

Seurattu SDK 125/2023 saakka.

30.3.2007/335

Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä

Katso tekijänoikeudellinen huomautus [käyttöehdoissa](#).

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään sekä suomalaisen että yhteisönlaajuisen yritysryhmän ja siihen kuuluvien yritysten johdon ja henkilöstön välisistä yhteistoimintamenettelyistä, joilla varmistetaan näkemysten vaihto ja vuoropuhelu työntekijöiden edustajien ja asianmukaisen yritysjohton 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 yritysryhmässä tai yrityksessä. Lain tarkoituksena on myös edistää yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta.

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.

3 § (30.12.2021/1338)

Muu lainsäädäntö työntekijöiden osallistumisoikeuksista

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä annetussa laissa ([758/2004](#)). ([19.1.2023/93](#)).

L:lla [93/2023](#) muutettu 1 momentti tulee voimaan 31.1.2023. Aiempi sanamuoto kuuluu:

Henkilöstöedustuksen järjestämisestä eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa säädetään henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) sekä rajat ylittävissä yhtiöiden sulautumisessa tai jakautumisessa annetussa laissa ([758/2004](#)).

Henkilöstön oikeudesta osallistua yritysten hallintoon säädetään yhteistoimintalaissa ([1333/2021](#)).

Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, suomalaisen yrityksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yhteistoimintalakia.

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, rahoitukseen 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 yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä tai yrityksessä säädetään 16 §:ssä.

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.

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.

2 luku

Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä

7 §

Yritysryhmä ja yritys

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan suomalaisessa yritysryhmässä, jolla on Suomessa yhteensä vähintään 500 työntekijää. Säännöksiä sovelletaan yritysryhmän niissä suomalaisissa yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää.

Jos yritysryhmässä on yksi tai useampi yritysryhmä, sovelletaan tämän luvun säännöksiä vain ylimmässä yritysryhmässä, jolleivät viimeksi mainitun johto ja työntekijöiden edustajat sovi yhteistoiminnan järjestämisestä toisin.

Tämän luvun säännöksiä sovelletaan 1 momentissa tarkoitettujen työntekijämäärien täytyessä myös sellaiseen suomalaiseen yritykseen, jonka toiminta koostuu hallinnollisesti itsenäisistä, eri paikkakunnilla Suomessa sijaitsevista toimintayksiköistä. Hallinnollisesti itsenäiseen toimintayksikköön sovelletaan, mitä yritysryhmän yrityksestä säädetään.

Jos yritysryhmään kuuluvan yrityksen taikka yrityksen toimintayksikön toimiala ei liity kiinteästi yritysryhmässä tai yrityksessä harjoitettuihin tuotanto- tai palvelutoimintoihin, eikä tämän yrityksen tai toimintayksikön toiminta ole merkittävää yritysryhmän taikka yrityksen työntekijöiden aseman kannalta, saadaan tällainen yritys jättää tässä luvussa säädetyn yhteistoiminnan ulkopuolelle.

8 §

Sopimus yhteistoiminnasta

Yritysryhmän tai yrityksen johto ja työntekijöiden edustajat saavat 9–12 §:ssä säädetyn estämättä sopia yhteistoiminnan sisällöstä ja menettelytavoista sekä työntekijöiden edustajien määrästä ja jakautumisesta henkilöstöryhmittäin.

Yritysryhmän taikka yrityksen kullakin henkilöstöryhmällä on oikeus valita keskuudestaan yksi edustaja työntekijöiden neuvotteluryhmään. Henkilöstöryhmät saavat ennen edustajien valintaa sopia keskenään, että työntekijöiden neuvotteluryhmään valitaan enintään kolme lisäjäsentä. Samalla on sovittava, mitkä henkilöstöryhmät ovat oikeutetut valitsemaan lisäjäseniä.

