaiseksi kriteeriksi jää 3 kohdassa tarkoitettu pääoman enemmistö.

Pykälän 5 momentissa on viittaus 16 §:ään, jossa säädetään lain valinnasta määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltäessä yhteisölaajuisessa yritysryhmässä.

5 § Työntekijämäärän laskeminen

Suomalaisessa yritysryhmässä ja yrityksessä 7 ja 13 §:ssä tarkoitetut työntekijämäärät lasketaan, osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät mukaan lukien, yrityksessä kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana työskennelleiden keskiarvona.

Lain sovellettavaksi tuleminen riippuu siitä, kuinka paljon yritysryhmässä ja yritysryhmään kuuluvissa yrityksissä tai yrityksen toimintayksiköissä on työntekijöitä. Tämän vuoksi 5 §:ssä on laskusääntö siitä, miten työntekijämäärät lasketaan. Vastaavaa säännöstä ei ollut aikaisemmin voimassa olleessa laissa. Laskusääntö koskee myös yhteistoimintaa yhteisölaajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä.

Työntekijämäärät lasketaan kahden viimeksi kuluneen vuoden keskiarvona. Mukaan luetaan myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Kahden vuoden aika lasketaan taaksepäin siitä, kun EWC:n käynnistämistä on esitetty tai vaadittu. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan työntekijämäärään päälukunsa mukaisesti. Näin ollen esimerkiksi kaksi puolipäiväistä työntekijää otetaan huomioon kahtena työntekijänä, vaikka heidän yhteenlaskettu työaikansa vastaakin vain yhtä kokoaikaista työntekijää.

Menettely työntekijämäärien laskemiseksi saattaa poiketa merkittävästi siitä menettelystä, jota yritys normaalisti toiminnassaan käyttää. Osapuolten onkin syytä varmistaa, että juuri lain määräämää menettelyä on noudatettu.

6 § Työneuvoston lausunto

Työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritysryhmää tai yritystä pidettävä sellaisena, johon tätä lakia sovelletaan, siten kuin työneuvostosta ja työsuojelun poikkeusluvista annetussa laissa (400/2004) säädetään.

Työneuvosto antaa lausuntoja useiden työntekijöiden suojelua koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Se on työ- ja elinkeinoministeriön alainen erityisviranomainen. Työneuvostoon kuuluu vähintään yhdeksän sivutoimista jäsentä, joista kolme (3) on puolueetonta. Muut jäsenet edustavat työntekijä- ja työnantajajärjestöjä. Valtioneuvosto nimittää jäsenet kolmen (3) vuoden toimikaudeksi. Työneuvoston lausunnon siitä, onko yritysryhmää tai yritystä pidettävä sellaisena, johon lakia yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä sovelletaan, voi pyytää esimerkiksi tuomioistuimien ratkaistavanaan olevaan asiaan liittyen, tai mutta sen voi pyytää myös esimerkiksi työntekijöiden keskusjärjestö. Tarvittaessa yrityksestä voidaan ottaa yhteyttä TP:N Yhteistoimintaryhmään, joka voi saattaa asian eteenpäin keskusjärjestöön.

Lain 2 luvun säännökset yhteistoiminnasta suomalaisessa yritysryhmässä on rajattu tämän oppaan ulkopuolelle, koska ne eivät koske EWC-toimintaa eli kansainvälistä konserniyhteistyötä.

3 luku Yhteistoiminta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

13 § Yhteisönlaajuinen yritysryhmä ja yritys

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittavissa yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä, joilla on Euroopan talousalueella yhteensä vähintään 1 000 työntekijää, kun:

- 1) yhteisönlaajuisen yritysryhmän vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa sijaitsevassa yrityksessä on kummassakin erikseen vähintään 150 työntekijää; tai*
- 2) yhteisönlaajuisella yrityksellä on vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää.*

Pykälässä on määritelty yhteistoimintalain 3 luvun soveltamisala. Jos yritysryhmä tai yritys ei täytä 13 §:ssä asetettuja edellytyksiä, 3 lukua ei sovelleta.

3 luvun säännöksiä sovelletaan:

- yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä,
- jotka sijaitsevat Euroopan talousalueeseen kuuluvissa valtioissa,
- jotka harjoittavat taloudellista toimintaa ja
- joilla on vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa
- Jos kysymyksessä on yhteisönlaajuinen yritysryhmä, on 3 luvun soveltamisen edellytyksenä lisäksi se, että sen työntekijöistä on vähintään kahdessa Euroopan talousalueen valtiossa sijaitsevassa yritysryhmän yrityksessä kummassakin vähintään 150 työntekijää.

Esimerkki 1. Yritysryhmän yrityksellä A on yhdessä Euroopan talousalueen valtiossa 200 työntekijää ja saman yritysryhmän yrityksellä B on toisessa Euroopan talousalueen valtiossa 300 työntekijää. Yhteistoimintalain 3 lukua sovelletaan edellyttäen, että muissa Euroopan talousalueen valtioissa sijaitsevissa saman yritysryhmän yrityksissä on yhteensä vähintään 500 (200+300+500=1000) työntekijää. Loput 500 työntekijää voivat siis jakautua esimerkiksi neljään valtioon siten, että niissä kussakin on alle 150 työntekijää.

Lain 13 §:n 1 kohdassa ei ole säädetty, että yritysryhmän jäsenyrityksistä vähintään yhden pitäisi työllistää vähintään 150 työntekijää yhdessä jäsenvaltiossa ja että vähintään toisen jäsenyrityksen pitäisi työllistää vähintään 150 työntekijää toisessa jäsenvaltiossa. Näin yhteisön laajuisen yritysryhmän edellytykset on kuitenkin määritelty EU:n yritysneuvostodirektiivin 2 artiklan kohdan 1 alakohdassa c. Yhteistoimintalain

esitöissä ei ole mainittu, että lainsäätäjän tarkoituksena olisi ollut poiketa yritysneuvostodirektiivin mukaisista edellytyksistä, joten lainsäätäjän tarkoitus lienee ollut määritellä yhteisön laajuinen yritysryhmä direktiivin mukaisesti.

Esimerkki 2. Yritysryhmän yrityksellä A on yhdessä Euroopan talousalueen valtiossa 100 työntekijää ja toisessa Euroopan talousalueen valtiossa 70 työntekijää. Saman yritysryhmän yrityksellä B on yhdessä Euroopan talousalueen valtiossa 140 työntekijää ja toisessa Euroopan talousalueen valtiossa 130 työntekijää. Yritysryhmän muissa yrityksissä on niin paljon työntekijöitä, että yritysryhmän yrityksillä on yhteensä vähintään 1 000 työntekijää Euroopan talousalueen valtioissa, mutta kussakin valtiossa alle 150 työntekijää. Yhteistoimintalain 3 lukua ei sovelletane EU:n yritysneuvostodirektiivissä olevasta yhteisön laajuisen yritysryhmän määritelmästä johtuen. Näin siis siitä huolimatta, että sekä yrityksessä A että yrityksessä B on yhteistoimintalain 13 §:n 1 kohdan sanamuodon mukaisesti ”kummassakin erikseen vähintään 150 työntekijää” ja molemmat yritykset toimivat ”vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa”.

Jos kysymyksessä on yhteisölaajuinen yritys, 3 luvun soveltamisen edellytyksenä on yhteisön laajuisen yritysryhmän kanssa yhteisten edellytysten lisäksi se, että yrityksellä on vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa molemmissa vähintään 150 työntekijää.

150 työntekijän määrän täytyminen ei edellytä, että työntekijät työskentelisivät samassa toimintayksikössä.

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.

Lain mukaan ylikansalliseksi määritellään siis sellainen asia, joka koskee koko yhteisön laajuisia yritysryhmää taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai toimintayksikköä tai asiaa, jolla jäsenvaltioiden määrästä riippumatta on tai voi olla merkittävä vaikutus työntekijöiden asemaan. Jos asia katsotaan ylikansalliseksi, se kuuluu EWC:n käsiteltäväksi, muutoin ei. Ylikansallista asiaa määriteltäessä on otettava huomioon sekä sen mahdollisten vaikutusten laajuus, että siihen liittyvä johdon ja työntekijöiden edustuksen taso.

Ylikansallinen asia voi näin ollen olla esimerkiksi sellainen yritysjärjestely, joka koskee vain yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevaa yritysryhmän yritystä tai yrityksen toimintayksikköä, jos yritysjärjestelyn vaikutukset henkilöstön asemaan ovat tai saattavat olla merkittäviä.

Ylikansallisena tulee pitää tilannetta myös silloin, jos päätös ja sen vaikutukset tapahtuvat samassa maassa, mutta ne kuitenkin saattavat heijastua toiseen EWC-toiminnan piirissä olevaan jäsenvaltioon (esimerkiksi työmenetelmien muuttaminen yhdessä maassa, jos tällä on enemmän tai myöhemmin vaikutuksia kuitenkin myös muissa maissa).

13 b § Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

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

Pykälän mukaan työntekijöiden tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava asianmukaisella johdon ja edustuksen tasolla. Tavoitteena on erityisesti sen varmistaminen, että sekä tiedottaminen ja kuuleminen toteutuisivat mahdollisimman asianmukaisesti ja tehokkaasti, kun työntekijöitä koskevia päätöksiä tehdään muussa jäsenvaltiossa, kuin siinä, missä he

työskentelevät. Kun vuoropuhelua käydään tasolla, jolla päätetään liiketoiminnan suuntauksista, voidaan paremmin ennakoita ja hallita muutoksia myös henkilöstön aseman kannalta.

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 yritysjohtoon 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.

Tiedottamisen ja kuulemisen määritelmässä on tapahtunut merkittävä tarkennus 10.6.2011 voimaan tulleilla säännöksillä. Määritelmät koskevat myös niitä yrityksiä, joilla on EWC-toiminnasta oma sopimuksensa, eivätkä nämä muuten ole lain soveltamisen ulkopuolella.

Tiedottaminen tarkoittaa sitä, että työntekijöiden edustajille annetaan ajankohdaltaan, tavaltaan ja sisällöltään asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot niin, että he voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua kuulemiseen yritysjohtoon kanssa (EWC-laki 13 c §). Lähinnä tällä tarkoitetaan kirjallista raporttia tärkeimmistä asioista, joka tulee siis antaa työntekijöiden edustajille hyvissä ajoin ennen kokousta. Tämä helpottaa valmistautumista kokouksiin. Lisäksi olisi hyvä sopia siitä, että kirjallinen raportointi määräytyistä talousasioista tapahtuisi neljännesvuosittain tai puolivuositain. Tämä on toinen puoli EWC-toiminnan ydintä.

Toinen puoli EWC-toiminnan ydintä on kuuleminen. Yritysjohtoon annettua henkilöstön edustajille kirjallisen raportin kuulemisen kohteena olevista asioista, on edustajilla oltava riittävästi aikaa ja tietoa kuulemisen valmisteleminen oman palautteensa antamiseksi yrityksen johdolle. Sekä tiedottamisen että kuulemisen tulisi nykyisen direktiivin mukaan tapahtua kahdessa erillisessä tilaisuudessa.

Sekä tiedottaminen että kuuleminen koskevat etenkin poikkeuksellisia tilanteita (katso oppaan kappale 3.5 POIKKEUKSELLISET TILANTEET JA YLIMÄÄRÄISET KOKOUKSET), jolloin henkilöstöä on kuultava riittävän laajasti ja riittävän ajoissa. Tavanomaisissa EWC-kokouksissa (katso oppaan kappale 3.8, MUUT KOKOUKSET) käydään usein läpi jo ennalta sovitut asiat, kuten tilinpäätös.

Tiedottamisesta ja kuulemisesta on säädetty EWC-laissa (13 b §, 13 c § ja 34 §) ja tästä ei voida sopia huomommin (poikkeuksena EWC-lain muutoksen 620/2011 ulkopuolelle jääneet yritykset (ks. kohta 1.1.) .)

14 § EY:n sulautuma-asetuksesta johtuvat poikkeukset

Yritystä, jota tarkoitetaan yrityskeskittymien valvonnasta annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 139/2004 3 artiklan 5 kohdan a ja c alakohdassa, ei pidetä määräysvaltaa käyttävänä yrityksenä.

EY:n sulautuma-asetuksen 3 artiklan 5 a kohdan mukaan yrityskeskittymää ei katsota syntyvän, jos arvopaperikauppaa käyville luotto- tai muilla rahoituslaitoksilla tai vakuutusyhtiöillä, on väliaikaisesti yrityksen arvopapereita, jotka ne ovat hankkineet edelleen myyntiä varten, eivätkä ne käytä arvopapereihin liittyvää äänioikeutta määrätäksään yrityksen kilpailukäyttäytymisestä. Sama tilanne on käsillä, jos mainitut yritykset käyttävät tätä äänioikeutta ainoastaan valmistellakseen yrityksen tai sen osan, yrityksen kaikkien tai joidenkin varojen, taikka kyseisten arvopapereiden tai niiden osan myyntiä ja myynti tapahtuu vuoden

kuluessa arvopapereiden hankinnasta. Komissio voi pyynnöstä pidentää mainittua määräaika, jos laitokset tai yhtiöt voivat osoittaa, että myynti ei ollut kohtuudella mahdollinen määräajan kuluessa.

Edellä tarkoitettujen asetusten 3 artiklan 5 kohdan c alakohdan mukaan yrityskeskittymää ei myöskään katsota syntyvän, jos yhtiömuodoltaan tietynlaisten yhtiöiden tilinpäätösdirektiivin (78/660/ETY) 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen hallintayhtiöiden toteuttavat direktiivin 5 artiklan 1 b kohdassa tarkoitettuja toimet ja omistukseen kuuluvaa äänioikeutta käytetään vain näiden sijoitusten täyden arvon säilyttämiseksi, eikä määräämään suoraan tai välillisesti yritysten kilpailukäyttäytymisestä. Tämä koskee erityisesti tilannetta, jossa sellaisiin yrityksiin, joissa kyseiset yritykset ovat omistajina, asetetaan jäseniä johto- ja valvontaelimiin.

15 § Selvitysmenettelyn vaikutus määräysvaltaan

Pesänhoitajan, selvittäjän tai selvitysmiehen, joka hoitaa konkurssilaisissa (120/2004), yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993), osakeyhtiölaissa (624/2006) tai vastaavassa lainsäädännössä säädettyjä tehtäviään, ei pelkästään tämän perusteella katsota käyttävän 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa.

Säännös perustuu yritysneuvostodirektiivin 3 artiklan 5 kohtaan. Tilanteessa, jossa pesänhoitaja, selvittäjä tai selvitysmies hoitaa lakiin perustuvia tehtäviään, ei tarvitse toteuttaa yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 3 luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa, jos lain 4 §:ssä tarkoitettua määräysvaltaa ei ole muulla perusteella todettu.

16 § Määräysvalta ja lain valinta

Määräysvaltaa käyttävää yritystä määritettäessä sovellettava laki on yritysryhmän kuhunkin yritykseen sovellettava Euroopan talousalueen jäsenvaltion laki. Jos yritykseen ei kuitenkaan sovelleta jäsenvaltion lakia, määräysvallan määrittelemiseen sovellettava laki on sen jäsenvaltion laki, jossa yrityksen osoittama edustaja tai, jos sellaista ei ole, yritysryhmän työntekijämäärältään suurin yritys sijaitsee.

Yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 4 §:n 5 momentin mukaan määräysvallan määräytymiseen sovellettavasta laista yhteisönlaajuisissa yritysryhmässä tai yrityksessä säädetään 16 §:ssä.

Lain 16 §:n ensimmäisen virkkeen mukaan määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltäessä sovelletaan kyseiseen yritykseen muutoinkin sovellettavan Euroopan talousalueen jäsenvaltion lainsäädäntöä.

Säännös jättää avoimeksi, miten on meneteltävä, jos eri jäsenvaltioiden lait johtavat keskenään ristiriitaiseen lopputulokseen sen suhteen, mitä yritysryhmän yritystä on pidettävä määräysvaltaa käyttävänä. Näyttää siltä, että vaikka 16 §:ssä ei ole viitattu takaisin 4 §:ään, niin sovellettavaksi tulee tällöinkin 4 §:n 5 momentti. Sen perusteella siinä tapauksessa, että yritysryhmän kahden tai useamman yrityksen voidaan katsoa käyttävän määräysvaltaa, määräysvalta on ensisijaisesti yrityksellä, joka voi nimittää yli puolet toisen yrityksen hallituksen tai tätä vastaavan toimielimen jäsenistä. Kysymys on siis vain olettamasta, joka voidaan kumota osoittamalla, että määräysvaltaa käyttääkin jokin toinen yritys. Tämä tulkinta vastaa yritysneuvostodirektiivin 3 artiklan kohdan 7 sisältöä. Direktiivin 3 artiklan kohdassa 7 ei ole kuitenkaan vastaavaa toissijaisuusolettamaa kuin yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 4 §:n 4 momentissa. Toisin sanoen, jos eri jäsenvaltioiden lait johtavat määräysvaltaa käyttävää yritystä määriteltäessä ristiriitaiseen lopputulokseen eikä ratkaisua voida tehdä yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain 4 §:n 4 momentin ensisijaisuusolettaman perusteella, ei voida olettaa, että määräysvaltaa käyttävä yritys olisi se, jolla on yrityksen osakkeisiin tai osuuksiin perustuvan äänioikeuden enemmistö toisessa yrityksessä, vaan määräysvallan olemassaolosta on esitettävä näyttö.

16 §:n toisessa virkkeessä on säännös siltä varalta, että yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ei sovelleta Euroopan talousalueella sijaitsevan valtion lainsäädäntöä. Tällöin määräävä asema määräytyy sen valtion

lainsäädännön mukaan, jossa yrityksen osoittama edustaja sijaitsee. Jos yritys ei ole osoittanut Euroopan talousalueella sijaitsevaa edustajaa, määräävä asema määräytyy Euroopan talousalueen sen jäsenvaltion lainsäädännön mukaan, jossa on yritysryhmään kuuluva työntekijämäärältään suurin yritys.

Vastaavanlainen tilanne saattaa syntyä esimerkiksi monikansallisen yrityksen suhteen, jonka pääkonttori on Euroopan talousalueen ulkopuolella, esimerkiksi Aasiassa tai Amerikoissa.

