

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till samarbetslag och till lagar som har samband med den

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till samarbetslag och till lagar som har samband med den (RP 159/2021 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- samarbetsombudsman Joel Salminen, Samarbetsombudsmannens byrå
- avtalschef Ismo Kokko, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- direktör Minna Ahtiainen, STTK rf
- ledande expert Miia Kannisto, Akava ry
- expert Katja Miettinen, Finlands näringsliv rf
- expert Atte Rytönen-Sandberg, Företagarna i Finland rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet
- professor Leena Halila.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås en ny samarbetslag som ska ersätta den gällande lagen om samarbete inom företag samt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning. Dessutom föreslås det ändringar i 35 andra lagar till följd av de ändringarna.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering.

Genom propositionen förbättras personalens möjligheter att utöva inflytande och få information. Samtidigt utnyttjas ett regleringssätt där arbetsplatserna själva kan bestämma närmare vilka frå-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

gor som behöver behandlas för att utveckla företaget eller sammanslutningen och arbetsgemenskapen och vilka förfaranden som kan användas för att behandla frågorna.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalen ska föra regelbunden dialog. Dialogen ska gälla företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och kompetensutveckling samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. Som ett led i dialogen utarbetar arbetsgivaren i samarbete med företrädarna för personalen en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen i syfte att utveckla gemenskapen planmässigt och långsiktigt.

Omställningsförhandlingar ska föras om väsentliga personalkonsekvenser som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet samt om minskning av användningen av arbetskraft. Förhandlingsförfarandena motsvarar i stora drag den gällande lagen. I propositionen föreslås dock att rätten för företrädare för personalen att under förhandlingarna lägga fram förslag och presentera alternativa lösningar stärks. I propositionen preciseras också tidpunkten för inledande av förhandlingar.

Bestämmelserna i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning överförs till samarbetslagen. De bestämmelser som gäller ordnandet av personalens förvaltningsrepresentation vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Samtidigt ändras rubriken på den sistnämnda lagen så att den motsvarar lagens ändrade innehåll. Det föreslås att bestämmelserna om personalens förvaltningsrepresentation preciseras så att förvaltningsrepresentation ska ordnas i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Samarbetslagen ska tillämpas på företag och sammanslutningar som har minst 20 anställda. Bestämmelserna om personalens förvaltningsrepresentation ska dock tillämpas på företag som har minst 150 anställda i Finland.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2022.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

I propositionen föreslås en ny samarbetslag som ska ersätta den gällande lagen om samarbete inom företag samt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning. Dessutom föreslås det ändringar i 35 andra lagar till följd av den nya lagen.

Syftet är att förbättra samverkan mellan arbetsgivaren och personalen genom att skapa bättre ramar för utveckling av företag, sammanslutningar och arbetsplatser i samförstånd mellan arbetsgivare och personal. Det interaktiva samarbetet består enligt lagförslaget av fortlöpande dialog,

Betänkande AjUB 18/2021 rd

förhandlingsskyldighet och förvaltningsrepresentation och bygger på att personalen i rätt tid ges tillräcklig information om företagets situation och dess planer.

Utskottet konstaterar att de kraftiga förändringarna i arbetslivet och arbetssätten samt förändringarna i arbetsmarknadssystemet framhäver betydelsen av dialog, förtroende och samarbete på arbetsplatserna. Sammantaget anser arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att propositionen behövs och fyller sitt syfte. Utskottet tillstyrker lagförslagen med anmärkningarna nedan och de ändringar som föreslås i detaljmotiveringen.

Dialog

Med dialog avses enligt 6 § i den nya samarbetslagen att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. En fortlöpande dialog genomförs på så sätt att en dialog i princip ska ordnas minst en gång per kvartal. I företag och sammanslutningar med färre anställda, under 30 arbetstagare, ska dialog föras minst två gånger per år.