Sopimus yhteistoiminnasta on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voi olla voimassa määräajan tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voivat irtisanoa yritysryhmän tai yrityksen johto ja kunkin henkilöstöryhmän sopimusperusteisessa yhteistoiminnassa tarkoitettu edustaja. Jos henkilöstöryhmällä on enemmän kuin yksi edustaja, tulee heidän olla yksimieliset sopimuksen irtisanomisesta. Sopimuksella yhteistoiminnasta voidaan rajoittaa henkilöstöryhmien edustajien oikeutta irtisanoa tämä sopimus. Irtisanomisaika on kahdeksan kuukautta, jollei muuta ole sovittu.

Yhteistoiminnasta tehdyn sopimuksen lakattua olemasta voimassa, on noudatettava, mitä 9–12 §:ssä säädetään.

9 §

Toissijaiset säännökset yhteistoiminnasta yritysryhmässä ja yrityksessä

Yritysryhmässä ja yrityksessä, jossa ei ole tehty sopimusta johdon ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta, on sovellettava, mitä 10–12 §:ssä säädetään. Sopimus yhteistoiminnasta yritysryhmässä tai yrityksessä saadaan kuitenkin tehdä milloin tahansa 10–12 §:ssä säädetyn estämättä.

Yritysryhmässä tai yrityksessä, joka työntekijämäärän lisääntyä täyttää 7 §:ssä säädetyt soveltamisedellytykset, toissijaisia säännöksiä on kuitenkin sovellettava vasta 12 kuukauden kuluttua 8 §:ssä tarkoitettujen sopimusneuvottelujen aloittamisesta, kuitenkin viimeistään 24 kuukauden kuluttua lain soveltamisedellytysten täyttymisestä, jollei yhteistoiminnasta ole sovittu sitä ennen.

10 §

Työntekijöiden edustajat

Yritysryhmän kunkin suomalaisen yrityksen työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yritysryhmän johdon ja työntekijöiden yhteistoimintaa varten yksi edustaja. Työntekijöiden edustajat tulee valita niin, että yritysryhmän kaikilla henkilöstöryhmillä on ainakin yksi edustaja.

11 §

Yhteistoimintamenettelyssä tiedotettavat ja käsiteltävät asiat

Yritysryhmän Suomessa toimivien yritysten työntekijöiden edustajille on annettava:

- 1) tilikausittain yhtenäinen selvitys yritysryhmän taloudellisesta tilasta konsernitilinpäätöksineen tai, jos yritysryhmän ei lain mukaan tule laatia konsernitilinpäätöstä yritysryhmän käytettävissä oleva tätä vastaava selvitys;
- 2) tilikausittain tiedot yritysryhmän tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymistä sekä arvio todennäköisistä henkilöstön määrän sekä työntekijöiden ammattitaito- tai osaamisvaatimuksien muutoksista henkilöstöryhmittäin;
- 3) tiedot yritysryhmän johdon harkitsemista ratkaisuista yritysryhmään kuuluvan yrityksen toiminnan olennaisesta laajentamisesta, supistamisesta tai lopettamisesta; sekä
- 4) tiedot yritysryhmän johdossa tehtävistä suunnitelluista ratkaisuista, jotka työntekijöiden asemaan vaikuttaen muuttavat olennaisesti yritysryhmään kuuluvan yrityksen tuotevalikoimaa, palvelutoimintaa tai muuta näihin rinnastettavaa toimintoa.

Yritysryhmään kuuluvasta, muualla kuin Suomessa toimivasta yrityksestä on konsernitilinpäätöksestä tai vastaavasta ilmi käyvien tietojen lisäksi annettava vain sellaiset 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut tiedot, joilla on olennainen merkitys yritysryhmän Suomessa työskentelevien työntekijöiden asemaan.

12 § (30.12.2021/1338)

Yhteistoimintamenettely

Yritysryhmän tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun yrityksen johtoon kuuluvan tai johdon nimeämän tiedotettavaan asioihin perehtyneen henkilön tulee antaa 11 §:n 1 momentissa tarkoitetut tiedot siten, että asioita käsiteltäessä sekä yritysryhmän tai itsenäisistä toimintayksiköistä koostuvan yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien välinen että työntekijöiden edustajien keskinäinen vuorovaikutus voivat toteutua.