Yritykseen noudatetaan yleensä sen valtion lakia, jonka alueella sen pääkonttori (keskushallinto) sijaitsee. Jos pääkonttori sijaitsee jossakin muualla, kuten esimerkiksi Sveitsissä tai Yhdysvalloissa, tulee noudatettavaksi sen EU/ETA-maan laki, jossa sijaitseva yritys on pääkonttorin toimesta määrätty niin sanotuksi keskushallintona toimivaksi johdoksi tai jonka palveluksessa työskentelee eniten työntekijöitä. Nämä periaatteet käyvät ilmi mm. kahdesta Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomiosta, C-440/00, Kühne & Nagel ja C-349/04, ADS Anker, joissa molemmissa pääkonttori oli ollut Sveitsissä. Nykyisin tällaiset EU/ETA-maiden ulkopuoliset yritykset, jotka ovat aloittamassa EWC-toimintaa, yleensä itse määräävät keskushallintona toimivan johdon ja ongelmia ei tämän asian suhteen niinkään synny. Sama koskee soveltuvin osin myös EWC-lain pykälää 17 §, katso alla.

Määräysvaltaa käyttävästä yrityksestä on sinänsä säädetty jo esitellyssä 4 §:ssä, mutta määräysvallan määräytymiseen sovellettavasta laista on säädetty tässä pykälässä. Jos eri jäsenvaltioiden lait kuitenkin johtavat keskenään ristiriitaiseen lopputulokseen, tulee noudatettavaksi lain 4.5 §, jonka mukaan tapauksessa, jossa yritysryhmän kahden tai useamman yrityksen voidaan katsoa käyttävän määräysvaltaa, on määräysvalta ensisijaisesti yrityksellä, joka voi nimittää yli puolet toisen yrityksen hallituksen tai tätä vastaavan toimielimen jäsenistä. Tämä koskee kuitenkin lain (suomalaisen) soveltamispiirin vuoksi vain yhtä näkemystä asiasta ja niin sanottu kilpailevan maan lainsäädäntö saattaa johtaa omalta osaltaan erilaiseen lopputulokseen.

Lisäksi kyse on suomalaisenkin lain mukaan ainoastaan olettamasta, joka voidaan kumota osoittamalla, että määräysvaltaa käyttääkin toinen yritys (EWC-laki 4.4 §). Yleensä nämä ristiriitatilanteet johtavat siihen, että asiasta on esitettävä jokin muu näyttö. Tällaista asiaa on käsitelty esimerkiksi Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa (C-62/99, Bo-frost), jonne ristiriitatilanteet voidaan viime kädessä viedä.

17 § Keskushallinto

Tässä luvussa säädetyt velvoitteet ovat yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävällä, Suomessa rekisteröidyllä yrityksellä tai Suomessa rekisteröidyllä yhteisönlaajuisella yrityksellä (keskushallinto).

Jos yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella, ovat tässä luvussa säädetyt velvoitteet Suomessa sijaitsevalla yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevalla yrityksellä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköllä, jos yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto on niin osoittanut.

Jos Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yhteisönlaajuisen yrityksen keskushallinto ei ole osoittanut, mikä sen määräysvallassa olevista Euroopan talousalueella olevista yrityksistä tai toimintayksiköistä vastaa tässä luvussa säädettyistä velvoitteista, on niistä vastuussa suomalainen määräysvallassa oleva yritys tai toimintayksikkö, jos se on työntekijämäärältään suurin yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Euroopan talousalueella sijaitsevista määräysvallassa olevista yrityksistä tai toimintayksiköistä.

EWC-lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan yhteisönlaajuiseen yritysryhmään tai sen määräysvaltaa käyttävään yritykseen vain silloin, kun se on rekisteröity Suomessa.

Pykälässä on mainittu myös sana ”keskushallinto”. Lain esitöissä (hallituksen esitys 254/2006) merkintää on selitetty sillä, että yritysryhmän tai yrityksen rekisteröiminen edellyttää, että yrityksen keskushallinto on Suomessa. Lain perustelut ovat omiaan herättämään epätietoisuutta, koska rekisteröitymisvelvollisuus (velvollisuus perusilmoituksen tekemiseen kaupparekisteriin) on kuitenkin myös sellaisen ulkomaisen yhtiön

osalla, joka harjoittaa Suomessa jatkuvaa liike- tai ammattitoimintaa ulkomailla sijaitsevasta kiinteästä toimipaikasta käsin.

Joka tapauksessa lainsäätäjän tarkoitus on nähtävästi ollut kuitenkin se, että 3 luvun säännöksiä sovelletaan vain, kun yhteisönlaajuinen yritysryhmä tai sen määräysvaltaa käyttävä yritys on rekisteröity Suomessa ja silloinkin sillä lisäedellytyksellä, että myös yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto on Suomessa. Keskushallinnolla tarkoitetaan yritysneuvostodirektiivin 2 artiklan kohdan 1e mukaan yhteisönlaajuisen yrityksen ylintä johtoa tai, kun on kyse yhteisönlaajuisesta yritysryhmästä, määräysvaltaa käyttävän yrityksen ylintä johtoa.

EWC-lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan myös silloin, kun yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella ja tämä keskushallinto on osoittanut tai määrännyt, että määräysvalta on Suomessa sijaitsevalla, yhteisönlaajuisen yrityksen määräysvallassa olevalla (eli määräysvallan alla olevalla) yrityksellä (keskushallintona toimiva johto). Momentissa tarkoitettun yrityksen tai yritysryhmän ylimmällä johdolla on siten mahdollisuus määrätä siitä, että Suomen lakia noudatetaan.

Jos yrityksen tai yritysryhmän ylin johto ei halua antaa tällaista edellä mainittua määräystä, on luvun 3 velvoitteista vastuussa sellainen suomalainen, yrityksen määräysvallassa oleva yritys, jonka työntekijämäärä on suurempi kuin muiden Euroopan talousalueella sijaitsevien, talousalueen ulkopuolella sijaitsevan yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän määräysvallassa olevien muiden yritysten tai toimintayksiköiden työntekijämäärä.

18 § Valmistelevat toimenpiteet

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettun 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.

Tässä pykälässä säädetään edellä mainitun keskushallinnon tai keskushallintona toimivan johdon velvollisuudesta toimittaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevien neuvotteluiden käynnistämiseksi tarvittavat tiedot joko oma-aloitteisesti tai pyynnöstä niitä pyytävälle henkilöstön edustajille.

Tiedot tulee toimittaa niin, että työntekijät voivat niiden perusteella päättää, onko yritys tai yritysryhmä yhteisönlaajuinen. Samalla työntekijät voivat luoda ne tarvittavat yhteydet, joiden avulla tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoa koskevat neuvottelut voidaan aloittaa. Pykälä vastaa direktiivin 4.4 artiklaa, joka perustuu kahteen Euroopan Yhteisön tuomioistuimen tuomioon.

Tuomiot, joihin tässä viitataan, ovat jo kertaalleen mainitut C-440, Kühne & Nagel ja C-349, ADS Anker, joidenka mukaan mainitun yrityksen tulee joko oma-aloitteisesti tai pyynnöstä antaa seuraavat yritysneuvoston perustamista koskevat ja neuvotteluiden aloittamiseksi välttämättömät tiedot:

1. yritysryhmän eri yritysten palveluksessa olevien henkilöiden keskimääräisestä lukumäärästä
2. heidän jakautumisestaan jäsenvaltioittain, yrityksittäin ja toimipaikoittain
3. jotka koskevat yrityksen tai yritysryhmän rakennetta
4. yritysryhmän eri jäsenvaltioissa olevien yritysten sellaisten henkilöstöä edustavien elinten nimistä ja osoitteista, jotka voivat tai voisivat osallistua erityisen neuvotteluryhmän muodostamiseen tai eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseen

Jos esimerkiksi yhteisön ulkopuolella sijaitseva keskushallinto ei anna mainittuja tietoja keskushallintona pidettävälle johdolle, on keskushallintona pidettävän johdon pyydettävä ne ryhmän muilta jäsenyrityksiltä, jotka sijaitsevat jäsenvaltioissa. Mainitulla yrityksellä on oikeus myös tämän EWC- lain pykälän mukaan saada nämä tiedot muilta yrityksiltä.

Lisäksi ryhmän kunkin muun jäsenyrityksen, joka sijaitsee jossakin muussa jäsenvaltiossa, johdolla on velvollisuus toimittaa keskushallinnolle tai keskushallintona pidettävälle johdolle sellaiset tiedot, jotka ovat sen hallussa tai jotka se kykenee hankkimaan (toki luottamuksellisten tietojen asianmukainen suoja tulee varmistaa). Myös tästä on nimenomaisesti säädetty yllä olevassa EWC-lain pykälässä.

19 § Työntekijöiden neuvotteluryhmän perustaminen

Työntekijöiden tulee valita neuvotteluryhmä:

1) kun yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ehdottaa neuvotteluja eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai vastaavan tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn ottamisesta käyttöön; tai

2) kun yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdesta yrityksestä tai toimintayksiköstä, jotka sijaitsevat vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa, pyytävät tällaisten neuvottelujen aloittamista.

EWC:n perustamiseksi tai kuulemis- ja tiedottamismenettelyyn käyttöönottamiseksi perustetaan työntekijöiden neuvotteluryhmä. Työntekijöiden on valittava tai nimettävä edustajansa neuvotteluryhmään. Asiaa käsitellään tarkemmin oppaan kappaleissa 2.3 MILLAINEN ON EWC:N NEUVOTTELURYHMÄ ja 2.4 MITEN NEUVOTTELURYHMÄ VALITAAN.

Prosessi edustajien nimittämiseksi on aloitettava heti, kun yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto ehdottaa asiaa koskevia neuvotteluja.

Ehdokkaat tulee nimetä myös silloin, kun yhteensä vähintään 100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdesta yrityksestä tai toimintayksiköstä pyytää tällaisten neuvottelujen aloittamista kirjallisesti. Lisäedellytyksenä on, että yritykset tai toimintayksiköt sijaitsevat vähintään kahdessa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa.

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 yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle, yhteisönlaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdolle ja toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille.

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

Pykälän mukaan työntekijät valitsevat neuvotteluryhmään edustajakseen yhden jäsenen jokaisesta Euroopan talousalueen jäsenvaltiosta, jossa yhteisönlaajuisella yrityksellä tai yritysryhmällä on yritys tai toimintayksikkö. Lisäksi jäsenvaltio saa yhden lisäedustajan jokaista alkavaa kymmentä prosenttia kohden jäsenvaltioiden yhteenlasketusta työntekijämäärästä. Neuvotteluryhmän edustajien määrää ei ole rajoitettu ja kokonaismäärä määräytyy kulloisessakin tapauksessa lain laskukaavan mukaan.

Lisäksi laissa säädetään, että neuvotteluryhmällä on oikeus turvautua asiantuntijoiden apuun ja se voi pyytää laissa määritellyt asiantuntijat mukaan neuvotteluihin.

21 § Neuvotteluryhmän jäsenmäärä ja jäsenten valinta

Työntekijöiden neuvotteluryhmässä on vähintään kolme ja enintään 18 jäsentä, jollei 20 §:n 1 virkkeen soveltaminen johda suurempaan jäsenmäärään.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat edustajansa neuvotteluryhmään sopimalla tai vaalilla. Jos työntekijät eivät sovi edustajiensa valintamenettelystä, tulee yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstö-ryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla työntekijöillä on oikeus osallistua työ-suojeluvaltuutettujen järjestämään vaaliin.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee ilmoittaa kokoonpanonsa sekä yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle että yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

Nykyisen lain pykälä ei rajoita neuvotteluryhmän kokoa, mutta ennen lain 620/2011 voimaantuloa 21 §:n 1 momentin säännös esti neuvotteluryhmän niin sanottujen lisäjäsenten valitsemisen tilanteessa, jossa neuvotteluryhmän jäsenmäärä oli vähintään 18 jäsentä jo jäsenvaltioiden lukumäärän perusteella. Lisäjäsenten valitsemiskielto perustui 20 §:n 1-3 kohtiin. Koska neuvotteluryhmän jäsenmäärä lasketaan nyt neuvotteluryhmää valittaessa aikaisemmasta poikkeavalla tavalla, on 21 §:n 1 momentti nyt merkityksetön.

Pykälän 2 momentin mukaan yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat edustajansa työntekijöiden neuvotteluryhmään sopimalla tai vaalilla.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:n mukaan työsuojeluvaltuutettu on valittava työpaikalle, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Näin ollen työpaikoille on yleensä valittu työsuojeluvaltuutettu tai -valtuutetut. Tämän vuoksi, jos työntekijät eivät voi sopia edustajiensa valintamenettelystä, tulee yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yrityksen tai yritysten taikka toimintayksikön tai -yksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään vaaliin riippumatta siitä, edustavatko vaalin järjestävät työsuojeluvaltuutetut heitä tai mihin henkilöstöryhmään he kuuluvat.

Pykälän 3 momentin mukaan muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten ja toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan työntekijöiden neuvotteluryhmään noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Pykälän 4 momentin mukaan neuvotteluryhmän on ilmoitettava tiedot työntekijöiden neuvotteluryhmään valituista edustajista sekä yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinnolle että yritysten tai toimintayksiköiden paikallisjohdoille. Tarkoituksena on varmistaa, että kunkin työntekijöiden edustajan oma työnantaja tietää valituksi tulleesta edustajasta.

22 § Neuvottelut yhteistoiminnan järjestämisestä

Keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee neuvotella yhteistoiminnan hengessä tavoitteenaan sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sitä vastaavasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä.

Keskushallinto kutsuu työntekijöiden neuvotteluryhmän kokoukseen, jossa aloitetaan 1 momentissa tarkoitetut sopimusneuvottelut. Keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta yhteisönlajuisen yritysryhmän muiden yritysten johdolle tai yhteisönlajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

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

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

Pykälän 1 momentti on säädetty sen korostamiseksi, että sopimusperusteista eurooppalaista yritysneuvostoa tai sitä vastaavaa menettelyä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemistaan koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi keskushallinnon ja työntekijöiden neuvotteluryhmän tulee neuvotella asiasta yhteistoiminnan hengessä.

Pykälän 2 momentin mukaan keskushallinto kutsuu työntekijöiden neuvotteluryhmän kokoukseen, jossa aloitetaan 1 momentissa tarkoitetut sopimusneuvottelut. Tätä varten keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän muiden yritysten tai toimintayksiköiden johdoille.

Ilmoitusvelvollisuudella varmistetaan mm. myös se, että kun tieto menee myös työntekijäjärjestöille, voidaan taata, että oikeat henkilöt ovat mukana neuvottelemassa henkilöstön puolesta.

Neuvotteluryhmän oikeus kokoontua ennen ja jälkeen yrityksen edustajien kanssa pidettävää kokousta parantaa neuvotteluryhmän mahdollisuuksia onnistua itse neuvotteluissa.

Neuvotteluryhmän tulee myös kerätä osallistujien yhteystiedot ja perustaa oma tiedotusverkosto keskinäistä tiedonvaihtoa varten.

23 § Vastuu neuvotteluryhmän kustannuksista

Keskushallinto vastaa työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenten valinnasta, neuvotteluryhmän käymistä 22 §:ssä tarkoitetuista sopimusneuvotteluista sekä neuvotteluryhmän näissä neuvotteluissa käyttämistä asiantuntijoista aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista.

Neuvoteltaessa EWC-sopimuksen laatimisesta, keskushallinto vastaa neuvottelujen aiheuttamista kustannuksista. Keskushallinto vastaa kustannuksista riippumatta siitä neuvotellaanko nimenomaan EWC-sopimuksesta vai vastaavasta kuulemis- ja tiedottamismenettelystä. Korvattavia kustannuksia voivat olla niin työntekijöiden neuvotteluryhmän valmistautumisesta aiheutuvat kulut kuin asiantuntijoiden käyttämisestä aiheutuvat kulut.

Yleensä työntekijäjärjestöistä tulevien asiantuntijoiden kustannukset ovat kohtuullisia ja siten hyväksyttäviä. Neuvotteluryhmän on kuitenkin hyvä varmistaa asia ennakoon.

24 § Neuvotteluryhmän pidättäytyminen sopimusneuvotteluista

Työntekijöiden neuvotteluryhmä saa vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta 22 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja tai keskeyttää jo aloitetut neuvottelut. Neuvottelujen käynnistämiseksi uudelleen työntekijöiden neuvotteluryhmä saadaan kutsua koolle aikaisintaan kahden vuoden kuluttua päätöksestä, jolleivät keskushallinto ja neuvotteluryhmä ole sopineet tai sovi tätä lyhyemmästä määräajasta.

Jos työntekijöiden neuvotteluryhmä on päättänyt 1 momentin mukaisesti luopua neuvotteluista, yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä ei sovelleta 27–37 §:n toissijaisia säännöksiä yhteistoimintamenettelystä.

Työntekijöiden neuvotteluryhmä päättää viime kädessä EWC:n tai sitä vastaavan kuulemis- ja tiedottamismenettelyn toteuttamisesta. Neuvotteluryhmä voi vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää, että 22 §:ssä tarkoitettuja neuvotteluja ei aloiteta tai että jo aloitetut neuvottelut keskeytetään.

Jotta neuvottelut voidaan käynnistää uudelleen, saadaan neuvotteluryhmä kutsua kokoon aikaisintaan kahden vuoden kuluttua päätöksestä. Tämä koskee myös työntekijöiden itsensä tai heidän edustajiensa pyytämiä neuvotteluja. Neuvottelujen uudelleen käynnistämisestä voidaan kuitenkin sopia keskushallinnon kanssa toisin joko neuvotteluista pidättäytymistä koskevan päätöksenteon yhteydessä tai myöhemmin. Tämän varaan ei kuitenkaan kannata luottaa.

Jos neuvotteluryhmä päättää pidättäytyä neuvotteluista, seuraa tästä, että tällaisessa yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä eivät myöskään tule sovellettavaksi jäljempänä käsiteltävät toissijaiset, lakiperusteista yhteistoimintaa koskevat säännökset.

Neuvotteluryhmän kieltäytyminen neuvotteluista on harvinaista ja poikkeuksellista. Mikäli tilanne tulee vastaan, on vielä kerran syytä varmistua siitä, että neuvotteluryhmän kaikki jäsenet todella edustavat henkilöstöä eivätkä yrittäjiä.

Mikäli neuvotteluryhmä on tyytymätön neuvottelujen etenemiseen tai neuvottelujen sisältöön voi neuvotteluryhmä odottaa neuvottelujen kolmen vuoden määräajan umpeutumista ja toissijaisten säännösten voimaantulua. Tämä menettely ei edellytä neuvotteluista kieltäytymistä, vaan ainoastaan tehtyjen esitysten hylkäämistä.