Den regelbundna dialogen ska enligt 8 § gälla företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften samt personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och utvecklande av kunnandet samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. På arbetsplatsnivå avgörs närmare vilka konkreta teman som dialogen ska gälla inom dessa frågekomplex. Dessutom ska vissa samarbetsskyldigheter i enlighet med annan lagstiftning behandlas i dialogen.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar att bestämmelsen inte kräver att en dialog förs innan företaget fattar beslut i ett ärende. Utskottet betonar att dialogen i princip ska föras innan arbetsgivaren fattar beslut i ärendet så att personalen de facto kan påverka beslutet.

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen

Enligt 9 § i den nya samarbetslagen ska arbetsgivaren som en del av den fortlöpande dialogen utarbeta en s.k. utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska i samarbete sträva efter att tolka nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar samt skapa mål och bedöma åtgärder för att upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa. I planen antecknas dessutom ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna samt uppföljningsförfaranden.

När utvecklingsplanen utarbetas och uppdateras ska man enligt 9 § 4 mom. vid behov beakta bland annat särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos äldre arbetstagare och sådana arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet (4 mom. 2 punkten). I planen kan man enligt specialmotiveringen (RP 159/2021 rd, s. 79) till exempel anteckna åtgärder i enlighet med vilka man vid utvecklingen av kompetensen eller främjandet av personalens arbetshälsa kommer att beakta de framtida sysselsättningsmöjligheterna för arbetsta-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

gare som hotas av arbetslöshet och frågor i anslutning till upprätthållande av arbetsförmågan hos äldre arbetstagare och arbetstagare som hotas av arbetslöshet.

Utskottet anser att det är ytterst viktigt att förbättra omställningsskyddet för uppsagda arbetstagare eller arbetstagare som hotas av uppsägning och att främja ny sysselsättning redan under uppsägningstiden. Dessa faktorer måste beaktas proaktivt i utvecklingsplanen. Utskottet anser det vara viktigt att utvecklingsplanen uppdateras under förhandlingarna om minskning av arbetskraften och i samband med en kontinuerlig dialog där man beaktar de förändringar som kan ses i företaget eller sammanslutningen och dess utvecklingsutsikter. Också förändringar i arbetsarrangemangen och utbildningsbehoven måste uppmärksammas proaktivt i dialogen för att eventuella uppsägningar ska kunna undvikas.

Utskottet betonar vikten av tydliga principer och åtgärder i utvecklingsplanen också för att upprätthålla arbetsförmågan hos äldre arbetstagare och arbetstagare som hotas av arbetsförmåga.

Tillgång till information

Arbetsgivaren ska enligt 10 § i den föreslagna samarbetslagen skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte annat avtalas. Efter att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen. I 11 § i lagförslaget föreskrivs det om den information som arbetsgivaren regelbundet ska lämna företrädaren för personalen.

Utskottet konstaterar att tillräcklig tillgång till information i rätt tid är en förutsättning för en genuin och konstruktiv dialog. Regelbunden information stöder en kontinuerlig dialog och personalföreträdarens initiativrätt i praktiken. I synnerhet en utredning om företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation mer än en gång per år främjar en konstruktiv och resultatrik dialog på arbetsplatserna.

Utskottet betonar att främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet måste beaktas som en del av tillgodoseendet av rätten till information. De löneuppgifter som lämnas till företrädaren för personalen är viktiga också för att identifiera och ingripa i ogrundade löneskillnader.

Samarbetslagen för kyrkan

Utskottet påpekar att den föreslagna samarbetslagen med stöd av 2 § om tillämpningsområde inte tillämpas på evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan, där samarbetet för närvarande grundar sig enbart på bestämmelser i arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Enligt propositionen (RP 159/2021 rd, s. 59) utvidgades tillämpningsområdet vid beredningen av propositionen inte till att gälla evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan, eftersom det är fråga om en samarbetslag för den privata sektorn. Inom samarbetsregleringen har man tillämpat sektorvis reglering så att det föreskrivs i olika lagar om samarbetet för den privata sektorn, kom-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

munerna och staten. För kyrkornas del kommer behovet av att föreskriva om arbetsgivarens och personalens samarbete att bedömas separat.