Tiedot 11 §:n 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitetuista asioista annetaan niiden työntekijöiden edustajille, joita asiat koskevat. Nämä tiedot on annettava siten, että asianomaisessa yrityksessä tai toimintayksikössä voidaan käydä yhteistoimintalain 3 luvussa tarkoitetut muutosneuvottelut tai toteuttaa 4 luvussa tarkoitetut menettelyt.

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.

13 a § (10.6.2011/620)

Ylikansallinen asia

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

13 b § (10.6.2011/620)

Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluiksi

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

13 c § (10.6.2011/620)

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.

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.

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.

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.

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.

18 § (10.6.2011/620)

Valmistelevat toimenpiteet

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

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

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 kuulemismenettelyn 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.

20 § (10.6.2011/620)

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 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.

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 henkilöstöryhmää edustavien työsuojeluvaltuutettujen yhdessä järjestää neuvotteluryhmän jäsenten vaali tai muu valintamenettely. Yritysten tai toimintayksiköiden kaikilla työntekijöillä on oikeus osallistua työsuojeluvaltuutettujen 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.

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 yhteisönlaajuisen yritysryhmän muiden yritysten johdolle tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksiköiden johdoille.

Keskushallinnon on ilmoitettava neuvottelukutsusta myös toimivaltaisille Euroopan tasoille työntekijä- ja työnantajajärjestöille. (10.6.2011/620).

Neuvotteluryhmällä on oikeus kokoontua kaikkia viestintään tarvittavia keinoja käyttäen ennen keskushallinnon kanssa järjestettäviä kokouksia ja niiden jälkeen ilman keskushallinnon edustajien läsnäoloa. (10.6.2011/620).

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.

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.

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.

26 §**Sopimus eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai muusta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä**

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

- 1) sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat yritykset tai toimintayksiköt;
- 2) yritysneuvoston kokoonpano, jäsenten lukumäärä ja paikkojen jakautuminen, jossa mahdollisuuksien mukaan otetaan huomioon työntekijöiden edustuksen tasapuolinen jakautuminen eri toimintojen, työntekijäryhmien ja sukupuolten välillä, sekä yritysneuvoston toimikauden pituus;
- 3) yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tämän suhde vastaavaan kansallisen tason menettelyyn;
- 4) yritysneuvoston kokoontumispaikka tai paikat, kokoontumistiheys ja kokousten kesto aika;
- 5) yritysneuvoston työvaliokunnan kokoonpano, nimittäminen, tehtävät ja menettelysäännöt;
- 6) yritysneuvostolle osoitettavat taloudelliset ja muut aineelliset voimavarat; sekä
- 7) sopimuksen voimaantuloaika ja kesto sekä menettely sopimuksen muuttamiseksi, irtisanomiseksi ja uudelleen neuvottelemiseksi sekä menettely yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteen muuttuessa.

(10.6.2011/620)

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 tarkoitettuja toissijaisia säännöksiä yhteistoiminnasta yhteisönlaajuisessa yritysryhmässä ja

yrityksessä, jollei sopimuksesta johdu muuta. (10.6.2011/620).

26 a § (30.12.2021/1338)

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 yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä, kun suunnitellaan päätöksiä, jotka voivat aiheuttaa merkittäviä muutoksia työjärjestelyihin tai sopimussuhteisiin.

26 b § (10.6.2011/620)

Tiedottamis- ja kuulemismenettelyn mukauttaminen

Jos yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenne muuttuu merkittävästi eikä tällaisesta muutoksesta ole sopimusmääräyksiä tai sitä koskevat sopimusten määräykset ovat keskenään ristiriitaisia, keskushallinnon on aloitettava 22 §:ssä tarkoitettujen neuvottelujen 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 yhteisönlajuisessa yritysryhmässä ja yrityksessä

Yhteisönlajuisessa 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.