25 § Yhteistoimintasopimuksesta päättäminen neuvotteluryhmässä

Työntekijöiden neuvotteluryhmä voi tehdä keskushallinnon kanssa sopimuksen yhdestä tai useammasta eurooppalaisesta yritysneuvostosta taikka yhdestä tai useammasta muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä, jos enemmän kuin puolet neuvotteluryhmän jäsenistä kannattaa sitä.

Työntekijöiden neuvotteluryhmä voi tehdä keskushallinnon kanssa sopimuksen eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevasta menettelystä.

Eurooppalaisia yritysneuvostoja tai sitä vastaavia menettelyjä voidaan tehdä myös useampi kuin yksi. Lisäksi voidaan konsernin ylimmälle tasolle perustettavan EWC:n lisäksi perustaa esimerkiksi yritys- tai liiketoimintayksikkökohtaisia EWC:itä. Jos EWC:itä perustetaan useita, niiden muodostusperusteena eivät voi olla maarajat. EWC-toiminta on monikansallista yhteistoimintaa henkilöstön edustajien ja yrityksen johdon välillä. Jos yritykselle olisi mahdollista perustaa maakohtaiset EWC:t, toiminta lakkaisi olemasta monikansallista eikä niin ollen olisi enää EWC-toimintaa ollenkaan.

Sopimuksen syntyminen edellyttää sitä, että yli puolet työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenistä kannattaa sopimusta.

Neuvottelujen aikana on kuitenkin varmistuttava sellaisesta menettelystä, joka mahdollistaa sen, että tietojen välittyminen eri EWC:iden kesken toteutuu ja eri EWC:iden käytössä on näkemys yrityksen tapahtumien kokonaiskuvasta.

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 kestoaika;*
- 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.*

Keskushallinto ja työntekijöiden neuvotteluryhmä voivat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisen sijasta sopia kirjallisesti yhdestä tai useammasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä. Sopimuksessa on määrättävä asiat, joista työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi. Tällaisia ovat erityisesti yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen ylikansalliset asiat, joilla on huomattava vaikutus työntekijöiden asemaan. Sopimuksessa on määrättävä myös yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan työntekijöiden edustajilla on oikeus kokoontua keskustelemaan saamistaan tiedoista.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27–38 §:ssä tarkoitetut toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

Neuvotteluryhmän tavoitteena tulee ensisijaisesti olla EWC-sopimuksen tekeminen. Laissa olevat asiat on kirjattava vähintään sillä tasolla kun ne on laissa kuvattu. Muuten ei ole edellytyksiä EWC-sopimuksen tekemiselle, vaan käyttöön on silloin järkevää ottaa lain toissijaiset säännökset.

Merkille pantavaa on, että laissa olevat määritelmät ovat pääasiassa sitovia eikä niistä ole syytä poiketa edes siinä tapauksessa, että laki sen sallisi. Määritelmät ja tulkintaerimielisyys niistä on tyypillinen EWC-toiminnan kiistanaihe. Noudatettaessa laissa olevia määritelmiä voidaan helpommin ja laajemmin tukeutua yleiseen oikeuskäytäntöön.

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.

EWC-lain 26 a § on ainoa, joka tulee sovellettavaksi riippumatta siitä, milloin EWC-sopimus on allekirjoitettu.

Uuden lain mukaan lähtökohtana on EWC:n tiedottamis- ja kuulemismenettelyn niveltäminen kansallisen tason menettelyihin sopimalla tästä EWC-sopimuksessa. Mikäli tiedottamis- ja kuulemismenettelyn suhteesta kansallisiin menettelyihin ei ole sovittu EWC-sopimuksessa, on tiedottaminen ja kuuleminen toteutettava sekä EWC:ssä että työntekijöiden kansallisissa edustuselimissä jo silloin, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin. EWC:tä tulisi tiedottaa joko aikaisemmin tai samaan aikaan kuin työntekijöitä edustavia kansallisia elimiä.

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyä EWC:n osalta ei voi lykätä tai jättää tekemättä sillä perusteella, että kansallinen kuulemismenettely jossain muualla tapahtuu erilaisten sääntöjen mukaan. Tarvittaessa EWC:n tiedottaminen voi tapahtua samaan aikaan kuin paikallinen tiedottaminen.

Kuulemiselle on kaikissa tapauksissa jätettävä riittävästi aikaa. Tämä tarkoittaa sitä, että tarvittaessa sekä EWC:n tiedottaminen että paikallinen tiedottaminen tapahtuvat oikea-aikaisesti eli riittävän ajoissa.

26 b § Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen

Jos yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenne muuttuu merkittävästi eikä tällaisesta muutoksesta ole sopimusmääräyksiä tai sitä koskevat sopimusten määräykset ovat keskenään ristiriitaisia, keskushallinnon on aloitettava 22 §:ssä tarkoitettut 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.

Tässä tarkoitetaan tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sopeuttamista muutokseen, joka tapahtuu yhteisötason yrityksen tai yritysryhmän rakenteessa esimerkiksi sulautumisen, yritysoston tai jakautumisen seurauksena. Tämä mukauttaminen tulee tehdä ensisijaisesti EWC-sopimuksen nojalla, joten on suositeltavaa, että tästä asiasta sovitaan sopimuksessa. Sopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi siitä, että yritysneuvostot jäävät olemaan erikseen olemassa, että ne sulautetaan toisiinsa (ja mikä on menettely tämän suhteen) tai että aloitetaan uudet neuvottelut.

Jos asiasta ei ole sopimuksessa sovittu tai jos kahden eri EWC-sopimuksen säännökset ovat asiasta ristiriidassa, tulee keskushallinnon käynnistää uudet sopimusneuvottelut. Ne voitaisiin käynnistää myös vähintään kahden, kahdessa eri eri jäsenvaltiossa olevan yrityksen tai toimintayksikön, yhteensä vähintään 100 työntekijän vaatimuksesta, kuten tavallisetkin EWC-neuvottelut. Lisäksi kolme (3) kunkin voimassa olevan EWC:n edustajaa olisi mukana suoraan SNB:ssä niiden lisäksi, jotka siihen on valittu lain 20 §:n mukaisesti.

Samalla jo olemassa olevat EWC:t jatkaisivat toimintaansa normaalisti kyseisten neuvotteluiden ajan.

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.*

Jos yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä on yhtä useampi määräysvaltaa käyttävä yritys, perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto vain ylintä määräysvaltaa käyttävän yrityksen tasolle, jollei 26 §:ssä tarkoitettua sopimuksesta johdu muuta.

Ellei osapuolia tyydyttävää EWC-sopimusta saada aikaiseksi, on syytä aloittaa EWC-toiminta toissijaisiin säännöksiin pohjautuen. Näin tulee toimia myös silloin, kun kolmen vuoden määräaika neuvotteluissa on umpeutunut. EWC-sopimusneuvotteluja voidaan jatkaa senkin jälkeen, kun toissijaiset säännökset ovat tulleet voimaan ja EWC-toiminta on tosiasiallisesti alkanut.

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.

Onnistuneen EWC-toiminnan kannalta on suotavaa valita, mahdollisuuksien rajoissa, eri henkilöstöryhmistä, eri-ikäisiä ja eri sukupuolta edustavia henkilöstöedustajia.

29 § Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten valinta

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen Suomessa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijät valitsevat keskuudestaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon heitä edustavat jäsenet sopimalla tai vaalilla. Jos henkilöstö ei sovi edustajiensa valintamenettelystä, tulee yritysten tai toimintayksiköiden kahta suurinta henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen järjestää yhdessä yritysneuvoston jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen järjestämään eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten vaaliin.

Yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten tai toimintayksiköiden työntekijöiden edustajat valitaan noudattaen kunkin valtion kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä.

Pykälässä säädetään siis EWC:n jäsenten valinnasta. Säännös vastaa edellä selostettuja, työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenten valitsemisesta koskevia säännöksiä sillä erotuksella, että kun aiemmin on puhuttu vain työntekijöistä ja työntekijöiden edustajista, niin tässä pykälässä puhutaan sekä työntekijöistä että henkilöstöstä. Toisinaan sanaa henkilöstö käytetään sen korostamiseksi, että kysymys on paitsi työntekijöistä, myös toimihenkilöistä. Lain esitöistä ei ilmene, että siinä olisi tarkoitettu kohdella työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevia toisistaan poikkeavalla tavalla. Näin ollen molempia lainkohtia on tulkittava niin, että työntekijällä tarkoitetaan myös toimihenkilöä.

Onnistuneen EWC-toiminnan kannalta on tärkeitä, että valittavat henkilöt mahdollisimman laajasti edustavat kohdemaan henkilöstöä. Silloin kun yhdestä jäsenvaltiosta on mahdollista valita useampi edustaja, on onnistuneen toiminnan kannalta hyvä valita edustajia eri henkilöstöryhmistä, eri-ikäisiä ja eri sukupuolta edustavia henkilöstöedustajia.

30 § Ilmoitus eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta

Yritysneuvoston on ilmoitettava kokoonpanostaan ja sen mahdollisista muutoksista yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle tai tämän osoittamalle yritysryhmän tai yrityksen muulle asianmukaiselle johdolle.

30 §:n mukaan EWC:n on ilmoitettava kokoonpanostaan ja sen muutoksista yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle tai tämän osoittamalle yritysryhmän tai yrityksen muulle asianmukaiselle johdolle. Yritysneuvoston kokoonpanosta tai sen muutoksista tietämätön keskushallinto ei voisi asianmukaisesti täyttää sopimukseen tai lakiin perustuvia tiedonanto- ja kuulemisvelvollisuuksiaan.

31 § Eurooppalaisen yritysneuvoston työjärjestys ja työvaliokunta

Yritysneuvosto vahvistaa itselleen työjärjestyksen.

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

Yritysneuvosto koostuu yrityksen henkilöstön edustajista. Tietoa siitä, kuka voi olla yritysneuvoston jäsen, löytyy tämän oppaan luvusta 4.2 KUKA VOI OLLA EDUSTAJANA YRITYSNEUVOSTOSSA. Yritysneuvoston järjestäytymisestä ja työvaliokunnan muodostamisesta löytyy tietoa tämän oppaan luvuista 4.4 TYÖVALIOKUNTA JA SEN KOKOONPANO sekä 4.5 MUUT TYÖRYHMÄT.

Yritysneuvosto valitsee itse keskuudestaan työvaliokuntansa ja päättää itsenäisesti sen kokoonpanon ja suuruuden. Maksimikoko on 5 henkeä, ellei yritysjohton kanssa ole toisin sovittu. Yritysjohto ei voi määrätä työvaliokunnan kokoa pienemmäksi kuin mitä yritysneuvosto on päättänyt.

Onnistuneen EWC-toiminnan kannalta tulee yritysneuvoston valita sellainen työvaliokunta, jonka jäsenillä on mahdollisuudet toimia ja halukkuutta tehtävien hoitamiseen. Työvaliokunnan työ on vaativaa ja asettaa vaatimuksia mm. ajankäytölle ja vuorovaikutus- ja viestintätaidoille.

Työnantajan tulee mahdollistaa, että työvaliokunta pystyy hoitamaan EWC-toimintaa lain edellyttämällä tavalla.

32 § Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi sellaisista asioista, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritysryhmää tai yritystä

taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa. Vastaavasti 17 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuissa yhteisön-lajuisissa yritysryhmissä ja yrityksissä käsitellään vain asioita, jotka koskevat joko kaikkia Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä tai toimintayksiköitä tai vähintään kahta yritystä tai toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa.

Pykälässä korostetaan eurooppalaisessa yritysneuvostossa saatavien tietojen ja niiden käsittelyn ylikansallisuutta, mitä on käsitelty jo aikaisemmin. EWC:llä on sen mukaan oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi sellaisista ylikansallisista asioista, joilla saattaa olla merkittävä vaikutus henkilöstöön yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa.

Vastaavasti EWC:ssä käsitellään vain asioita, jotka koskevat joko kaikkia Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä tai toimintayksiköitä tai jotka koskevat vähintään kahta yritystä tai toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa tai joilla saattaa olla merkittävä vaikutus henkilöstöön. Päätöksentekopaikka lasketaan myös toimintayksiköksi. Joissakin tilanteissa päätös on saatettu tehdä samaa maassa (jossa pääkonttori sijaitsee) johon toimenpiteet kohdistuvat (pääkonttorimaa). Päätöksellä ja toimenpiteillä saattaa silti olla merkittävä vaikutus henkilöstöön ja asiasta tulee silloin EWC-asia.

EWC-toiminta koskee vain Euroopan talousalueella sijaitsevia yrityksiä. Euroopan talousalueen ulkopuolella olevat yritykset saadaan EWC-toiminnan piiriin vain sopimalla siitä.

33 § Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen suomalaisen keskushallinnon edustajien kanssa saadakseen tietoja ja tulla kuulluksi yritysryhmän tai yrityksen liiketoimista ja tulevaisuuden näkymistä.

Keskushallinnon on ennen kokousta annettava kirjallinen selvitys kokouksessa käsiteltävistä asioista.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle on tiedotettava erityisesti yhteisönlajuisen 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 yhteisönlajuisen yritysryhmään kuuluvan yrityksen tai kunkin yrityksen toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä 98/59/EY tarkoitettuja työntekijöiden vähentämisä.

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

Ennen säännöllistä kokousta eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus kokoontua keskenään.

Laissa esitetyt esimerkit säännöllisissä kokouksissa käsiteltävistä asioista eivät saa rajoittaa myös sellaisten asioiden käsittelyä, jotka ovat yrityksen toiminnan ja henkilöstön kannalta merkittäviä. Myöskään asiasta sopimuksessa sovittaessa listaus ei saa olla tyhjentävä.

Tiedottamisen ja kuulemisen oikea-aikaisuuteen ja annetun tiedon ja kuulemisen laatuun ja sisältöön sekä määrään on kiinnitettävä erityistä huomiota.

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.

Työvaliokunnan pyynnöstä keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohton, jolla on päätösvalta käsiteltävissä asioissa, tulee järjestää kokous, jossa se tiedottaa 1 momentissa tarkoitetuista asioista ja vaihtaa näistä näkemyksiä työvaliokunnan kanssa. Niilläkin eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä, jotka eivät kuulu työvaliokuntaan, mutta joiden edustamia työntekijöitä 1 momentissa tarkoitetut asiat koskevat välittömästi, on oikeus osallistua kokoukseen.

Ylimääräinen kokous on järjestettävä mahdollisimman pian selvityksen antamisen jälkeen. Kokousta varten yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen 2 momentissa tarkoitettu johto laatii kertomuksen, josta työvaliokunta voi antaa lausunnon kokouksen päättyessä tai kohtuullisessa määräajassa kokouksen päättymisestä.

Työvaliokunnalla, tarvittaessa täydennettynä 2 momentissa tarkoitetulla tavalla, on oikeus kokoontua yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen johdon olematta läsnä.

Mitä edellä säädetään työvaliokunnasta, koskee eurooppalaista yritysneuvostoa, jos se ei ole valinnut keskuudestaan työvaliokuntaa.

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

Poikkeukselliset tilanteet on laissa määritelty ja erityistä painoa on annettava tiedon oikea-aikaiseen saamiseen ja saadun tiedon laatuun ja riittävyyteen. Asiaa on käsitelty kattavammin oppaan kappaleessa 3.5 POIKKEUKSELLISET TILANTEET JA YLIMÄÄRÄISET KOKOUKSET.

35 § Oikeus käyttää asiantuntijoita

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus, siinä määrin kuin se on tarpeen, käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan 33 ja 34 §:ssä tarkoitettuihin kokouksiin.

EWC:llä ja sen työvaliokunnalla on oikeus käyttää valitsemiaan asiantuntijoita valmistautuessaan EWC:n säännöllisiin tai ylimääräisiin kokouksiin siinä määrin, kuin se on tarpeellista. Asiantuntijan käyttämisestä aiheutuneista kustannuksista vastaa työnantaja. Lisäksi asiasta on syytä sopia erikseen vielä myös EWC-sopimuksessa.

Laissa ei ole säännöksiä asiantuntijan kelpoisuusehdoista. Asiantuntijana voi toimia esimerkiksi ammattiliiton toimitsija. Asiantuntijaan liittyvissä asioissa on kuitenkin syytä ottaa yhteyttä TP:n Yhteistoimintaryhmään.

36 § Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

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

Yritysneuvoston jäsenillä on tiedottamisvelvollisuus. Työnantajan edustajat saattavat pyrkiä rajoittamaan tiedottamista salassapitovelvollisuutta perusteettomasti laajentamalla. Tiedottamisvelvollisuuden mahdollinen rajoittaminen kokonaan tai osin on arvioitava erityisen tarkkaan ja perusteltava hyvin. Lisäksi se on syytä tehdä joka kerta erikseen eikä kaiken kattavaa suostumusta tai säännöstä siihen tule EWC-sopimuksessa antaa. Tiedottamisen perusteettomasta rajoittamisesta saattaa seurata sanktiomenettely. Mikäli henkilöstön edustajat epäilevät työnantajan estävän tiedottamisvelvollisuuden toteuttamista, on heillä mahdollisuus kääntyä yt-asiamiehen puoleen asian ratkaisemiseksi.

37 § Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista

Keskushallinto vastaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat ainakin kokousten järjestely- ja tulkkauskustannukset sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannukset, jollei muusta ole sovittu.

Keskushallinnon tulee osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat.

Keskushallinto vastaa yhden eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan 33 ja 34 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa käyttämän asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista, jollei toisin sovita.

1 momentin mukaan keskushallinto on velvollinen huolehtimaan EWC:n ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista. Keskushallinto vastaa erityisesti kokousten järjestely- ja tulkkauskustannuksista sekä EWC:n ja sen työvaliokunnan jäsenten matka- ja majoituskustannuksista. Asiasta voidaan sopia myös toisin, mutta se ei ole suositeltavaa. EWC-toiminnan tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että EWC-edustajiksi valikoituisi ainoastaan kielitaitoisia ja siten ilman tulkkauspalveluja selviytyviä työntekijöitä. Tulkkauskustannukset kuuluvat keskushallinnon maksettavaksi eikä myöskään tästä ole yleensä aihetta sopia toisin. EWC-sopimukseen, joka syrjäyttää 27-38 §:n soveltamisen, on syytä ottaa määräykset työnantajan velvollisuudesta kustantaa tulkkaus kaikkien eri valtioiden EWC-edustajien kielellä. Sopimusta tehtäessä kannattaa ottaa huomioon, että yritys voi myöhemmin laajentua uusiin valtioihin ja että monissa muissakin valtioissa kuin Suomessa on useita virallisia kieliä.