Utskottet ser det som viktigt att bestämmelserna om samarbete utsträcks också till evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan. Utskottet förutsätter att lagberedning inleds.

DETALJMOTIVERING

1. Samarbetslagen

6 kap. Särskilda bestämmelser

46§. Straffbestämmelser. I 2 mom. 2 punkten beskrivs det straffbara förfarandet genom att ansvaret avgränsas till ett förfarande som inte omfattas av gottgörelse. Det finns ingen anledning att genomföra avgränsningen i bestämmelsen, som beskriver brottsrekvisitet. Utskottet föreslår således att slutet av 2 punkten stryks.

I 3 mom. föreskrivs det om ansvarsfördelningen. Utskottet föreslår att bestämmelsen om ansvarsfördelning i slutet av 2 mom. 2 punkten flyttas till slutet av 3 mom.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2—36 i proposition RP 159/2021 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 i proposition RP 159/2021 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Utskottets ändringsförslag

1.

Samarbetslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagen syftar dessutom till kontinuerlig utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskap och till förbättring av verksamhetsresultatet och arbetshälsan.

Lagens syfte är också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen, samt att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. Syftet är också att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetsmarknadsmyndigheterna för att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker samt

Betänkande AjUB 18/2021 rd

sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

3 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i den lagen. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Om ett företag eller en sammanslutning har ett syfte som är ideellt, konstnärligt eller vetenskapligt eller religiöst eller annars konfessionellt eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller företagets eller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte heller på beredningen av dessa avgöranden.

Lagens 2 kap. tillämpas inte på konkursbon.

4 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagsgrupper finns i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Bestämmelser om ordnande av personalens förvaltningsrepresentation i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om information till arbetstagarna och om hörande av dem i samband med offentliga köpeanbud finns i värdepappersmarknadslagen (746/2012).

5 §

Företrädare för personalen

Med företrädare för personalen avses antingen den förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Om det ärende som ska behandlas gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, avses med företrädare för personalen också arbetarskyddsfullmäktigen.

Om majoriteten av de arbetstagare som hör till någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de arbetstagare som hör till nämnda majoritet så att alla som hör till denna majoritet ska ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande ska ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Om arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog och förhandlingar tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

Bestämmelser om personalens förvaltningsrepresentant finns i 5 kap.

2 kap.

Dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap

6 §

Skyldighet att föra dialog

Arbetsgivaren ska föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap i ärenden som omfattas av lagen.

Med *dialog* avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter till inflytande i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal eller, om arbetstagaren har färre än 30 anställda två gånger per år, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en per-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

sonalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 8 och 9 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år.

Dialogen ska vara konstruktiv och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning.

8 §

Föremål för dialogen

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog om

- 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling,
- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning,
- 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning.

9 §

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3–5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,
- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitande av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet enligt behov fästas vid

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företagets eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,

Betänkande AjUB 18/2021 rd

2) särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

10 §

Uppgifter som ska lämnas för dialogen

Arbetsgivaren ska skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som rimligen kan lämnas och som arbetsgivaren har rätt att lämna. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om inte annat avtalas. Efter att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen.

11 §

Uppgifter som ska lämnas regelbundet

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om personalantalet enligt affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,
- 2) uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,
- 3) en enhetlig utredning om företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

Om inte annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen

1) uppgifter om de löner som betalats till de arbetstagare som företrädaren för personalen företräder på ett sådant sätt att så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av dem; på begäran ska uppgifterna lämnas indelade enligt yrkesgrupp,

2) i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft,

3) bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse.

Om det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren underrätta företrädarna för personalen om dem.

Om ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt denna paragraf genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

1) i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande,

2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetsökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsövård (1383/2001),

3) det i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation,

4) i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för förfaranden som ska iakttas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen,

5) i 9 § i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det samt i 55 § avsett slopande av systemet och upplösning av personalfonden,

6) ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

13 §

Initiativ till dialog

Initiativ till dialog i ett ärende som avses i 8 § kan tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen.