(10.6.2011/620).

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

28 § (10.6.2011/620)

Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano

Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet valitaan suhteessa kussakin jäsenvaltiossa yhteisönlajuisessa 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.

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.

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.

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. (10.6.2011/620).

32 §

Oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi

Eurooppalaisella yritysneuvostolla ja sen työvaliokunnalla on oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi sellaisista asioista, jotka koskevat koko yhteisönlaajuisesta yritysryhmää tai yritystä taikka vähintään kahta yritysryhmän yritystä tai yhteisönlaajuisen yrityksen toimintayksikköä, jotka sijaitsevat Euroopan talousalueen eri jäsenvaltioissa. Vastaavasti 17 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetuissa yhteisönlaajuisissa 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.

33 §

Säännölliset kokoukset ja niissä käsiteltävät asiat

Eurooppalaisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua vähintään kerran vuodessa yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen suomalaisen keskushallinnon edustajien kanssa saadakseen tietoja ja tullakseen kuulluksi yritysryhmän tai yrityksen liiketoimista ja tulevaisuuden näkymistä. Keskushallinnon on ennen kokousta annettava kirjallinen selvitys kokouksessa käsiteltävistä asioista.

Keskushallinnon on tiedotettava kokouksesta yhteisönlaajuisen yritysryhmän tai yrityksen muiden yritysten tai toimintayksiköiden johdolle.

Eurooppalaiselle yritysneuvostolle on tiedotettava erityisesti yhteisönlaajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenteesta, talous- ja rahoitustilanteesta sekä toiminnan, tuotannon ja myynnin kehitysnäkymistä. (10.6.2011/620).

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 vähentämisistä. (10.6.2011/620).

Kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat kokoontua keskushallinnon kanssa ja saada perustellun vastauksen kaikkiin esittämiinsä lausuntoihin. (10.6.2011/620).

Ennen säännöllistä kokousta eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus kokoontua keskenään.

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. (10.6.2011/620).

Työvaliokunnan pyynnöstä keskushallinnon tai muun sellaisen yritysjohdon, 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 tarkoitettut asiat koskevat välittömästi, on oikeus osallistua kokoukseen.

Ylimääräinen kokous on järjestettävä mahdollisimman pian selvityksen antamisen jälkeen. Kokousta varten yhteisönlajuisen 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 tarkoitettulla tavalla, on oikeus kokoontua yhteisönlajuisen 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. (10.6.2011/620).

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.

36 § (10.6.2011/620)

Yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan jäsenten tiedottamisvelvollisuus

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

37 §

Vastuu yhteistoiminnasta aiheutuvista kustannuksista

Keskushallinto vastaa eurooppalaisen yritysneuvoston ja sen työvaliokunnan toiminnasta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat ainakin kokousten järjestely- ja tulkkaus- ja matkakustannukset 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.

38 §

Eurooppalaisen yritysneuvoston arvio sopimisneuvotteluista

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

39 §

Työntekijämäärän vähentymisen vaikutus

Vaikka yhteisönlaajuisen 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.

4 luku

Erinäiset säännökset

40 § (10.6.2011/620)

Työntekijöiden edustajien oikeudet

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

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

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

40 a § (10.6.2011/620)

Työntekijöiden edustajien tiedottamisvelvollisuus

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

41 § (16.6.2017/391)

Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja

Tässä laissa tarkoitettujen työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta on voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta ja merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

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

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.

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 liikesalaisuutta koskevat tiedot; ([10.8.2018/612](#)).
- 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 liikesalaisuuden piiriin; ([10.8.2018/612](#)).
- 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 tarkoitetun työntekijän ja hänen edustajansa koko työsuhteen voimassaoloajan ja asiantuntijan salassapitovelvollisuus asiantuntijatehtävän päättymisen jälkeen.