Pykälän 2 momentin mukaan keskushallinnon tulee osoittaa EWC:n ja sen työvaliokunnan jäsenille heidän tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten tarpeelliset taloudelliset ja aineelliset voimavarat. Tällaisia voivat olla muun muassa tilat ja muut tekniset valmiudet jäsenten keskinäistä kokoontumista varten, asiakirjojen säilytyspaikat ja oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä tehtävien edellyttämässä laajuudessa.

Pykälän 3 momentin mukaan keskushallinto vastaa EWC:n ja sen työvaliokunnan edellä 33 ja 34 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa käyttämän yhden asiantuntijan matka- ja majoituskustannuksista. Asiasta voidaan sopia myös toisin, mutta ei ole suositeltavaa luopua ainakin yhden asiantuntijan matka- ja majoituskustannusten korvaamisesta.

38 § Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimisneuvotteluista

Yritysneuvosto arvioi viimeistään neljän vuoden kuluttua perustamisestaan, olisiko keskushallinnon kanssa käynnistettävä neuvottelut 26 §:ssä tarkoitettua sopimuksesta.

Jos yritysneuvosto päättää yksinkertaisella enemmistöllä esittää keskushallinnolle neuvotteluja, yritysneuvosto käy neuvottelut työntekijöiden neuvotteluryhmän sijasta. Neuvotteluissa noudatetaan muutoin soveltuvin osin, mitä 22–26 §:ssä säädetään

EWC-lain 38 § kuuluu uuden 26 §:n 3 momentin nojalla toissijaisiin säännöksiin eli sitä noudatetaan vain tilanteissa, joissa EWC-sopimusta ei ole tehty. Säännöksen nojalla henkilöstön edustajilla on mahdollisuus arvioida sopimusperusteisen yhteistoiminnan mahdollisuuksia lakiperusteisen sijaan.

Pykälän 2 momentin mukaan yritysneuvosto voi päättää yksinkertaisella enemmistöllä, esittääkö se keskushallinnolle neuvotteluja. Jos neuvottelujen aloittamisesta päätetään, yritysneuvosto käy sanotut neuvottelut eikä niitä varten valita erikseen työntekijöiden neuvotteluryhmää. Neuvotteluissa noudatetaan muutoin soveltuvin osin, mitä 22–26 §:ssä säädetään kustannuksista, yhteistoiminnan järjestämisestä, väliaikaisesta pidättäytymisestä sopimusneuvotteluista, sopimuksesta päättämisestä ja sopimuksesta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelyistä.

39 § Työntekijämäärän vähentymisen vaikutus

Vaikka yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä vähenee 13 §:ssä säädettyä pienemmäksi, on Suomessa tehtyä 26 §:ssä tarkoitettua sopimusta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä sovellettava vielä kuuden kuukauden ajan siitä, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä ei enää täytä 13 §:ssä säädettyjä määriä, jollei sopimuksesta johdu muuta.

Vastaavasti 19 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden neuvotteluryhmä ja 28 §:ssä tarkoitettu eurooppalainen yritysneuvosto säilyttävät asemansa ja tehtävänsä kuusi kuukautta siitä, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä on vähentynyt pienemmäksi kuin 13 §:ssä säädetään.

Yritysten henkilöstön määrä ei ole vakio ja se voi lisääntyä tai vähentyä siten, että sillä on vaikutusta 3 luvun säännösten soveltamiseen.

Tämän vuoksi pykälässä säädetään, että vaikka yhteisönlajuisen yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä vähenisi 13 §:ssä tarkoitettua pienemmäksi, on EWC-sopimusta sovellettava vielä kuuden kuukauden ajan siitä lukien, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä ei enää täytä 13 §:ssä säädettyjä määriä. Jos EWC-sopimuksessa on sovittu asiasta toisin, noudatetaan kuitenkin tätä sopimusta.

Työntekijöiden neuvotteluryhmä ja EWC muutoinkin säilyttävät vastaavasti asemansa ja tehtävänsä kuusi kuukautta siitä lukien, kun yritysryhmän tai yrityksen työntekijämäärä on vähentynyt pienemmäksi kuin mitä 13 §:ssä on säädetty.

4 Luku Erinäiset säännökset

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.

Uudistetun lain tarkoituksena on ollut vahvistaa työntekijöiden edustajien oikeuksia, jotta he voivat hoitaa täysimääräisesti tehtävänsä EWC-edustajana. EWC-edustajalla tulee olla keinot käyttää tätä oikeuttaan ja keinoilla tässä tapauksessa tarkoitetaan myös keinoja, jotka ovat tarpeen, jos tiedottamista ja kuulemista koskevia työntekijöiden oikeuksia loukataan. Lisäksi keinoilla voidaan tarkoittaa myös esimerkiksi tietokonetta ja tietoverkkoyhteyttä.

Lisäksi EWC-edustajilla on oikeus koulutukseen. Koulutus voi olla esimerkiksi kielikoulutusta sekä muuta koulutusta, joka on tarpeen edustajan tehtävän hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä. Koulutus voi koskea myös vain osaa EWC-edustajista.

Työntekijöiden edustajilla on eri maissa kuitenkin erilaiset ja eritasoiset oikeudet. Joissakin maissa EWC-edustajia ei mielletä perinteisiksi henkilöstön edustajiksi ja oikeudet saattavat olla heikkommat kuin muilla kansallisilla henkilöstön edustajilla.

EWC-sopimusta tehtäessä Suomessa pääkonttoria pitävän yrityksen kanssa onkin sopimukseen syytä kirjata, että kaikkien EWC-edustajien oikeudet ovat vähintään samalla tasolla kuin suomalaisten kansallisten henkilöstöedustajien. Tämä koskee mm. niin koulutusta, ajankäyttöä kuin työsuhdeturvaa.

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 tarkoitettun tiedottamisen ja kuulemisen sisällöstä ja tuloksista, jollei 43 §:ssä tarkoitettua salassapitovelvollisuudesta muuta johdu.

Yritysneuvoston jäsenillä on tiedottamisvelvollisuus, joten heidän odotetaan kertovan kuulemistaan asioista eteenpäin edustamilleen henkilöille tai heidän edustajilleen. Työnantajan edustajat saattavat pyrkiä rajoittamaan tiedottamista salassapitovelvollisuutta perusteettomasti laajentamalla. Tiedottamisen mahdollinen rajoittaminen kokonaan tai osin on arvioitava erityisen tarkkaan ja perusteltava hyvin. Lisäksi se on syytä tehdä joka kerta erikseen ja kaiken kattavaa suostumusta tai säännöstä siihen ei ole tule EWC-sopimuksessa antaa. Tiedottamisen perusteettomasta rajoittamisesta saattaa seurata sanktiomenettely.

Mikäli henkilöstön edustajat epäilevät, että tiedottamista on perusteettomasti rajattu, on heillä mahdollisuus kääntyä yt-asiamiehen puoleen asian ratkaisemiseksi.

Salassa pidettävät asiat on pääosin mainittava ja perusteltava erikseen. Mikäli salassa pidettäviä asioita on, tulee myös selkeästi ilmoittaa tai sopia milloin asioista voidaan tiedottaa ja mitkä ovat viivytyksen perustelut.

41 § Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja

Tässä laissa tarkoitettujen työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta.

Muussa Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa valitun työntekijöiden edustajan irtisanomissuoja määräytyy kyseisen valtion kansallisen lain mukaan.

EWC-edustajia koskee sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettuaakin. Näin ollen työnantaja saa irtisanoa EWC-edustajan vain, jos työt yrityksessä kokonaan loppuvat, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön tai jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Mainittu irtisanomissuoja perustuu direktiiviin, mutta kaikissa maissa henkilöstöedustajan suoja ei kuitenkaan ole yhtä vahva kuin Suomessa. Tämän vuoksi on sopimukseen syytä kirjata tarpeeksi suojaava malli kaikkia edustajia silmällä pitäen ja asettaa työnantajalle esimerkiksi velvollisuus saattaa irtisanominen ennen sen toimeenpanoa työvaliokunnan tietoon.

42 § Sopimisoikeus

Suomalaisen 7 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen johto ja 8 tai 10 §:ssä tarkoitetut työntekijöiden edustajat sekä 13 §:ssä tarkoitetun yritysryhmän tai yrityksen 17 §:ssä tarkoitettu keskushallinto ja tämän yrityksen suomalaiset työntekijöiden edustajat saavat edellä säädetyn estämättä yhdessä sopia kirjallisesti kansallisen ja yhteisönlaajuisen yhteistoimintamenettelyn sisällön ja menettelyn yhdistämisestä.

Pykälän tarkoituksena on mahdollistaa kansallisen ja yhteisönlaajuisen yritysryhmäyhteistoiminnan yhdistäminen, jos siitä sovitaan johdon sekä kansalliseen ja yhteisönlaajuisen yritysryhmäyhteistyöhön osallistuvien kaikkien työntekijöiden edustajien kanssa ja tämän lain mukaisesti.

43 § Salassapitovelvollisuus

Työntekijän, joka on 8 tai 20 §:ssä tarkoitetun työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsen, ja yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan työntekijöiden edustajan sekä työntekijöiden edustajia avustavan, tässä laissa tarkoitetun asiantuntijan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut:

- 1) yritysryhmän tai yrityksen liike- ja ammattisalaisuutta koskevat tiedot;*
- 2) yritysryhmän tai yrityksen taloudellista tilaa koskevat tiedot, jotka eivät ole muun lainsäädännön mukaan julkisia ja joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania; sekä*

3) yritysryhmän tai yrityksen yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka niiden liike- ja sopimuskumppania.

Mitä 1 momentissa säädetään, ei estä salassapitovelvollista ilmoitettuaan tietojen salassapitovelvollisuudesta ilmaisemasta salassa pidettäviä tietoja muille mainitussa momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille, jos se on tarpeellista yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että:

1) yritysryhmän tai yrityksen johto on osoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammatillisuuden piiriin;

2) yritysryhmän tai yrityksen johto on ilmoittanut 1 momentissa tarkoitetuille salassapitovelvollisille, että 1 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettut tiedot ovat salassa pidettäviä; ja

3) 1 momentissa tarkoitettu salassapitovelvollinen on ilmoittanut salassapitovelvollisuudesta 2 momentissa tarkoitetuille työntekijöille tai työntekijöiden edustajille taikka heitä avustaville asiantuntijoille.

Salassapitovelvollisuus jatkuu 1 momentissa tarkoitettun työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan salassapitovelvollisuus asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

Työntekijöiden neuvotteluryhmän jäsenen ja EWC-edustajan on pidettävä salassa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tietoonsa saamat yritysryhmän tai yrityksen liike- tai ammatillisuuksia koskevat tiedot ja sekä tiedot yritysryhmän tai yrityksen taloudellisesta tilasta, yritysturvajärjestelyistä tai vastaavista turvajärjestelyistä. Salassapitovelvollisuus koskee myös työntekijöiden edustajia avustavia asiantuntijoita. Tietojen on kuitenkin oltava sellaisia, että niiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritysryhmää tai yritystä taikka näiden liike- tai sopimuskumppania.

Salassapitovelvollinen saa käsitellä salassa pidettäviä tietoja edustamiensa työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien ja heitä avustavien asiantuntijoiden kanssa, jos tietojen käsittely on yhteistoimintatehtävien hoitamisen kannalta tarpeellista.

Salassapitovelvollisuuden edellytyksenä kuitenkin on, että yritysryhmän tai yrityksen johto on nimenomaisesti osoittanut salassapitovelvollisille, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammatillisuuden piiriin. Salassa pidettävien liike- ja ammatillisuuksien ulottuvuuden arvioiminen on usein vaikeaa ja erityisen vaikeaa se voi olla sellaiselle työntekijälle ja henkilöstöryhmän edustajalle, joka ei itse työskentele sellaisessa tehtävässä, jossa tällaisia asioita käsitellään. Yritys- ja liikesalaisuuksista on voitu säätää myös eri maissa toisistaan poikkeavasti. Tästä syystä yritysryhmän tai yrityksen johdon on osoitettava työntekijöille, minkä tietojen se kulloinkin katsoo kuuluvan liike- ja ammatillisuuden suojan piiriin.

Lisäksi salassapitovelvollisuuden edellytyksenä on, että yritysryhmän tai yrityksen johto on vastaavasti ilmoittanut salassapitovelvollisille, että kyseiset tiedot ovat salassa pidettäviä.

Lisäksi edellytetään, että työntekijä tai työntekijöiden edustaja ilmoittaa salassapitovelvollisuudesta myös niille työntekijöille, työntekijöiden edustajille tai asiantuntijoille, joiden kanssa hänellä on lain mukaan oikeus käsitellä salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja, jo ennen kuin salassapitovelvollisuus koskee heitä.

Salassapitovelvollisuus kestää koko sen ajan, kun salassapitovelvollisen työntekijän työsuhteen on voimassa. Siten salassapitovelvollisuus voi jatkua vielä edustaja-aseman päättymisen jälkeen. Myös asiantuntijan salassapitovelvollisuus jatkuu asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

Huomionarvoisaa on, että salassapitovelvollisuudesta ei tule sopia tästä poikkeavasta ja esimerkiksi EWC-edustajan oikeutta rajaavasti EWC-sopimuksessa.

44 § Poikkeukset tietojenantovelvollisuudesta

Yritysryhmän johdolla ja keskushallinnolla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille ja heidän edustajilleen sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritysryhmälle, yritykselle tai sen toiminnalle.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijöille tai työntekijöiden edustajille sellaisia tietoja, joiden luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle. Tämä säännös on erityinen poikkeussäännös, jota on tulkittava ahtaasti. Sen soveltaminen on mahdollista lähinnä tilanteissa, joissa voi vakavasti vaarantua esimerkiksi pörssiyhtiöiden sellaisten tietojen suoja, joka kuuluu lakisäateisten salassapitosäännösten piiriin. Tällöinkin työnantajan on otettava huomioon neuvotteluryhmän jäsenten ja EWC-edustajien salassapitovelvollisuus. Työnantajalla ei siis ole ilman muuta oikeutta olla paljastamatta työntekijöiden edustajille esimerkiksi pörssiyhtiöiden lakisäateisten salassapitosäännösten piiriin kuuluvia tietoja, koska työntekijöiden edustajien salassapitovelvollisuus huomioon ottaen tästä ei välttämättä aiheudu säännöksessä tarkoitettua haittaa työnantajalle.

45 § Määräysvaltaa käyttävän yrityksen tiedottamisvelvollisuus

Yritysryhmässä määräysvaltaa käyttävän yrityksen taikka 7 §:n 3 momentissa tai 13 §:n 2 kohdassa tarkoitetun yhteisönlaajuisen yrityksen valmistellessa taloudellisia tai tuotannollisia päätöksiä, joiden johdosta sen määräysvallassa olevassa yrityksessä tai toimintayksikössä olisi todennäköisesti harkittava työvoiman käytön vähentämistä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä tarkoitetulla tavalla, tulee sen antaa määräysvallassa olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuisista ja niiden vaihtoehdoista siten, että viimeksi mainittu yritys tai toimintayksikkö voi täyttää yhteistoimintavelvoitteensa asianmukaisesti.

Tämä säännös perustuu työntekijöiden joukkovähentämisdirektiivin 2 artiklan 4 kohtaan.

46 § Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun 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.

Rangaistus 41 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden estämisestä valitsemasta edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin neuvottelu- tai yhteistoimintaelimiin säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Rangaistus 43 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Rangaistavia tekoja ovat siis tiedottamisen ja kuulemisen laiminlyönti, yllä mainitut yritystä ja sen työntekijöitä koskevien tietojen ilmoittamatta jättäminen, neuvotteluryhmän kokoon kutsumisen tai muun lakiperusteisen yhteistoiminnan toteuttamisen laiminlyönti tai rikkominen (yritys ei kutsu koolle kokouksia

ja niin edelleen). Lisäksi rangaistavia tekoja ovat työntekijöiden edustajien lainmukaisen vähentymismenettelyn rikkominen yritystoiminnan muutostilanteessa sekä tämän lain nähtävänäpidon laiminlyönti. Tämän kohdan perusteella rangaistavaa ei ole, jos työnantaja jättää korvaamatta työntekijälle työajan ulkopuolisesta EWC-toiminnasta aiheutuneen ansionmenetyksen, mutta tämä asia on toki saatettavissa yt-asiamiehelle ratkaistavaksi ja hän voi asettaa maksuvelvoitteen tehosteeksi esimerkiksi uhkasakon.

Rangaistussäännökset koskevat myös tilannetta, jossa työnantaja jättää noudattamatta EWC-lain nojalla tehtyä sopimusta ja sen säännöksiä. Sinänsä vapaasti solmittavissa olevan sopimuksen rikkomisen rangaistavuus seuraa siitä, että lain mukaan ei tästä rangaistuspykälästä voida sopimuksessa toisin sopia.

Rangaistavaa on myös yt-edustajan oikeuksien loukkaaminen sekä työntekijöiden estäminen valitsemasta omia edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin elimiin.

Pykälän nojalla rangaistaan myös salassapitovelvollisuuden rikkomisesta, joka koskee siis myös työntekijöiden edustajia. Jos he kuitenkin eivät sovi salassapidosta mitään lakia tiukempaa sopimuksessa ja jos he seuraavat EWC-lain mukaista säännöstä salassapitovelvollisuudesta, ei pelkoa tämän kohdan toteutumisesta ole.

Pykälän 2 momentissa on informatiivinen säännös siitä, että rangaistus 41 §:ssä tarkoitettun yhteistoimintaedustajan oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä ja rangaistus työntekijöiden estämisestä valitsemasta edustajiaan tässä laissa tarkoitettuihin neuvottelu- tai yhteistoimintaelimiin, säädetään rikoslain 47 luvun 5 §:ssä.

Pykälän 3 momentin mukaan rangaistus 43 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

47 § Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Lain noudattamisen ja valvonnan kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Työnantaja täyttää 47 §:n mukaisen velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidon kannalta on myös riittävää, jos laki on saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin on kuitenkin edellytyksenä, että työpaikan kaikilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

48 § Valvonta

Tämän lain noudattamisen valvonnasta ja soveltamisesta säädetään yhteistoiminta-asiamiehestä annetussa laissa (216/2010). Lain noudattamista valvovat lisäksi ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on noudatettava työehtosopimuslain (436/1946) mukaan

Suomessa on hiljattain tullut voimaan laki yt-asiamiehestä. Tilanteissa, joissa on syytä epäillä, että yhteistoiminta EWC-asioissa ei täytä sille asetettuja tai sopimuksessa määrättyjä vaatimuksia, voidaan asiassa kääntyä yt-asiamiehen puoleen. Yt-asiamiehen puoleen voivat kääntyä sekä henkilöstön edustajat että yritysjohton edustajat. Lisäksi yt-asiamiehen puoleen voivat kääntyä myös henkilöstön jäsenet tai jonkun edellä mainitun edustaja. Yt-asiamiehestä lukee lisää oppaan kappaleessa 5.10 KIISTOJEN RATKAISEMINEN.