Arbetsgivaren ska ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på följande möte, om inte annat avtalas eller något annat inte följer av det stora antalet initiativ. Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Den företrädare för personalen som tagit initiativet ska underrättas om behandlingen av ärendet överförs.

14 §

Anteckning om dialog

Arbetsgivaren ska på begäran av företrädaren för personalen se till att det över de ärenden som behandlats i dialog upprättas ett protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för mötet, vil-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

ka som deltagit i mötet, dialogens huvudsakliga innehåll samt eventuellt slutresultat i ärendet eller deltagarnas avvikande meningar. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om det inte avtalas något annat.

15 §

Information

Arbetsgivaren ska i behövlig utsträckning informera personalen om de ärenden som behandlas i dialog samt om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade på grundval av dialogen. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Informationen ska ges med beaktande av arten och omfattningen av det ärende som varit föremål för dialog samt ärendets betydelse för personalen.

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 §

Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagares ställning och som följer av

- 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik,
- 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,
- 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 5) anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet,
- 6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation, och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

17 §

Tidpunkten för omställningsförhandlingar

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 1 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller att ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 2 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger en sådan på arbetstagarnas ställning inverkande väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som föranleds av en förändring som avses i 16 § 2 mom. 1–6 punkten.

Arbetsgivaren får avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar när det inte längre finns grunder för att avvika från förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivaren ska då redogöra för grunderna för det avvikande förfarandet.

18 §

Parter i omställningsförhandlingarna

Omställningsförhandlingarna förs mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Om arbetstagarna saknar företrädare, förs omställningsförhandlingarna gemensamt med de arbetstagare som berörs av förhandlingarna.

Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör en enskild eller enskilda arbetstagare, kan förhandlingarna föras mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren eller de berörda arbetstagarna. Då har arbetstagaren eller arbetstagarna dock rätt att kräva att det förhandlas om ärendet i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvärvaren eller det övertagande företaget delta i omställningsförhandlingarna.

19 §

Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter

Innan omställningsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning, av vilken ska framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

Om omställningsförhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan för-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

handlingarna inleds. Av förhandlingsframställningen ska utöver de uppgifter som avses i 1 mom. framgå

- 1) de planerade åtgärderna och grunderna för dem,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare som berörs av åtgärderna, specificerade enligt personalgrupp och åtgärd,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna,
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna verkställs.

Om någon uppgift som avses i 2 mom. inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av arbetstagaren eller företrädaren för personalen flyttas fram så att de har möjlighet att förbereda sig på behandlingen av ärendet.

En förhandlingsframställning som gäller ärenden som avses i 2 mom. ska lämnas in även till arbets- och näringsbyrån senast när omställningsförhandlingarna inleds.

Om omställningsförhandlingarna gäller en i 16 § 2 mom. avsedd väsentlig förändring som inverkar på en arbetstagares ställning, ska arbetsgivaren innan omställningsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling.

20 §

Omställningsförhandlingarnas innehåll

Vid omställningsförhandlingar ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för de åtgärder som berör personalen behandlas.

Om förhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas

- 1) alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna,
- 2) i 22 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

21 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av omställningsförhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

Av handlingsplanen, som vid behov kompletteras under förhandlingarna, ska framgå

Betänkande AjUB 18/2021 rd

- 1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,
- 2) förfarandet vid förhandlingarna,
- 3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) avsedda offentliga arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda arbetstagares sysselsättning stöds.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur arbetstagarna under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning och för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om arbetskrafts- och företagsservice.

22 §

Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna

En företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Förslagen eller de alternativa lösningarna ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren anser att förslagen eller de alternativa lösningarna inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

Betänkande AjUB 18/2021 rd

24 §

Förhandlingsanteckningar

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det över de ärenden som behandlats under omställningsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalas.