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.

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 tarkoitettulla tavalla, tulee sen antaa määräysvallassaan olevalle yritykselle tai toimintayksikölle riittävät tiedot valmisteilla olevista ratkaisuksista ja niiden vaihtoehdoista siten, että viimeksi mainittu yritys tai toimintayksikkö voi täyttää yhteistoimintavelvoitteen asianmukaisesti.

46 §

Rangaistussäännökset

Keskushallinnon, määräysvallassa olevan yrityksen taikka 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun yrityksen tai tällaisen yrityksen toimintayksikön edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo, mitä 11, 12 tai 13 c §:ssä, 18 §:n 2 momentissa, 22 §:n 2 momentissa taikka 32–35, 39, 40 tai 47 §:ssä säädetään, lukuun ottamatta, mitä 40 §:ssä säädetään työnantajan maksuvelvollisuudesta, taikka olennaisesti laiminlyö noudattaa, mitä 8 tai 26 §:ssä tarkoitettussa sopimuksessa on sovittu, on tuomittava *yritysr ryhmän yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta* sakkoon. (10.6.2011/620).

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

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

47 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

48 § (30.3.2010/219)

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.

5 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

49 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2007.

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) kansallista tai kansainvälistä konserniyhteistyötä koskeviin säännöksiin, on niiden sijasta sovellettava tätä lakia.

50 §

Siirtymäsäännös

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta niihin tässä laissa tarkoitettuihin yrityksiin ja yritysryhmiin, joissa on tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitettu sopimus kansallisesta tai kansainvälisestä konserniyhteistyöstä tai ennen 22 päivää syyskuuta 1996 tehty koko henkilöstöä koskeva sopimus rajat ylittävästä konsernin johdon ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Jollei muusta ole sovittu, viimeksi tarkoitettun sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jonka jälkeen tulevat noudatettaviksi tässä laissa säädetty velvoitteet.

HE 254/2006, TyVM 15/2006, EV 286/2006, Neuvoston direktiivi 94/45/EY ; EYVL N:o L 254, 30.9.1994 s. 64, Neuvoston direktiivi 97/81/EY ; EYVL N:o L 14, 20.1.1998 s. 9, Neuvoston direktiivi 1999/70/EY ; EYVL N:o L 175, 10.7.1999 s. 43

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

30.3.2010/219:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2010.

HE 177/2009, TyVM 1/2010, EV 5/2010

10.6.2011/620:

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.

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

Edellä 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.

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
16.6.2017/391:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2017.

HE 35/2017, TyVM 5/2017, EV 43/2017, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2015/1794 (32015L1794); EUVL L 263, 8.10.2015, s. 1

10.8.2018/612:

Tämä laki tulee voimaan 15 päivänä elokuuta 2018.

HE 49/2018, TaVM 11/2018, EV 70/2018, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2016/943/EU (32016L0943); EUVL L 157, 15.6.2016, s. 1

30.12.2021/1338:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2022.

HE 159/2021, TyVM 18/2021, EV 219/2021

19.1.2023/93:

Tämä laki tulee voimaan 31 päivänä tammikuuta 2023.

HE 213/2022, TyVM 15/2022, EV 193/2022, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/2121 (32019L2121) ; EUVL L 321, 12.12.2019, s. 1

Finlex > Lainsäädäntö > Ajantasainen lainsäädäntö > Vuosi 2007 > 30.3.2007/335

Finlex © on oikeusministeriön omistama oikeudellisen aineiston julkinen ja maksuton Internet-palvelu.

Finlexin sisällön tuottaa ja sitä ylläpitää Edita Publishing Oy. Oikeusministeriö tai Edita eivät vastaa tietokantojen sisällössä mahdollisesti esiintyvistä virheistä, niiden käytöstä käyttäjälle aiheutuvista välittömistä tai välillisistä vahingoista tai Internet-tietoverkossa esiintyvistä käyttökatkoista tai muista häiriöistä.