Liite 1

Miten direktiivi ja laki eroavat toisistaan

Direktiivi

Direktiivi on Euroopan unionin jäsenvaltioille tarkoitettu lainsäädäntöohje. Se ei suoraan muuta jäsenvaltion lainsäädäntöä, vaan antaa kansalliselle lainsäätäjälle (Suomessa eduskunnalle) toimintaohjeita.

Lainsäätäjän velvollisuus on toteuttaa direktiivin sisältö maansa lainsäädännössä, mutta kussakin jäsenvaltiossa voidaan valita toteuttamisen muoto ja keinot. Jos valtion lainsäädäntö ennestään täyttää direktiivin vaatimukset, mitään lainsäädäntötoimia ei tarvita.

Direktiivin antajat

Direktiivit antaa Euroopan unionin neuvosto ja Euroopan parlamentti yhdessä tai neuvosto yksin.

Erityisesti yhteismarkkinoiden luomisessa on käytetty direktiivejä yhdenmukaistamaan tuotteiden laatu- ja turvallisuusmääräyksiä. Päämääränsä osalta direktiivi sitoo jäsenvaltiota tiettyinä päivinä tai 20:nä päivänä sen julkaisemisesta Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

Kansallista täytäntöönpanoa valvoo Euroopan komissio, joka voi laiminlyönnin havaittuaan nostaa kanteen Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa.

Direktiivissä säädetään, että jäsenvaltion on toimitettava kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle. Tällaisen ilmoituksen eli notifiointin laatii asianomainen ministeriö.

Direktiivin täytäntöönpano

Jäsenmaiden lainsäädännön yhdenmukaistamiseksi valtion tulee määräajassa antaa oman oikeusjärjestelmänsä mukainen säädös (Suomessa laki tai asetus), jolla direktiivin tavoitteista tulee osa kansallista lainsäädäntöä.

Inkorporoinniksi nimitetään sitä, jos direktiivin teksti säädetään sellaisenaan kansalliseksi laiksi. Jos direktiivi antaa jäsenvaltiolle liikkumavaraa, niin se voidaan uudelleenkirjoittaa. Sanamuotoja voidaan silloin selventää ja voidaan mennä kansallisessa sääntelyssä pidemmälle kuin direktiivi vaatii. Joskus voidaan kansallisissa säädöksissä viitata direktiiviin ja panna sen teksti säädöksen liitteeksi.

Milloin direktiiviä käytetään EWC-toiminnassa

Arkisessa EWC-toiminnassa noudatetaan kansallista lainsäädäntöä. EWC-toiminta perustuu Suomen lainsäädäntöön silloin, kun yrityksen pääkonttori on Suomessa tai Suomessa olevalla yksiköllä on määräysvalta ETA-alueella.

Yrityksen EWC-toiminnassa ei ole tarpeen turvautua itse direktiiviin eikä siihen tavallisesti viitata. Direktiivillä ei ole samaa lainvoimaa kuin itse lailla. Direktiivi saattaa kuitenkin joissain tilanteissa auttaa ymmärtämään miksi laki sanoo jotain. Lisäksi jos direktiivi sanoo jotakin, mihin Suomen laissa ei ole otettu kantaa, saattaa direktiivi tulla sellaisenaan sovellettavaksi.

Koska direktiivin pohjalta väistämättä syntyy hieman toisistaan poikkeavaa lainsäädäntöä eri maissa, on tärkeää tietää minkä maan lainsäädäntöä yrityksen EWC-toimintaan sovelletaan. Siinäkin tapauksessa saattaa olla osa-alueita, joissa sovelletaan muuta kansallista lainsäädäntöä, esimerkiksi henkilöstöedustajien valintaan ja oikeuksiin. Lisäksi on runsaasti muuta lainsäädäntöä, johon EWC-lainsäädäntö eri maissa nivoutuu. Myös tämä seikka on otettava huomioon.

Liite 2

Laki EWC-toiminnasta – 15.6.2011 voimaan tulleet muutokset

(EWC-laki kokonaisuudessaan löytyy osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070335>)

Annettu Helsingissä 10 päivänä kesäkuuta 2011

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 §

yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaisen elimen kanssa.

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.

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.

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.

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.

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 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 yhteisölaajuisen yritysryhmän tai yrityksen rakenteeseen ja työvoimaan sekä 13 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöiden lukumääriin.

20 §

Neuvotteluryhmän kokoonpano ja asiantuntijat

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

Neuvotteluryhmän on ilmoitettava kokoonpanonsa yhteisölaajuisen yritysryhmän tai yrityksen keskushallinnolle, yhteisölaajuisen yritysryhmän määräysvallassa olevien yritysten tai yhteisölaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille ja toimivaltaisille Euroopan tasoille työntekijä- ja työnantajajärjestöille.

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 tasoille työntekijä- ja työnantajajärjestöille.

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 kestoaika;
- 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 yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttuessa.

Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä syrjäyttää 27—38 §:ssä tarkoitetut toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yhteisölaajuisessa 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 yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän 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 välisin sopimuksin.

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 §

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 rahoituslanteesta 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 yhteisönlaajuisen yritysryhmään kuuluvan yrityksen tai kunkin yrityksen toimintayksikön sijaintivaltion kansallisessa laissa säädetään, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetussa neuvoston direktiivissä 98/59/EY tarkoitettuja työntekijöiden vähentämisä.

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 tarkoitettut irtisanomiset.

Työntekijöiden salassapitovelvollisuuteen 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 tarkoitettua 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 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 tarkoitettua sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yritysryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon.

Tämä laki tulee voimaan 15 päivänä kesäkuuta 2011.

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 neuvoston 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 Yhdistynyttä kuningaskuntaa annetun neuvoston 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.

Yhteisönlajuisiin 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 yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY 6 artiklan

HE 1/2011

TyVM 1/2011

EV 1/2011

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY; N:o L 122, 6.5.2009, s. 28

Helsingissä 10 päivänä kesäkuuta 2011

Tasavallan Presidentti
TARJA HALONEN

Työministeri
Anni Sinnemäki

mukaisesti allekirjoitettu sopimus tai tarkistettu aiempaa sopimusta, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä sekä tämän lain 26 b §:ää.

Edellä 2 ja 3 momentissa tarkoitetun sopimuksen voimassaolon päättyessä osapuolet voivat sopia sopimuksen jatkamisesta sellaisenaan tai tarkistettuna. Tällöin sopimukseen sovelletaan edelleen 2 tai 3 momentissa mainittuja säännöksiä. Jollei muusta ole sovittu, 2 momentissa tarkoitettu sopimus voidaan irtisanoa päättymään kuuden kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

Liite 3

Direktiivi

L 122/28

FI

Euroopan unionin virallinen lehti

16.5.2009

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2009/38/EY,

annettu 6 päivää toukokuuta 2009,

eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisöalajaisissa yrityksissä tai yritysryhmissä

(uudelleenlaadittu toisinto)

(ETA:n kanssa merkityksellinen teksti)

- EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka
- ottavat huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 137 artiklan,
- ottaa huomioon komission ehdotuksen,
- ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ⁽¹⁾,
- ovat kuulleet alueiden komiteaa,
- noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa määrättyä menettelyä ⁽²⁾,
- sekä katsovat seuraavaa:
- (1) Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisöalajaisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annettuun neuvoston direktiiviin 94/45/EY ⁽³⁾ on tehtävä useita huomattavia muutoksia. Selkeyden vuoksi olisi mainittu direktiivi laadittava uudelleen.
- (2) Direktiivin 94/45/EY 15 artiklan mukaisesti komissio on tarkastellut jäsenvaltioiden ja Euroopan tasolla toimivien työmarkkinaosapuolten kanssa uudelleen kyseisen direktiivin soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä ja erityisesti sitä, ovatko työntekijöiden lukumäärärajat tarkoituksenmukaisia, ehdottaakseen tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia.
- (3) Kuultuaan jäsenvaltioita ja Euroopan tasolla toimivia työmarkkinaosapuolia komissio toimitti 4 päivänä huhtikuuta 2000 Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen direktiivin 94/45/EY soveltamisesta.
- (4) Komissio kuuli yhteisön tason työmarkkinaosapuolia asiaan liittyvän yhteisön toimen mahdollisista suuntaviivoista perustamissopimuksen 138 artiklan 2 kohdan mukaisesti.
- (5) Kuulemisen jälkeen komissio piti yhteisön toimea aiheellisenä, ja se kuuli uudelleen työmarkkinaosapuolia yhteisön tasolla suunnitellun ehdotuksen sisällöstä perustamissopimuksen 138 artiklan 3 kohdan mukaisesti.
- (6) Työmarkkinaosapuolet eivät ole tämän toisen kuulemisvaiheen yhteydessä ilmoittaneet komissiolle yhteisestä halustaan aloittaa menettelyä, joka voisi johtaa sopimuksen tekemiseen, siten kuin siitä määrätään perustamissopimuksen 138 artiklan 4 kohdassa.
- (7) On tarpeen nykyaikaistaa yhteisön lainsäädäntöä, joka koskee työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan ylikansallisesti, jotta tarvittaisiin ylikansallista työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien oikeuksien toteutuminen samalla kun mahdollistetaan olemassa olevien sopimusten jatkuva toiminta, raikaistaisiin direktiivin 94/45/EY käytännön soveltamisessa havaitut ongelmat ja lievitettäisiin oikeudellista epävarmuutta, joka johtuu tietyistä mainitun direktiivin säännöksistä tai niiden puuttumisesta, sekä varmistettaisiin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien yhteisön säädösten nykyistä parempi nivelyminen.
- (8) Perustamissopimuksen 136 artiklan mukaan yhteisön ja jäsenvaltioiden yhtenä erityistavoitteena on työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun edistäminen.
- (9) Tämä direktiivi kuuluu yhteisön puitteisiin, joilla pyritään tukemaan ja täydentämään jäsenvaltioiden toimintaa työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa alalla. Näissä puitteissa yrityksille tai toimipaikoille aiheutuva rasitus olisi pidettävä mahdollisimman vähäisenä mutta samalla varmistettava, että myönnetty oikeudet todella toteutuvat.
- ⁽¹⁾ Lausunto annettu 4. joulukuuta 2008 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä).
- ⁽²⁾ Euroopan parlamentin lausunto, annettu 16. joulukuuta 2008 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 17. joulukuuta 2008.
- ⁽³⁾ EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64.

- (10) Sisämarkkinoiden toiminta sisältää yritysten keskittymisen, rajat ylittävien fuusioiden, yritysvaltauksien ja yhteisyritysten prosessit ja näin ollen yritysten ja yritysryhmien ylikansallistamisen. Taloudellisen toiminnan sopusointuisten kehityksen varmistamiseksi on tarpeen, että useissa jäsenvaltioissa toimivat yritykset ja yritysryhmät tiedottavat niille työntekijöidensä edustajille, joita niiden päätökset koskevat, ja kuulevat heitä.
- (11) Jäsenvaltioiden lainsäädäntöön tai käytäntöön perustuvia työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä ei useinkaan ole mukautettu sen yksikön ylikansalliseen rakenteeseen, joka tekee näitä työntekijöitä koskevan päätöksen. Tämä tilanne voi johtaa epätasa-arvoiseen kohteluun niiden työntekijöiden osalta, joita päätös koskee samassa yrityksessä tai samassa ryhmässä.
- (12) On toteutettava aiheettiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä työskenteleville työntekijöille tiedotetaan ja heitä kuullaan asianmukaisesti, kun heitä koskevia päätöksiä tehdään muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa he työskentelevät.
- (13) Sen varmistamiseksi, että useissa jäsenvaltioissa toimivien yritysten tai yritysryhmien työntekijöille tiedotetaan ja heitä kuullaan asianmukaisesti, on tarpeen perustaa eurooppalainen yritysneuvosto tai otettava käyttöön muita tarkoituksenmukaisia menettelyjä työntekijöille tiedottamiseksi ja heidän kuulemisekseen ylikansallisesti.
- (14) Työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyt on tarpeen määritellä ja toteuttaa siten, että varmistetaan tämän direktiivin säännösten tehokas vaikutus. Tätä varten on tarpeen, että eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen ja sen kuuleminen mahdollistavat sen, että yritysneuvosto antaa lausunnon yritykselle hyvissä ajoin, vaarantamatta kuitenkaan yrityksen mukautumiskykyä. Vain kun vuoropuhelua käydään tasolla, jolla päätetään toiminnan suuntauksista, ja kun työntekijöiden edustajat ovat aidosti mukana, voidaan ennakoita ja hallita muutosta.
- (15) Työntekijöille ja heidän edustajilleen on taattava tiedottaminen ja kuuleminen käsiteltävistä asioista riippuen soveltavalla johdon ja edustuksen tasolla. Tämän vuoksi eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta ja toiminta-ala olisi erotettava työntekijöitä edustavien kansallisten elinten toimivallasta ja toiminta-alasta ja rajattava koskemaan ylikansallisia kysymyksiä.
- (16) Kunkin kysymyksen ylikansallinen luonne olisi määriteltävä ottaen huomioon sekä sen mahdollisten vaikutusten laajuus että siihen liittyvä johdon ja edustuksen taso. Tätä varten ylikansallisia kysymyksiä pidetään niitä, jotka koskevat koko yritystä tai ryhmää tai vähintään kalta jäsenvaltiota. Tähän sisältyvät kysymykset, jotka asiassa mukana olevien jäsenvaltioiden määrästä riippumatta ovat tärkeitä eurooppalaisille työntekijöille niiden mahdollisten vaikutusten laajuuden vuoksi tai joihin liittyy toimintojen siirtoja jäsenvaltioiden välillä.
- (17) Määräysvaltaa käyttävälle yritykselle on tarpeellista olla määritelmä, joka liittyy ainoastaan tähän direktiiviin eikä vaikuta muissa teksteissä annettuun yritysryhmän tai määräysvallan määritelmään.
- (18) Kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa toimivien yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen on koskettava kaikkia liikkeitä tai tapauksen mukaan kaikkia ryhmän jäsenyrityksiä, jotka sijaitsevat jäsenvaltioissa, riippumatta siitä, sijaitseeko yrityksen keskushallinto tai, kun on kyse ryhmästä, määräysvaltaa käyttävä yritys jäsenvaltioiden alueella.
- (19) Osapuolten sopimusvapauden mukaisesti työntekijöiden edustajien ja yrityksen johdon tai määräväivä vaikutusvaltaa käyttävän yrityksen johdon tehtävänä on määrittää yhteisellä sopimuksella eurooppalaisen yritysneuvoston luonne, kokoonpano, tehtävät, työtavat, menettelytavat ja taloudelliset voimavarat tai muut tiedottamis- ja kuulemismenettelyt siten, että ne on mukautettu omaan erityistilanteeseen.
- (20) Toissijaisuusperiaatteen mukaisesti jäsenvaltioiden tehtävänä on määrittää, ketkä edustavat työntekijöitä, ja erityisesti säätää aiheelliseksi katsomissaan tapauksissa eri työntekijäryhmien tasapuolisesta edustuksesta.
- (21) On tarpeen selkeyttää työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa käsitteitä johdonmukaisesti aihetta käsittelevien viimeisimpien direktiivien määritelmän ja kansallisissa puitteissa sovellettavien määritelmän nähdessä tavoitteena vuoropuhelun ylikansallisen tason tehokkuuden parantaminen, vuoropuhelun kansallisen ja ylikansallisen tason riittävän nivelyksen mahdollistaminen sekä tarvittavan oikeusvarmuuden turvaaminen käsillä olevaa direktiiviä sovellettaessa.
- (22) "Tiedottaminen" on tarpeen määritellä ottaen huomioon, että tavoitteena on, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan, mikä edellyttää, että tiedottaminen tapahtuu asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä ilman että yritysten päätöksentekoprosessi hidastuu.