25 §

Arbetsgivarens utredning

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter i 16 § avsedda omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för arbetstagare för dem som varit part i förhandlingarna presentera en bedömning av följande saker:

- 1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,
- 2) antalet arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,
- 3) längden på eventuella permitteringar,
- 4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

På begäran av företrädaren för personalen ska arbetsgivaren presentera de ärenden som avses i 1 mom. 1–4 punkten gemensamt för alla arbetstagare som hör till en personalgrupp till den del ärendena berör dem.

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingar som gällt de ärenden som avses i 16 § 2 mom. lämna en utredning om beslutet och den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla arbetstagare som berörs av förändringen.

4 kap.

Överlåtelse, fusion och delning av rörelse

26 §

Information till företrädare för personalen

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen utreda

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna, samt
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Överlåtaren ska lämna företräddarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren ska lämna företräddarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna senast en vecka efter att överlåtelsen genomfördes. Överlåtaren och förvärvaren av rörelsen kan också sköta informationsskyldigheten tillsammans.

Om överlåtelsen av rörelsen föranleder ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 16 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap.

27 §

Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor

Efter att förvärvaren har lämnat företräddarna för personalen de uppgifter som avses i 26 § 1 mom., ska förvärvaren ge företräddarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av företräddarna för personalen ska arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för hela personalen.

28 §

Fusion och delning

Vad som i detta kapitel föreskrivs om överlåtelse av rörelse, gäller också fusion och delning av företag.

5 kap.

Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning

29 §

Personalens förvaltningsrepresentation

I syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet, effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och öka personalens möjligheter till inflytande har personalen rätt att inom arbetsgivarens beslutande, verkställande, övervakande och rådgivande förvaltningsorgan delta i behandlingen av viktiga frågor som gäller arbetsgivarens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning (*personalens förvaltningsrepresentation*) i enlighet med detta kapitel.

I första hand ska arbetsgivaren och personalen avtala om personalens förvaltningsrepresentation. Om avtal inte nås, ska personalens förvaltningsrepresentation på yrkande av personalen genomföras i enlighet med 31 §. Samarbetsombudsmannen kan på ansökan bevilja tillstånd att avvika från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation.

Bestämmelser om ordnande av personalens förvaltningsrepresentation vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i euro-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

pabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

30 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal

Personalens förvaltningsrepresentation kan genomföras i enlighet med vad som vid ett gemensamt möte för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna avtalas mellan arbetsgivaren och minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen.

Genom avtal enligt 1 mom. får avvikelser dock inte göras från bestämmelserna i 32, 37, 40 och 46 § eller från vad som särskilt föreskrivs om ansvar för medlemmarna i respektive organ. Dessutom ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Avtalet om personalens förvaltningsrepresentation ska ingås skriftligt. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren och av ovan nämnda personalgrupper.

Om det är fråga om en koncern och varje företags i 1 mom. avsedda parter avtalar om det, kan personalens förvaltningsrepresentation genomföras på koncernnivå. Vad som i detta kapitel föreskrivs om arbetsgivaren och företaget gäller också koncernen.

31 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag

Om minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen kräver det, har personalen rätt att utse sina företrädare och personliga suppleanter för dessa enligt arbetsgivarens val till arbetsgivarens förvaltningsråd, styrelse eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker arbetsgivarens affärsenheter. Personalens förvaltningsrepresentation ska genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten, ekonomin och personalens ställning.

Personalens förvaltningsrepresentanter utses utöver de medlemmar som arbetsgivaren väljer till organet i fråga. Personalens förvaltningsrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock så att det alltid utses minst en och högst fyra representanter för personalen. Personalens förvaltningsrepresentanter har samma mandatperiod som organets övriga medlemmar. Om den maximala mandattiden inte har bestämts, är den tre år.

Om inte annat avtalas, ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras inom ett år från det att villkoren enligt 2 § 2 mom. har uppfyllts och kravet på representation har framförts. Om förvaltningsstrukturen ändras, ska representationen samtidigt ändras så att den motsvarar den nya strukturen. Om ändringen beror på överlåtelse av en rörelse eller fusion eller delning av företag, får ändringen av personalens förvaltningsrepresentation också genomföras senare, dock senast ett år efter att krav på ändring av personalens förvaltningsrepresentation har framförts.