- (23) "Kuuleminen" on tarpeen määritellä ottaen huomioon, että tavoitteena on, että voidaan antaa lausunto, joka on hyödyllinen päätöksentekomenetelyle, mikä edellyttää, että kuuleminen tapahtuu asianmukaisena ajankohdana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisällöisenä.
- (24) Kun on kyse yrityksestä tai määrävää vaikutusvaltaa käyttävästä yrityksestä, jonka keskushallinto sijaitsee jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella, tarvittaessa erikseen nimettävän yrityksen edustajan jäsenvaltiossa tai, jolle edustajan ole, jäsenvaltiossa eniten työntekijöitä työllistävän liikkeen tai määrävää vaikutusvaltaa käyttävän yrityksen, on pantava tämän direktiivin säännökset työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan täytäntöön.
- (25) Yrityksen tai yritysryhmän vastuu neuvottelujen avaamiseen tarvittavien tietojen toimittamisesta on täsmennettävä siten, että työntekijät voivat selvittää, onko yritys tai yritysryhmä, jossa he työskentelevät, yhteisönlaajuinen, ja luoda tarvittavat yhteydet, jotta neuvottelujen avaamispyynti voidaan muotoilla.
- (26) Erityisen neuvotteluryhmän on tasapainoisesti edustettava eri jäsenvaltioiden työntekijöitä. Työntekijöiden edustajien on voitava neuvotella keskenään, jotta he voivat määrittää kantansa keskusjohdon kanssa käytäviä neuvotteluja varten.
- (27) On tunnustettava se tehtävä, joka tunnustetuilla ammattiyhdistyksillä voi olla eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista tai uudelleenjärjestelyä koskevissa sopimusneuvotteluissa työntekijöiden edustajien tukena, kun edustajat ovat ilmaisseet tällaisen tuen tarpeen. Jotta Euroopan tason työmarkkinaosapuoliksi tunnustetut toimivaltaiset ammattiyhdistykset ja työnantajajärjestöt voivat seurata uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista ja edistää hyviä toimintatapoja, niille on ilmoitettava neuvottelujen avaamisesta. Tunnustetut toimivaltaiset Euroopan ammattiyhdistykset ja työnantajajärjestöt ovat niitä työmarkkinaosapuolten järjestöjä, joita komissio kuulee perustamissopimuksen 138 artiklan nojalla. Komissio pitää kyseisten järjestöjen luetteloa ajan tasalla ja julkaisee sen.
- (28) Eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista ja toimintaa koskevissa sopimuksissa on oltava määräykset niiden muuttamisesta, irtisanomisesta tai uudelleenneuvottelusta, kun tämä on tarpeen ja erityisesti, kun yrityksen tai ryhmän koostumus tai rakenne muuttuu.
- (29) Tällaisissa sopimuksissa on määrättävä järjestelyistä kansallisella ja ylikansallisella tasolla tapahtuvan työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa niveltämiseksi toisiinsa tavalla, joka soveltuu yrityksen tai ryhmän erityisolosuhteisiin. Tätä koskevat järjestelyt on määritettävä työntekijöiden eri edustuselinten toimivaltaa ja toimintaa alaa kunnioittaen, erityisesti muutoksen ennakoimnin ja hallinnan osalta.
- (30) Näissä sopimuksissa on tarvittaessa määrättävä rajoitetun komitean perustamisesta ja toiminnasta, jotta voidaan koordinoita ja tehostaa eurooppalaisen yritysneuvoston tavanomaista toimintaa sekä tiedottaa työntekijöille ja kuulla heitä mahdollisimman pian, kun kyseessä ovat poikkeukselliset olosuhteet.
- (31) Työntekijöiden edustajat voivat päättää olla pyytämättä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista tai kyseiset osapuolet voivat sopia muista menettelyistä työntekijöille tiedottamiseksi ja heidän kuulemisekseen ylikansallisesti.
- (32) Olisi säädettävä toisistaista vaatimuksista, joita sovelletaan osapuolten niin päättäessä, kun keskushallinto kieltäytyy aloittamasta neuvottelua tai kun neuvotteluissa ei päästä sopimukseen.
- (33) Jotta työntekijöiden edustajat voivat täysinmitaisesti täyttää tehtävänsä ja varmistaa eurooppalaisen yritysneuvoston hyödyllisyyden, heidän on oltava selontekovelvollisia edustamiinsa työntekijöihin nähden ja heidän on voitava saada tarvitsemaansa koulutusta.
- (34) Olisi säädettävä, että työntekijöiden edustajat tämän direktiivin mukaisesti toimiessaan saavat tehtäviään suorittaessaan saman suojan ja samantaiset takuut kuin työntekijöiden edustajille on heidän työpaikkamaansa lainsäädännössä ja/tai käytännössä mahdollistettu. Heitä ei saa syrjiä heidän toimintansa laimukaisen suorittamisen vuoksi ja heidän on saatava riittävä suoja erottamista ja muita seuraamuksia vastaan.
- (35) Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jos tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita ei noudateta.
- (36) Tapauksissa, joissa rikotaan tästä direktiivistä johtuvia velvoitteita, olisi yhteisön oikeuden yleisten periaatteiden mukaisesti sovellettava hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä samoin kuin seuraamuksia, jotka ovat tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhteisia rikkomuksen vakavuuteen nähden.

- (17) Tehokkuuden, johdonmukaisuuden ja oikeusvarmuuden vuoksi on tarpeen niveltää toisiinsa yhtäältä direktiivit sekä toisaalta yhteisön ja kansallisella oikeudella ja/tai käytännöllä luodut työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa tasot. Etusijalle on asetettava näitä niveltämistäpoja koskevat neuvottelut kussakin yrityksessä tai ryhmässä. Jos kysymyksestä ei päästä sopimukseen ja kun kaavailaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittävät muutoksia työjärjestelyissä tai sopimuksissa, prosessi on käytävä sekä kansallisella että Euroopan tasolla noudattaen työntekijöiden eri edustajien toimivaltaa ja toiminta-alaa. Eurooppalaisen yritysneuvoston antama lausunto ei saisi vaikuttaa keskushallinnon mahdollisuuksiin järjestää tarvittavia kuulemisia siten, että jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai käytännössä määrättyjä aikatauluja noudatetaan. Jäsenvaltioiden lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä on mahdollisesti mukautettava, jotta eurooppalaiselle yritysneuvostolle voidaan tarvittaessa tiedottaa ennen tai samaan aikaan kuin työntekijöitä edustaville kansallisille elimille, kuitenkin heikentämättä työntekijöiden suojelemaan yleisiä taseja.
- (18) Tämä direktiivi ei saisi vaarantaa työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemisestaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä 11 päivänä maaliskuuta 2002 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2002/14/EY⁽¹⁾ tarkoitettuja tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä eikä työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY⁽²⁾ 2 artiklassa ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritystai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12 päivänä maaliskuuta 2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY⁽³⁾ 7 artiklassa tarkoitettuja erityisiä menettelyjä.
- (19) Olisi sallittava erityisjärjestely sellaisille yhteisölaajuisille yrityksille ja yritysryhmille, joissa oli 22 päivänä syyskuuta 1996 voimassa kaikkiin työntekijöihin sovellettava sopimus, jossa määrätään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ylikansallisesti.
- (40) Kun yrityksen tai yritysryhmän rakenteessa tapahtuu esimerkiksi sulautumisen, yritysoston tai jakautumisen vuoksi merkittäviä muutoksia, olemassa olevaa eurooppalaista yritysneuvostoa tai olemassa olevia eurooppalaisia yritysneuvostoja olisi mukautettava muutokseen. Tällainen mukauttaminen on ensisijaisesti tehtävä sovellettavan sopimuksen määräysten mukaisesti, jos sopimuksen määräykset mahdollistavat tarvittavan mukautuksen tehokkaan toteuttamisen. Jos tämä ei ole mahdollista ja kun on esitetty neuvottelujen tarvetta koskeva pyyntö, avataan uutta sopimusta koskevat neuvottelut, joihin on otettava mukaan olemassa olevan eurooppalaisen yritysneuvoston tai olemassa olevien eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenet. Jotta työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa olisi mahdollista rakennemuutokseen liittyvän, usein ratkaisevan tärkeän jakson aikana, olemassa olevan eurooppalaisen yritysneuvoston tai olemassa olevien eurooppalaisten yritysneuvostojen on voitava jatkaa toimintaansa, mahdollisesti mukautetulla tavalla siihen asti, kunnes uusi sopimus on tehty. Kun uusi sopimus on allekirjoitettu, aiemmin perustetut neuvostot on lakkautettava ja niiden perustamisesta tehtyjen sopimusten voimassaolo on päätettävä riippumatta siitä, millaiset määräykset koskevat tällaisten sopimusten voimassaoloa tai niiden irtisanomista.
- (41) Jollei tätä mukauttamislauseketta sovelleta, voimassa olevien sopimusten jatkaminen olisi sallittava, jotta niiden uudelleenneuvottelemisen ei olisi pakollista tapauksissa, joissa se olisi tarpeellista. Olisi säädettävä siitä, että direktiivin 94/45/EY 13 artiklan 1 kohdan tai direktiivin 97/74/EY⁽⁴⁾ 3 artiklan 1 kohdan nojalla ennen 22 päivää syyskuuta 1996 tehtyihin sopimuksiin ei niiden voimassaoloaikana sovelleta tästä direktiivistä johtuvia velvoitteita. Tällä direktiivillä ei myöskään luoda yleisiä velvoitteita neuvotella uudelleen direktiivin 94/45/EY 6 artiklan nojalla 22 päivän syyskuuta 1996 ja 5 päivän kesäkuuta 2011 välillä tehtyjä sopimuksia.
- (42) Eurooppalaiselle yritysneuvostolle, joka on perustettu, kun osapuolten välillä ei ole päästy sopimukseen, jotta tämä direktiivin tavoite voitaisiin panna täytäntöön, on tiedotettava ja sitä on kuultava yrityksen tai yritysryhmän toiminnasta siten, että se voi arvioida toiminnan mahdolliset vaikutukset työntekijöiden etuihin ainakin kahdessa eri jäsenvaltiossa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta osapuolten mahdollisuutta sopia asiasta toisin. Tätä varten yritys tai määräävä vaikutusvalta käyttävä yritys on velvoitettava toimittamaan työntekijöiden nimetyille edustajille yleisiä tietoja työntekijöiden eduista ja yksityiskohtaisempia tietoja sellaisista yrityksen tai yritysryhmän toiminnan näkökohdista, jotka vaikuttavat työntekijöiden etuihin. Eurooppalaisen yritysneuvoston on voitava antaa lausunto kokouksen päätyttyä.
- (43) Tietyistä päätöksistä, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden etuihin, on tiedotettava ja niissä on kuultava työntekijöiden nimettyjä edustajia mahdollisimman pian.

(1) EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29.
(2) EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16.
(3) EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16.

(4) Neuvoston direktiivi 97/74/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöön ottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY ulottamisesta koskevaan Yhdistyneitä kuningaskuntia (EYVL L 10, 16.1.1998, s. 22).

- (44) On selvennettävä toissijaisia vaatimuksia, joita sovelletaan, jos sopimusta ei ole, ja jotka muodostavat neuvottelujen perustan, ja mukautettava niitä tarpeiden ja käytäntöjen kehitykseen ylikansallisen tiedottamisen ja kuulemisen alalla. Olisi erotettava toisistaan alat, joilla vaaditaan tiedottamista, ja ne, joilla lisäksi on kuuluttava eurooppalaista yritysneuvostoa, mihin myös kuuluu mahdollisuus saada perusteltu vastaus esitettyyn lausuntoon, jota rajoitettu komitea voi toteuttaa tarvittavan koordinoituihin tehtäviinsä ja toimia tehokkaasti poikkeuksellisissa olosuhteissa; mainittuun komiteaan on voitava kuulua enintään viisi jäsentä ja sen on voitava kokoontua säännöllisesti.
- (45) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta eli yhteisönlaajuisten yritysten ja yritysyhtymien työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa parantamista, vaan se voidaan saavuttaa paremmin yhteisön tasolla, joten yhteisö voi toteuttaa toimenpiteitä perustamisopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen.
- (46) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet. Tällä direktiivillä pyritään erityisesti takaamaan työntekijöille tai heidän edustajilleen asianmukaisilla tavoin mahdollisuus saada riittävästi tietoja ja tulla kuulluiksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artikla).
- (47) Velvollisuus saattaa tämä direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä olisi rajattava koskemaan ainoastaan niitä säännöksiä, joilla muutetaan aikaisempia tätä aihepiiriä koskevia direktiivien sisältöä. Velvollisuus saattaa sisältönsä muuttamattomat säännökset osaksi kansallista lainsäädäntöä perustuu aikaisempiin direktiiveihin.
- (48) Paremmasta lainsäädännöstä tehdyn toimielinten välisen sopimuksen (1) 34 kohdan mukaisesti jäsenvaltioita kannustetaan laatimaan itseään varten ja yhteisön edun vuoksi omia taulukoitaan, joista ilmenee mahdollisuuksien mukaan tämän direktiivin ja sen kansallisen lainsäädännön osaksi saattamisen edellyttämien toimenpiteiden välinen vastaavuus, ja julkaisemaan ne.
- (49) Tämä direktiivi ei saisi vaikuttaa liitteessä II olevassa B osassa mainittuihin jäsenvaltioita velvoittaviin määräyksiin, joiden kuluessa jäsenvaltioiden on saatettava direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sovellettava niitä.

(1) EUVL C 321, 31.12.2003, s. 1.

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 JAKSO

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Tavoite

1. Tämän direktiivin tavoitteena on parantaa yhteisönlaajuisten yritysten ja yritysyhtymien työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja oikeutta tulla kuulluksi.
2. Tätä tarkoitusta varten perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto tai otetaan käyttöön työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettely kussakin yhteisönlaajuisessa yrityksessä ja yritysyhtymässä sitä 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen menetelmien mukaisesti pyydettyinä, jotta kyseisille työntekijöille voidaan tiedottaa ja heitä voidaan kuulla. Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja pannaan täytäntöön siten, että varmistetaan niiden tehokas vaikutus ja tehdään mahdolliseksi tehokas päätöksenteko yrityksessä tai yritysyhtymässä.

3. Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa tapahtuu käsiteltävän asian mukaisella soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla. Sen saavuttamiseksi tässä direktiivissä tarkoitettuna eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta ja työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan menettelyn alajataan ylikansallisiin kysymyksiin.

4. Ylikansallisuus pidetään kysymyksiä, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisia yritystä tai yhteisönlaajuisia yritysyhtymää taikka vähintään kahden eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yrityksen tai ryhmän liikettä tai yritystä.

5. Poiketen siitä, mitä 2 kohdassa säädetään, kun 2 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettu yhteisönlaajuinen yritysryhmä sisältää yhden tai useampia yrityksiä tai yritysyhtymiä, jotka ovat 2 artiklan 1 kohdan a tai c alakohdassa tarkoitettuja yhteisönlaajuisia yrityksiä tai yritysyhtymiä, ryhmän tasolla perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto, jollei 6 artiklassa tarkoitettujen sopimusten määräyksistä muuta johdu.

6. Jollei 6 artiklassa tarkoitetuissa sopimuksissa määrätä laajemmasta soveltamisalasta, koskevat 1 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden saavuttamiseksi perustettujen eurooppalaisen yritysneuvoston valtuudet ja toimivalta sekä käyttöön otettujen työntekijöiden kuulemis- ja tiedottamismenettelyn ala, kun on kyse yhteisönlaajuisesta yrityksestä, kaikkia jäsenvaltioissa sijaitsevia liikkeitä ja, kun on kyse yhteisönlaajuisesta yritysyhtymästä, kaikkia ryhmän jäsenvaltioissa sijaitsevia jäsenyrityksiä.

7. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta kauppalavaston miehistöön.

2 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) 'yhteisönlajuisella yrityksellä' yritystä, jolla on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää;

b) 'yritysryhmällä' ryhmää, joka käsittää määräysvaltaa käyttävän yrityksen sekä määräysvallassa olevat yritykset;

c) 'yhteisön laajuisella yritysryhmällä' yritysryhmää, joka täyttää seuraavat edellytykset:

— sillä on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa,

— se käsittää vähintään kaksi ryhmän jäsenyritystä eri jäsenvaltioissa

ja

— vähintään yksi ryhmän jäsenyritys työllistää vähintään 150 työntekijää jäsenvaltiossa ja vähintään toinen ryhmän jäsenyrityksistä työllistää vähintään 150 työntekijää toisessa jäsenvaltiossa;

d) 'työntekijöiden edustajilla' kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitettuja työntekijöiden edustajia;

e) 'keskushallinnolla' yhteisönlajuisen yrityksen tai, kun on kyse yhteisönlajuisesta yritysryhmästä, määräysvaltaa käyttävän yrityksen ylintä johtoa;

f) 'tiedottamisella' sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä; tiedottaminen tapahtuu asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä, jotta työntekijöiden edustajat voivat arvioida mahdolliset vaikutukset perusteellisesti ja tarvittaessa valmistella kuulemiset yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaisen elimen kanssa;

g) 'kuulemisella' vuoropuhelua ja näkemystenvaihtoa työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen johtotason tason välillä sellaisena ajankohtana, sellaisin ta-

voin ja sen sisältöisenä, että työntekijöiden edustajat pystyvät kuulemisen aiheena olevista ehdotetuista toiminnoista annettujen tietojen pohjalta, sanotun kuitenkaan rajoittamatta johdon vastuuta, antamaan kohtuullisessa ajassa lausunnon, joka voidaan ottaa huomioon yhteisönlajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä;

h) 'eurooppalaisella yritysneuvostolla' toimikuntaa, joka on perustettu 1 artiklan 2 kohdan tai liitteessä I esitettyjen määräysten mukaisesti työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa panemiseksi täytäntöön;

i) 'erityisellä neuvotteluryhmällä' ryhmää, joka on perustettu 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti neuvottelemaan keskushallinnon kanssa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käytönotosta 1 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

2. Tässä direktiivissä tarkoitetut työntekijöiden lukumääräraajat vahvistetaan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti laskemalla niiden työntekijöiden, osapäivätyöntekijät mukaan lukien, keskimääräinen lukumäärä, jotka ovat olleet työssä viimeisen kahden vuoden aikana.

3 artikla

'Määräysvaltaa käyttävän yrityksen' määritelmä

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan 'määräysvaltaa käyttävällä yrityksellä' yritystä, jolla on määräävä vaikutusvalta toiseen yritykseen eli 'määräysvallassa olevaan yritykseen' nähden, esimerkiksi omistuksen, rahoituksen osallistumisen tai yrityksen sääntöjen perusteella.

2. Yrityksellä katsotaan olevan määräävä vaikutusvalta toisessa yrityksessä, jollei toisin todisteta, kun se suoraan tai välillisesti:

a) omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta;

b) hallitsee yritysten osakkeisiin perustuvan äänioikeuden enemmistön;

tai

c) voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä.

3. Edellä 2 kohdan soveltamiseksi määräysvaltaa käyttävän yrityksen äänestys- ja nimitysoikeudet sisältävät kaikki määräysvallassa olevan yrityksen kyseiset oikeudet sekä omista nimisistään, mutta määräysvaltaa käyttävän yrityksen tai määräysvallassa olevan yrityksen puolesta toimivan henkilön tai elimen kyseiset oikeudet.

4. Sen estämättä, mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, yritys ei ole "määräysvaltaa käyttävä yritys" sellaiseen muuhun yritykseen nähden, jossa sillä on osuus, kun on kyse yrityskeskittymien valvonnasta 20 päivänä tammikuuta 2004 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 139/2004 3 artiklan 5 kohdan a tai c alakohdassa tarkoitettua yhtiöstä (1).

5. Määräyvä vaikutusvaltaa ei katsota osoitetuksi pelkästään sen perusteella, että valtuutettu henkilö suorittaa selvitystilaa, konkurssia, maksukyvyttömyyttä, maksujen lakkautamista, akordia tai vastaavaa menettelyä koskevia tehtäviä jäsenvaltion lainsäädännön mukaan.

6. "Määräysvaltaa käyttävää yritystä" määriteltäessä on sovellettava kyseiseen yritykseen sovellettavaa jäsenvaltion lainsäädäntöä.

Jos yritykseen ei sovelleta jäsenvaltion lainsäädäntöä, on sovellettava sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jonka alueella yrityksen edustaja sijaitsee tai, jollei edustajaa ole, sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jonka alueella sijaitsee sen ryhmään kuuluvan, eniten työntekijöitä työllistävän yrityksen keskushallinto.