Trots vad som föreskrivs i denna paragraf kan på de villkor som anges i 30 § överenskommelse träffas om ändring av personalens förvaltningsrepresentation så att den grundar sig på avtal.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

32 §

Behörighet och utträde för personalens förvaltningsrepresentant

Personalens förvaltningsrepresentant ska stå i anställningsförhållande till företaget samt vara myndig och inte vara försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud. Om det föreskrivs särskilt om behörighet för medlemmarna av respektive organ, gäller dessa behörighetskrav även personalens förvaltningsrepresentant.

Om personalens förvaltningsrepresentant förlorar den behörighet som avses i 1 mom., avsäger sig sitt uppdrag eller är förhindrad att sköta det, ska han eller hon ersättas av sin personliga suppleant till dess att en ny ordinarie medlem har valts eller förhindret upphör.

33 §

Val av personalens förvaltningsrepresentanter

Om överenskommelse om val av personalens förvaltningsrepresentanter inte kan nås mellan personalgrupperna, ska representanterna väljas med iakttagande i tillämpliga delar av de bestämmelser om tillvägagångssättet vid val av arbetarskyddsfullmäktig som ingår i 30 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Kandidaterna för de val som avses i 1 mom. ställs upp av personalgrupperna.

34 §

Rättigheter, skyldigheter och ansvar för personalens förvaltningsrepresentant

Personalens förvaltningsrepresentanter och de medlemmar som företaget har valt till organet i fråga har samma rättigheter, skyldigheter och ansvar. Personalens förvaltningsrepresentanter har dock inte rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder. Deras rösträtt kan begränsas genom avtal som avses i 30 §. Personalens förvaltningsrepresentanter har rätt att få utbildning i den utsträckning som behövs för skötseln av uppdraget som personalens förvaltningsrepresentant i företagsorganet.

Personalens förvaltningsrepresentanter och deras suppleanter har i samma utsträckning som organets övriga medlemmar rätt att ta del av det material som gäller ett ärende som ska behandlas.

Om endast en förvaltningsrepresentant för personalen utses till företags styrelse, har även suppleanten rätt att delta i möten och att yttra sig vid dem.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

6 kap.

Särskilda bestämmelser

35 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning. En företrädare för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till uppdraget omedelbart anslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i en dialog eller omställningsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på personalens förvaltningsrepresentant. Rätten till befrielse från arbetet gäller dock utbildning som avses i 34 § i stället för samarbetsutbildning. Om personalens förvaltningsrepresentant utanför sin ordinarie arbetstid deltar i möten för företagsorgan är företaget skyldigt att betala honom eller henne ersättning för de motiverade kostnader som orsakas av mötesdeltagandet samt mötesarvoden.

36 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamheten i fråga och i mån av möjlighet av andra sakkunniga i företaget när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, när det behövs med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall i enlighet med 35 §.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation enligt 5 kap. i företagsorgan.

37 §

Uppsägningsskydd

På uppsägningsskyddet för förtroendemän, förtroendeombud och samarbetsombud som är i 5 § 1–3 mom. avsedd företrädare för personalen tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om uppsägningsskyddet för förtroendemän och förtroendeombud. Detsamma gäller

Betänkande AjUB 18/2021 rd

personalens förvaltningsrepresentant enligt 5 kap. och dennes suppleant i arbetsgivarens förvaltning.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till arbets- och näringsbyrån, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i denna paragraf får för Folkpensionsanstaltens del ingås av de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

39 §

Förhållande till kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar enligt denna lag ska behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, ska dialog eller omställningsförhandlingar inte inledas eller dialogen eller omställningsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

40 §

Sekretess

En arbetstagare, en företrädare för personalen och en i 36 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. i denna paragraf avsedda arbetstagare och deras företrädare ska hemlighålla i samband med dialog eller omställningsförhandlingar erhållna

- 1) uppgifter om företagshemligheter,
- 2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,

- 3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt

- 4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Vad som föreskrivs i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller en företrädare för personalen, efter att ha informerat om tystnadsplikten, från att röja uppgifter som avses i 1 mom. 1–3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare i den omfattning som är nödvändig med hänsyn till dessa arbetstagares ställning för att syftet med samarbetet ska uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av företagshemligheten,

2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

3) arbetstagaren och företrädaren för personalen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för de personer som avses i 1 mom. är i kraft.