7. Jos 2 kohtaa sovellettaessa lait ovat ristiriidassa keskenään ja kaksi tai sitä useampi yritys täyttää tässä yhden tai useamman 2 kohdassa vahvistetun perusteen, sen yrityksen, joka täyttää 2 kohdan c alakohdassa vahvistetun perusteen, katsotaan olevan määräysvaltaa käyttävä yritys, sanonun kuitenkin rajoittamatta sen näyttämistä, että jollakin muulla yrityksellä voi olla määrävä vaikutusvalta.

II JAKSO

EUROOPPALAISEN YRITYSNEUVOSTON PERUSTAMINEN TAI TYÖNTEKIJÖIDEN TIEDOTTAMIS- JA KUULEMISMENETTELYN KÄYTTÖÖNOTTO

4 artikla

Vastuu eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönotosta

1. Keskushallinto vastaa 1 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseen tai työntekijöiden

tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottoon tarvittavien edellytysten ja keinojen luomisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yhteisönlajuisissa yritysryhmissä.

2. Kun keskushallinto ei sijaitse jäsenvaltiossa, tarvittaessa erikseen nimettävä keskushallinnon edustaja jäsenvaltiossa ottaa 1 kohdassa tarkoitetun vastuun.

Jos tällaista edustajaa ei ole, 1 kohdassa tarkoitettu vastuu kuuluu sen liikkeen tai ryhmän yrityksen johdolle, joka työllistää suurimman määrän työntekijöitä jäsenvaltiossa.

3. Tässä direktiivissä edustaja tai edustajat taikka, jollei edustajaa ole, 2 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu johto katsotaan keskushallinnoksi.

4. Jokaisen yhteisönlajuisen yritysryhmään kuuluvan yrityksen johto sekä yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän keskushallinto tai 2 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettu oletettu keskushallinto on vastuussa siitä, että osapuolet, joita tämän direktiivin soveltaminen koskee, saavat käyttöönsä ja niille välitetään tiedot, jotka ovat välttämättömiä 5 artiklassa tarkoitettujen neuvottelujen avaamiseksi, erityisesti tiedot, jotka liittyvät yrityksen tai ryhmän rakenteeseen ja sen työvoimaan. Tämä velvoite koskee erityisesti 2 artiklan 1 kohdan a ja c alakohdassa tarkoitettuja työntekijöiden lukumääriä koskevia tietoja.

5 artikla

Erityinen neuvotteluryhmä

1. Edellä 1 artiklan 1 kohdassa säädetyn tavoitteen saavuttamiseksi keskushallinto aloittaa neuvottelut eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseksi omasta aloitteestaan tai vähintään kahden, kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallisesta pyynnöstä.

2. Tätä varten perustetaan erityinen neuvotteluryhmä seuraavien suuntaviivojen mukaisesti:

a) jäsenvaltioiden on määritettävä alueeltaan valittavien tai nimitettävien erityisen neuvotteluryhmän jäsenten valitsemis- tai nimeämistapa.

Jäsenvaltioiden on säädettävä, että sellaisten yritysten ja/tai liikkeiden työntekijöillä, joissa työntekijöillä ei ole edustajaa heistä riippumattomista syistä, on oikeus itse valita tai nimetä jäseniä erityiseen neuvotteluryhmään.

(1) EUVL L 24, 29.1.2004, s. 1.

Mitä toisessa alakohdassa säädetään, ei rajoita kansallista lainsäädäntöä ja/tai käytäntöä, joka koskee työntekijöitä edustavien elinten muodostamisen kynnysarvoja:

b) erityisen neuvotteluryhmän jäsenet valitaan tai nimitetään suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kullekin jäsenvaltiolle myönnetään yksi edustaja kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevää sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia yhteensä kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, tai mainitun työntekijämäärän osaa kohden:

c) keskushallinnolle ja paikallisjohdolle sekä toimivaltaisille Euroopan tasoisille työntekijä- ja työnantajakäytännöille ilmoitetaan erityisen neuvotteluryhmän kokoonpanosta ja neuvottelujen aloittamisesta.

3. Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on vahvistaa kirjallisella sopimuksella keskushallinnon kanssa eurooppalaisen yritysneuvoston tai eurooppalaisen yritysneuvoston toimiala, kokoonpano, tehtävät, toimikausi tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn täytäntöönpanon yksityiskohtaiset säännöt.

4. Jotta päästäisiin sopimukseen 6 artiklan mukaisesti, keskushallinto kutsuu koolle kokouksen erityisen neuvotteluryhmän kanssa. Keskushallinto ilmoittaa asiasta paikallisille johtajille.

Erityisellä neuvotteluryhmällä on oikeus kokoontua, kaikkia viestintään tarvittavia välineitä käyttäen, ennen kaikkia keskushallinnon kanssa järjestettäviä kokouksia ja niiden jälkeen ilman keskushallinnon edustajien läsnäoloa.

Erityinen neuvotteluryhmä voi neuvotteluja varten pyytää apua valitsemiltaan asiantuntijoilta, joihin voi kuulua tunnustettujen toimivaltaisten yhteisön tasoisten työntekijäjärjestöjen edustajia. Tällaiset asiantuntijat ja työntekijäjärjestöjen edustajat voivat erityisen neuvotteluryhmän pyynnöstä osallistua neuvonantajina neuvottelukokouksiin.

5. Erityinen neuvotteluryhmä voi vähintään kahden kolmasosan enemmistöllä päättää olla aloittamatta neuvotteluja 4 kohdan mukaisesti tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut.

Tällainen päätös pysäyttää menettelyn 6 artiklassa tarkoitettuun sopimukseen pääsemiseksi. Kun tällainen päätös on tehty, liitteessä I olevia määräyksiä ei sovelleta.

Uusi pyyntö erityisen neuvotteluryhmän koolle kutsumiseksi voidaan esittää enintään kahden vuoden kuluttua kyseisen päätöksen jälkeen, paitsi jos osapuolet vahvistavat lyhyemmän määräajan.

6. Keskushallinto huolehtii 3 ja 4 kohdassa tarkoitettujen neuvottelujen kustannuksista siten, että erityisellä neuvotteluryhmällä on mahdollisuus hoitaa tehtävänsä tarkoituksenmukaisesti.

Jäsenvaltiot voivat tämän periaatteen mukaisesti vahvistaa säännöt erityisen neuvotteluryhmän toiminnan rahoituksesta. Ne voivat erityisesti rajoittaa rahoituksen koskemaan ainoastaan yhtä asiantuntijaa.

6 artikla

Sopimuksen sisältö

1. Keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän on neuvoteltava yhteistyön hengessä, jotta päästäisiin sopimukseen 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa täytäntöönpanojärjestelyistä.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettua keskushallinnon ja erityisen neuvotteluryhmän välisessä ja kirjallisesti tehdystä sopimuksesta vahvistetaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta osapuolten sopimusvapautta:

a) yhteisönlaajuisen yritysryhmän jäsenyritykset tai yhteisönlaajuisen yrityksen liikkeet, joita sopimus koskee;

b) eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano, jäsenten lukumäärä, paikkojen jakautuminen, jossa mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon työntekijöiden edustuksen tasapaino eri toimintojen, työntekijäryhmien ja sukupuolen mukaisesti, ja toimikauden pituus;

c) eurooppalaisen yritysneuvoston tehtävät sekä tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tiedottamis- ja kuulemistehävien nimityminen eurooppalaisen yritysneuvoston ja työntekijöiden kansallisten edustuselinten välillä 1 artiklan 3 kohdassa ilmaistujen periaatteiden mukaisesti;

d) eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanopaikka, -tiheys ja kokousten kesto;

e) tarvittaessa eurooppalaisen yritysneuvoston yhteyteen muodostetun rajoitetun komitean kokoonpano, nimitystapa, tehtävät ja menettelysäännöt;

f) eurooppalaiselle yritysneuvostolle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset voimavarat;

g) sopimuksen voimaantulopäivä ja sen kesto, sopimuksen muuttamis- tai irisanomismenettelyt ja tapaukset, joissa sopimus on neuvoteltava uudelleen, ja sen uudelleen neuvotte-
lua koskeva menettely, tarvittaessa myös silloin, kun muutokset koskevat yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta.

3. Keskushallinto ja erityinen neuvotteluryhmä voivat kirjallisesti päättää ottaa käyttöön yhden tai useampia tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisen sijasta.

Sopimuksessa on määrättävä ne yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan työntekijöiden edustajilla on oikeus kokoontua keskustelemaan saamistaan tiedoista.

Nämä tiedot koskevat erityisesti ylikansallisia kysymyksiä, joilla on työntekijöiden etuihin huomattava vaikutus.

4. Edellä 2 ja 3 kohdassa tarkoitettuja sopimuksia eivät koske liitteessä I esitetyt toissijaiset määräykset, ellei sopimuksissa toisin määrätä.

5. Edellä 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen sopimusten tekemisestä erityinen neuvotteluryhmä tekee päätöksen jäsentensä enemmistöllä.

7 artikla

Toissijaiset määräykset

1. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetyn tavoitteen saavuttamiseksi sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädännön toissijaisia määräyksiä, jossa keskushallinto sijaitsee

— kun keskushallinto ja erityinen neuvotteluryhmä näin päättävät,

— kun keskushallinto kieltäytyy aloittamasta neuvottelujen kuuden kuukauden kuluessa 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua pyynnöstä,

tai

— kun ne eivät voi kolmen vuoden kuluttua tästä pyynnöstä tehdä sopimusta siten kuin siitä 6 artikkelissa säädetään, ja jos erityinen neuvotteluryhmä ei ole tehnyt 5 artiklan 5 kohdassa tarkoitettua päätöstä.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen toissijaisten määräysten, sellaisina kuin ne ovat annettuina jäsenvaltion lainsäädännössä, on täytettävä liitteessä I olevat määräykset.

III JAKSO

ERINÄISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

8 artikla

Luottamukselliset tiedot

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet sekä heitä mahdollisesti avustavat asiantuntijat eivät saa ilmaista heille nimenomaisesti luottamuksellisina annettuja tietoja kolmannelle osapuolelle.

Sama velvoite koskee työntekijöiden edustajia tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä.

Tämä velvoite on voimassa myös toimikauden jälkeen siitä riippumatta, missä ensimmäisessä ja toisessa alakohdassa tarkoitetut henkilöt ovat.

2. Kunkin jäsenvaltion on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin sen alueelle sijoittuneen keskushallinnon ei edellytetä ilmoittavan tietoja, jotka ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisten perusteiden mukaan tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toimivuudelle.

Kyseinen jäsenvaltio voi alistaa tämän poikkeuksen ennalta saatavan hallinnollisen tai oikeudellisen luvan varaisiksi.

3. Sillä edellytyksellä, että tällaisia säännöksiä on jo tämän direktiivin antopäivänä kansallisessa lainsäädännössä, jäsenvaltio voi määrätä erityisesti sellaisista alueelleen sijoittaneista keskushallinnoista, joiden tiedottaminen ja mielipiteiden ilmaisu ovat suoraan ja olennaisilta osin tietyn maailmankatsomuksen mukaisia.

9 artikla

Eurooppalaisen yritysneuvoston ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn toiminta

Keskushallinto ja eurooppalainen yritysneuvosto toimivat yhteistyön hengessä ottaen asianmukaisesti huomioon vastavuoroiset oikeudet ja velvoitteet.

Sama koskee keskushallinnon ja työntekijöiden edustajien välistä yhteistyötä osana työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyä.

10 artikla

Työntekijöiden edustajien tehtävät ja suoja

1. Rajoittamatta tältä osin muiden elinten tai organisaatioiden toimintamahdollisuuksia eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oltava tarvittavat valmiudet käyttää tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia, jotta he voivat edustaa yhdessä yhteisönlajuisen yrityksen tai yhteisönlajuisen yritysyhtymän työntekijöiden etuja.

2. Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet ilmoittavat yhteisönlajuisen yritysyhtymän liikkeiden tai yritysten työntekijöiden edustajille tai, jollei edustajia ole, kaikille työntekijöille tämän direktiivin säännösten mukaisesti täytäntöönpanun tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällistä ja tuloksista, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin 8 artiklan soveltamista.

3. Erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet ja työntekijöiden edustajat saavat 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua menettelyä yhteydessä tehtäviään suorittaessaan samanlaisen suojan ja samanlaiset takuut kuin työntekijöiden edustajille on annettu työpaikkanaan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan.

Tämä koskee erityisesti osallistumista erityisen neuvotteluryhmän tai eurooppalaisen yritysneuvoston kokouksiin taikka muihin 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettua sopimuksen mukaisesti järjestettyihin kokouksiin sekä palkan maksua yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysyhtymän henkilöstöön kuulaville ajalta, jonka he ovat tehtäviään suorittaessaan poissa työstä.

4. Erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille tarjotaan koulutusta ilman palkkamenetystä siinä määrin, kuin se on tarpeen heidän edustustehtäviensä hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä.

11 artikla

Tämän direktiivin noudattaminen

1. Kunkin jäsenvaltion on varmistettava, että sen alueella sijaitseva, yhteisönlajuisen yrityksen liikkeiden johto ja yhteisönlajuisen yritysyhtymän jäsenyritysten johto sekä niiden työntekijöiden edustajat tai tapauksen mukaan niiden työntekijät noudattavat tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita riippumatta siitä, sijaitseeko keskushallinto sen alueella.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet, jos tätä direktiiviä ei noudateta: niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että on olemassa hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla mahdollistetaan tästä direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttämisen.

3. Jäsenvaltioiden on 8 artiklaa soveltaessaan säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista muutoksenhakumenettelyistä, joihin työntekijöiden edustajat voivat turvautua keskushallinnon edellyttäessä tietojen pitämistä luottamuksellisina tai jättäessä mainitun artiklan mukaiset tiedot antamatta.

Näihin menettelyihin voi kuulua kyseisen tiedon luottamuksellisuudesta johtuvien tarkoitettujen menettelyjä.

12 artikla

Suhde muihin yhteisön säännöksiin sekä kansallisiin säännöksiin

1. Eurooppalaisen yritysneuvoston tiedottaminen ja kuuleminen nivelletään työntekijöiden kansallisten edustuselinten tiedottamiseen ja kuulemiseen ottaen asianmukaisesti huomioon kunkin toimivalta ja toiminta-ala sekä 1 artiklan 3 kohdassa täsmennetyt periaatteet.

2. Tavoista, joilla eurooppalaisen yritysneuvoston tiedottaminen ja kuuleminen nivelletään työntekijöiden kansallisten edustuselinten tiedottamiseen ja kuulemiseen, päätetään 6 artiklassa tarkoitettua sopimuksella. Tällainen sopimus ei vaikuta työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeviin kansallisiin säännöksiin ja/tai käytäntöihin.

3. Jäsenvaltiot säätävät siitä, että jollei tällaisia sopimuksella määriteltyjä toimintatapoja ole, tiedottamis- ja kuulemisprosessit toteutetaan sekä eurooppalaisessa yritysneuvostossa että työntekijöiden kansallisissa edustuselimissä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyissä tai työsuhteissa.

4. Tämä direktiivi ei vaikuta direktiivissä 2002/14/EY tarkoitettuihin tiedottamis- ja kuulemismenettelyihin eikä direktiivin 98/59/EY 2 artiklassa ja direktiivin 2001/23/EY 7 artiklassa tarkoitettuihin erityismenettelyihin.

5. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole riittävä syy työntekijöiden suojelemaan yleisen tason heikentämiseksi jäsenvaltioissa direktiivin kattamalla alalla nykytilanteeseen nähden.

13 artikla

Mukaantaminen

Kun merkittävät muutokset koskevat yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta ja kun voimassa olevia sopimusmääräyksiä ei ole tai kun kahden tai useamman soveltuvan sopimuksen määräykset ovat ristiriidassa, keskushallinto käynnistää 5 artiklassa tarkoitetut neuvottelut omasta aloitteestaan tai vähintään kahden, kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiansa kirjallisesta pyynnöstä.

Vähintään kolme olemassa olevan eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä tai kunkin olemassa olevan eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä on erityisen neuvotteluryhmän jäseniä niiden jäsenten lisäksi, jotka on valittu tai nimetty 5 artiklan 2 kohdan säännösten mukaisesti.

Olemassa oleva eurooppalainen yritysneuvosto tai yritysneuvostot jatkavat toimintaansa näiden neuvottelujen ajan niiden järjestelyjen mukaisesti, joita on mahdollisesti muutettu eurooppalaisen yritysneuvoston tai yritysneuvostojen jäsenten sekä keskushallinnon välisin sopimuksin.

14 artikla

Voimassa olevat sopimukset

1. Rajoittamatta 13 artiklan säännösten soveltamista tästä direktiivistä johtuvat velvoitteet eivät koske niitä yhteisönlaajuisia yrityksiä tai yritysryhmiä

a) joissa on direktiivin 94/45/EY 13 artiklan 1 kohdan tai direktiivin 97/74/EY 3 artiklan 1 kohdan nojalla tehty yksi tai useampi koko henkilöstöä koskeva sopimus, jossa tai joissa määrätään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan ylikansallisesti taikka jossa tai joissa tällaisia sopimuksia mukautetaan yritysten tai yritysryhmien rakenteessa tapahtuneiden muutosten johdosta;

tai

b) joissa on direktiivin 94/45/EY 6 artiklan nojalla allekirjoitettu sopimus tai tarkistettu sopimusta 5 päivän kesäkuuta 2009 ja 5 päivän kesäkuuta 2011 välillä.

Sopimuksen allekirjoituksen tai tarkistamisen yhteydessä sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä sovelletaan jatkossa ensimmäisen alakohdan b alakohdassa tarkoitettuihin yrityksiin tai yritysryhmiin.

2. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen sopimusten voimassaoloaika päättyy, niiden osapuolet voivat yhteisesti päättää jatkaa tai tarkistaa niitä. Jos näin ei tapahdu, sovelletaan tämän direktiivin säännöksiä.

15 artikla

Kertomus

Viimeistään 5 päivänä kesäkuuta 2016 komissio toimittaa Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle kertomuksen tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanosta ja liittyy siihen tarvittaessa soveltuvia ehdotuksia.

16 artikla

Soittaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava 1 artiklan 2, 3 ja 4 kohdan, 2 artiklan 1 kohdan f ja g alakohdan, 3 artiklan 4 kohdan, 4 artiklan 4 kohdan, 5 artiklan 2 kohdan b ja c alakohdan, 5 artiklan 4 kohdan, 6 artiklan 2 kohdan b, c, e ja g alakohdan ja 10, 12, 13 ja 14 artiklan sekä liitteessä I olevan 1 kohdan a, c ja d alakohdan ja 2 ja 3 kohdan noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 5 päivänä kesäkuuta 2011 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ottavat viimeistään kyseisenä päivänä sopimuksiin käyttöön tarvittavat määräykset, ja jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata tämän direktiivin edellyttämien tavoitteiden toteutumisen.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Niissä on myös mainittava, että voimassa oleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin määräyksiin sisältyviä viittauksia tällä direktiivillä kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset ja maininnat tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitettuihin kysymyksiin antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

17 artikla

Kumoaminen

Kumotaan direktiivi 94/45/EY, sellaisena kuin se on muutettuna liitteessä II olevassa A osassa mainituilla direktiiveillä, 6 päivästä kesäkuuta 2011 alkaen, sanotun kuitenkaan vaikuttamatta jäsenvaltioiden velvollisuuteen noudattaa liitteessä II olevassa B osassa olevia määräaikoja, joiden kuluessa niiden on saatettava siinä mainitut direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin liitteessä III olevan vastaavuustaulukon mukaisesti.

18 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

Edellä olevia 1 artiklan 1, 5, 6 ja 7 kohtaa, 2 artiklan 1 kohdan a–e, h ja i alakohtaa, 2 artiklan 2 kohtaa, 3 artiklan 1, 2, 3, 5, 6 ja 7 kohtaa, 4 artiklan 1, 2 ja 3 kohtaa, 5 artiklan 1, 3, 5 ja 6 kohtaa, 5 artiklan 2 kohdan a alakohtaa, 6 artiklan 1 kohtaa, 6 artiklan 2 kohdan a, d ja f alakohtaa, 6 artiklan 3, 4 ja 5 kohtaa ja 7, 8, 9 ja 11 artiklaa sekä liitteessä I olevia 1 kohdan b, e ja f alakohtaa ja 4, 5 ja 6 kohtaa sovelletaan 6 päivästä kesäkuuta 2011 alkaen.

19 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa 6 päivänä toukokuuta 2009.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

H.-G. PÖTTERING

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

J. KOHOUT

LIITE I

TOISSIJAISET MÄÄRÄYKSET

7 artiklassa tarkoitetut

1. Edellä olevan 1 artiklan 1 kohdassa säädetyn tavoitteen saavuttamiseksi sekä 7 artiklan 1 kohdassa säädettyjä tapauksissa perustetaan eurooppalainen yritysneuvosto, jonka toimivaltaa ja muodostusta koskevat seuraavat säännöt:

a) eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta määritetään 1 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen koskee erityisesti yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakennetta, taloudellista ja rahoitusilannetta, toiminnan todennäköistä kehitystä sekä tuotantoa ja myyntiä. Eurooppalaiselle yritysneuvostolle tiedottaminen ja sen kuuleminen koskee erityisesti työvoimatilannetta ja sen todennäköistä kehitystä, investointeja, huomattavia organisaatiomuutoksia, uusien työmenetelmien tai tuotantomenetelmien käyttöönottoa, tuotannon siirtoja, fuusioita, yritysten, liikkeiden taiikka näiden merkittävien osien supistuksia tai sulkemisia ja työntekijöiden joukkovähentämistä.

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

b) eurooppalainen yritysneuvosto muodostuu yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän työntekijöistä, jotka työntekijöiden edustajat tai, jollei edustajia ole, työntekijät ovat valinneet tai nimenneet työntekijöiden keskuudesta.

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet valitaan tai nimitään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

c) eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet valitaan tai nimitään tullessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisölaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kullekin jäsenvaltiolle nimitetään yksi edustaja kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevää sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia yhteensä kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, tai mainittu työntekijämäärän osaa kohden.

d) toimintansa koordinoimien varmistamiseksi eurooppalainen yritysneuvosto valitsee keskuudestaan rajoitetun komitean, johon kuuluu enintään viisi jäsentä ja jolla on oltava mahdollisuuksien rajoissa toimintaansa sääntölisesti.

Komitea vahvistaa työjärjestyksensä.

e) keskushallinnolle ja muulle asianmukaiselle yritysjohtoon tasolle ilmoitetaan eurooppalaisen yritysneuvoston muodostuksesta.

f) eurooppalainen yritysneuvosto tarkastelee neljä vuotta perustamisensa jälkeen, olisiko aloitettava neuvottelet, joita päätetään 6 artiklassa tarkoitettuun sopimukseen tai voitaisiin jatkaa tämän liitteen mukaisesti annettujen toissijaisen määräysten soveltamisena.

Edellä olevaa b ja 7 artiklaa sovelletaan soveltuvin osin, jos päätetään neuvostolla sopimus 6 artiklan mukaisesti, jolloin ilmaku "erityinen neuvotteluryhmä" koostetaan ilmaisulla "eurooppalainen yritysneuvosto".

2. Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua keskushallinnon kanssa kerran vuodessa voidakseen saada tietoa ja tulla kuulluksi keskushallinnon laatiman kertomuksen perusteella yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän toiminnan kehityksestä ja sen näkymistä. Paikallille johtotilille ilmoitetaan asiasta.

3. Kun on kyse poikkeuksellista olosuhteista tai päätöksistä, jotka vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden etuihin erityisesti yritysten tai liikkeiden uudelleen sijoittamisen, sulkeamisen taiikka työntekijöiden joukkovähentämisen osalta, rajoitetulla komitealla tai, jollei kyseistä komiteaa ole, eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus saada tietää asiasta. Sillä on oikeus kokoontua omasta pyynnöstään keskushallinnon tai muun yhteisölaajuisen yrityksen tai yritysryhmän tarkoituksenmukaisemman yritysjohtoon tason kanssa, jonka toimivallasta on tehtävä päätöksiä, saadaakseen tietoa ja tullaakseen kuulluksi.

Kun kyseessä on rajoitetun komitean kanssa järjestetty kokous, siihen voivat osallistua myös ne eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet, jotka sellaiset liikkeet ja/tai yritykset, joita kyseiset olosuhteet tai päätökset suoraan koskevat, ovat valinneet tai nimenneet.

Tiedottamista ja kuulemistä koskeva kokous järjestetään mahdollisimman pian yhteisönläajuisen yrityksen tai yritysyhtymän ylimmän johdon tai muun tarkoituksenmukaisen yritysjohton tason laatiman keromuksen perusteella, josta voidaan antaa lausunto kokouksen lopissa tai kolme kuukautta kuluessa.

Tämä kokous ei vaikuta keskushallinnon erityisiin oikeuksiin.

Edellä tarkoitetuissa olosuhteissa tapahtuva tiedottaminen ja kuuleminen ei rajoita 1 artiklan 2 kohdan ja 8 artiklan säännösten soveltamista.

4. Jäsenvaltiot voivat vahvistaa tiedottamista ja kuulemistä koskevien kokousten puheenjohtajuutta koskevat säännöt.

Ennen kokoustaan keskushallinnon kanssa Eurooppalainen yritysneuvosto tai rajoitettu komitea, jota on tarkoituksessa laajennettu 3 kohdan toisen alakohdan mukaisesti, voi kokoontua ilman että kyseinen johto on läsnä.

5. Eurooppalaista yritysneuvostoa tai rajoitettua komiteaa voivat avustaa sen valitsevat asiantuntijat: siinä määrin kuin se on tarpeen komitean tehtävien suorittamiseksi.

6. Keskushallinto huolehtii eurooppalaisen yritysneuvoston toiminnasta aiheutuista kustannuksista.

Kyseinen keskushallinto osoittaa eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille taloudelliset ja aineelliset voimavarat, jotka ovat tarpeen heidän tehtäviensä asianmukaiseksi hoitamiseksi.

Keskushallinto vastaa erityisesti, jollei toisin sovita, kokousten järjestely- ja tulkkaus- ja matkakustannuksista sekä eurooppalaisen yritysneuvoston ja rajoitetun komitean jäsenten majoitus- ja matkakustannuksista.

Jäsenvaltiot voivat näiden periaatteiden mukaisesti vahvistaa säännöt eurooppalaisen yritysneuvoston toiminnan rahoituksesta. Ne voivat erityisesti rajoittaa rahoituksen koskemaan ainoastaan yhtä asiantuntijaa.

LIIITE II

A OSA

Kumottu direktiivi ja sen myöhemmät muutokset
(17 artiklassa tarkoitettu)

Neuvoston direktiivi 94/45/EY	(EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64).
Neuvoston direktiivi 97/74/EY	(EYVL L 10, 16.1.1998, s. 22).
Neuvoston direktiivi 2006/109/EY	(EYVL L 363, 20.12.2006, s. 416).

B OSA

Osaksi kansallista lainsäädäntöä saattamista koskevat määrittäjät
(17 artiklassa tarkoitettu)

Direktiivi	Määräpäivä, josta koskee saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä
94/45/EY	22.9.1996
97/74/EY	15.12.1999
2006/109/EY	1.1.2007

LIIITE III

Vastaavuustaulukko

Direktiivi 94/45/EY	Tämä direktiivi
1 artiklan 1 kohta	1 artiklan 1 kohta
1 artiklan 2 kohta	1 artiklan 2 kohdan ensimmäinen virke
—	1 artiklan 2 kohdan toinen virke
—	1 artiklan 3 ja 4 kohta
1 artiklan 3 kohta	1 artiklan 5 kohta
1 artiklan 4 kohta	1 artiklan 6 kohta
1 artiklan 5 kohta	1 artiklan 7 kohta
2 artiklan 1 kohdan a–e alakohta	2 artiklan 1 kohdan a–e alakohta
—	2 artiklan 1 kohdan f alakohta
2 artiklan 1 kohdan f alakohta	2 artiklan 1 kohdan g alakohta
2 artiklan 1 kohdan g ja h alakohta	2 artiklan 1 kohdan h ja i alakohta
2 artiklan 2 kohta	2 artiklan 2 kohta
3 artikla	3 artikla
4 artiklan 1, 2 ja 3 kohta	4 artiklan 1, 2 ja 3 kohta
11 artiklan 2 kohta	4 artiklan 4 kohta
5 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta	5 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta
5 artiklan 2 kohdan b ja c alakohta	5 artiklan 2 kohdan b alakohta
5 artiklan 2 kohdan d alakohta	5 artiklan 2 kohdan e alakohta
5 artiklan 3 kohta	5 artiklan 3 kohta
5 artiklan 4 kohdan ensimmäinen alakohta	5 artiklan 4 kohdan ensimmäinen alakohta
—	5 artiklan 4 kohdan toinen alakohta
5 artiklan 4 kohdan toinen alakohta	5 artiklan 4 kohdan kolmas alakohta
5 artiklan 5 ja 6 kohta	5 artiklan 5 ja 6 kohta
6 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta	6 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta
6 artiklan 2 kohdan b alakohta	6 artiklan 2 kohdan b alakohta
6 artiklan 2 kohdan c alakohta	6 artiklan 2 kohdan c alakohta
6 artiklan 2 kohdan d alakohta	6 artiklan 2 kohdan d alakohta
—	6 artiklan 2 kohdan e alakohta
6 artiklan 2 kohdan e alakohta	6 artiklan 2 kohdan f alakohta
6 artiklan 2 kohdan f alakohta	6 artiklan 2 kohdan g alakohta
6 artiklan 3, 4 ja 5 kohta	6 artiklan 3, 4 ja 5 kohta
7 artikla	7 artikla

Direktiivi 94/45/EY	Tämä direktiivi
8 artikla	8 artikla
9 artikla	9 artikla
—	10 artiklan 1 ja 2 kohta
10 artikla	10 artiklan 3 kohta
—	10 artiklan 4 kohta
11 artiklan 1 kohta	11 artiklan 1 kohta
11 artiklan 2 kohta	4 artiklan 4 kohta
11 artiklan 3 kohta	11 artiklan 2 kohta
11 artiklan 4 kohta	11 artiklan 3 kohta
12 artiklan 1 ja 2 kohta	—
—	12 artiklan 1–5 kohta
—	13 artikla
13 artiklan 1 kohta	14 artiklan 1 kohta
13 artiklan 2 kohta	14 artiklan 2 kohta
—	15 artikla
14 artikla	16 artikla
—	17 artikla
—	18 artikla
16 artikla	19 artikla
Liite	Liite I
1 kohta, johdantolause	1 kohta, johdantolause
1 kohdan a alakohta (osittain) ja 2 kohdan toinen alakohta (osittain)	1 kohdan a alakohta (osittain)
1 kohdan b alakohta	1 kohdan b alakohta
1 kohdan c alakohta (osittain) ja 1 kohdan d alakohta	1 kohdan c alakohta
1 kohdan e alakohta (osittain)	1 kohdan d alakohta
1 kohdan e alakohta	1 kohdan e alakohta
1 kohdan f alakohta	1 kohdan f alakohta
2 kohdan ensimmäinen alakohta	2 kohta
3 kohta	3 kohta
4 kohta	4 kohta
5 kohta	—
6 kohta	5 kohta
7 kohta	6 kohta
—	Liitteet II ja III

Liite 4

Mitä lakia EWC-toiminnassa noudatetaan

Noudatettava laki valikoituu sen perusteella, milloin yrityksen EWC-sopimus on solmittu
Noudatetaan solmittua sopimusta – ei lakia

	22.9.1996	30.6.2007 1.7.	4.6.2009 10.6.	5.6.2011 6.6.
Noudatetaan solmittua sopimusta - ei lakia				
		Vanha yt-laki		
			Koko EWC-laki (paitsi jos sopimusta on tarkistettu 5.6.2009- 10.6.2011 välillä jolloin sovelletaan vain vuonna 2007 voimaan tullutta lain osaa)	
			Vanha EWC-laki	
				Koko EWC-laki

Vanha yt-laki = Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978)

Vanha EWC-laki = Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007) sellaisena kuin se oli voimassa ennen 10.6.2011 voimaan tulleita muutoksia (620/2011)

Koko EWC-laki = Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007) 15.6.2011 voimaan tulleiden muutosten (620/2011) jälkeen

Liite 5

Hakemisto

A

Asiantuntija 17, 18, 20,23, 24, 37, 38, 39, 40, 41, 45, 47, 50, 51, 61, 71, 72, 75, 76, 81
Asiamies (vastuullinen) 45, 50, 51

E

Edustajamäärien muutokset 48
Eurooppalaiset ammattisihteeristöt 16, 18, 45, 50
EWC-direktiivi 12, 13, 14, 38, 54, 55, 56, 58, 60, 69, 75, 79, 83, 85
EWC-edustaja 14, 19, 38, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 74, 75, 76
EWC-edustajan muistilista 43
EWC-edustajan turvaaminen 24, 30, 38
EWC-edustajien omat kokoukset 23, 29, 35, 43, 44, 45, 69 46,
EWC-kokouksen koolle kutsuminen 45, 49
EWC-kokous 20, 22, 23, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 51, 57, 63, 65, 69, 71, 72,
81
EWC-koordinaattori 15, 17, 18, 23, 24, 29, 31, 43, 45, 46, 50, 51
EWC-koordinaattorin muistilista 50,51
EWC-lain soveltamisala 13, 41, 53, 55
EWC-lain soveltamisalue 14, 41, 46
EWC-laki 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 57, 59,
60, 61, 66, 73, 78, 79 80, 102
EWC-neuvottelut 16, 18, 19, 66
EWC:n määritelmä 12, 13
EWC-sopimus 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 34, 35, 37, 38, 39, 48, 49, 50, 63, 65, 66, 67, 71, 72, 73, 74,
76, 102

H

Henkilöstön edustaja 15, 16, 17, 18, 33, 38, 41, 42, 43, 46, 49, 72, 75, 78

K

Kansallinen henkilöstön edustaja 15, 16, 18, 38, 41, 46
Kiistojen ratkaiseminen 49, 78
Koordinaattori -> katso EWC-koordinaattori
Koulutus 22, 24, 33, 36, 37, 38, 43, 48, 50, 74, 75, 83

Kuuleminen 13, 15, 22, 33, 34, 36, 42, 44, 46, 53, 56, 57, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 73, 73,
77, 80, 81, 82, 83, 84

Kuulluksi tuleminen 33, 69

Kääntäminen ja tulkkaus 19, 20, 23, 24, 33, 35, 36, 37, 43, 44, 47, 48, 72

M

Mallisopimus (suomeksi) 21-26

Mallisopimus (englanniksi) 27-32

Määräysvaltaa käyttävä yritys 13, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 67, 77

N

Neuvotteluryhmä katso -> SNB

O

Oikeus saada tietoa 13, 46, 56, 61, 65, 68, 69, 80

Osallistumisoikeus 17, 21, 23, 34, 35, 45, 62, 63, 65, 67, 69, 71, 81

P

Poikkeukselliset tilanteet 13, 22, 23, 33, 34, 35, 36, 44, 57, 71, 83

R

Rangaistussäännökset 47, 77, 78, 82

S

Siirtymäaika 14, 39

SNB 16, 17, 18, 19, 20, 38, 39, 46, 47, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 73, 74, 75, 76, 77, 81, 82,
83

Special Negotiation Body -> Katso SNB

Säännölliset kokoukset katso -> varsinainen kokous

T

Tiedottaminen 13, 15, 22, 23, 33, 34, 36, 42, 44, 46, 47, 49, 51, 52, 53, 56, 57, 60, 61, 63, 64, 65,
66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 80, 81, 82, 83, 84

Tiedottamisvelvollisuus 46, 47, 72, 74, 77, 83

Toissijaiset säännökset 12, 16, 19, 20, 35, 35, 38, 39, 40, 42, 64, 65, 67, 73, 81, 82

Tulkkaus katso ->. Kääntäminen ja tulkkaus

Työvaliokunta 21, 22, 23, 24, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 65, 68, 71,
72, 75, 81, 82, 83

Työvaliokunnan muistilista 43-44

V

Vaitioloovelvollisuus 23, 24, 38, 45, 46, 47, 49, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 83

Varsinainen kokous 23, 35, 42, 43, 46, 51, 69, 71, 82

Y

Yhteistoiminta-asiamies 49, 72, 75, 78

Yhteistoimintalaki 12, 14, 25, 33, 38, 39, 46, 48, 49, 52-79, 80-84

Ylikansallinen asia 14, 15, 33, 34, 35, 56, 65, 69, 80, 84

Ylimääräinen kokous 22, 23, 33, 34, 35, 44, 57, 71, 83

Yrityksen johdon muistilista 44

Yritysryhmä 12, 13, 14, 18, 21, 34, 47, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67,
68, 69, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 80, 81, 82, 83, 84