Bestämmelserna i 1 och 3 mom. om tystnadsplikt för företrädare för personalen tillämpas också på uppdrag enligt 5 kap. som personalens förvaltningsrepresentant har i företagsorgan, om det inte särskilt föreskrivs något annat om tystnadsplikt för medlemmarna eller suppleanterna i respektive organ.

41 §

Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller företrädarna för personalen uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet.

Denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation enligt 5 kap. i företagsorgan.

42 §

Arbetsrådets utlåtande

Bestämmelser om arbetsrådets utlåtanden om huruvida denna lag ska tillämpas på ett företag eller en sammanslutning finns i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

43 §

Tillsyn

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om arbetsombudsmannen (216/2010). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som föreskrivs i 17–23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms ska hänsyn tas till arten och omfattningen av överträdelsen av förpliktelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut.

Om ett företag som står under bestämmande inflytande i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförfarandet av det företag i företagsgruppen som har bestämmande inflytande.

Arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan i saken väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

45 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 44 § 1 mom. justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
- 2) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
- 3) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
- 4) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
- 5) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom. eller
- 6) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,

Betänkande AjUB 18/2021 rd

ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.

För brott mot samarbetskyldigheten döms också en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtliga eller av oaktsamhet

1) underlåter att iaktta eller bryter mot sin skyldighet enligt 26 eller 28 § att lämna uppgifter eller underlåter att iaktta eller bryter mot sina skyldigheter enligt 35 eller 36 §, med undantag för vad som i 35 eller 36 § föreskrivs om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller

2) på något annat sätt än det som avses i 44 § bryter mot sina skyldigheter enligt 17–20, 22 eller 23 § ~~till den del de inte omfattas av gottgörelse enligt 44 §.~~

~~På ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare tillämpas 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).~~

Bestämmelser om straff för kränkning av rättigheterna för företrädare för personalen som avses i 5 § och för personalens förvaltningsrepresentanter som avses i 5 kap. finns i 47 kap. 4 § i strafflagen. **På ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare tillämpas 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).**

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i den lagen.

7 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

47 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag eller till de bestämmelser i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna denna lag tillämpas. Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i 9 a §–9 f § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas.

48 §

Övergångsbestämmelse

Ett ärende enligt 12 § som behandlats eller tillämpas i företaget eller sammanslutningen vid ikraftträdandet av denna lag behöver inte behandlas i dialog till den del det har behandlats eller ut-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

arbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 13 § eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag har tagits ett i 21 § i lagen om samarbete inom företag avsett initiativ, ett i 27 § i den lagen avsett förhandlingsinitiativ, ett i 35 § i den lagen avsett initiativ av en arbetsgivare eller en i 45 § i den lagen avsedd framställning om förhandlingar, tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet.

I fråga om avtal om ett ärende enligt 27 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag och som gäller tills vidare är uppsägningstiden sex månader, om inte någon annan uppsägningstid har avtalats.

De personal- och utbildningsplaner som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 9 § i denna lag inom 12 månader från ikraftträdandet av denna lag.

De arrangemang för personalrepresentation som avses i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 5 kap. i denna lag inom 18 månader från ikraftträdandet av denna lag.

Ett avtal enligt 61 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid ikraftträdandet av denna lag får tillämpas trots vad som föreskrivs i denna lag till dess att avtalets giltighetstid löper ut, om inte avtalet ändras före det.

2.

Lag

om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) lagens rubrik samt 1, 2, 31, 33 och 34 §, av dem 1 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 663/2006, 2, 33 och 34 § sådana de lyder i lag 663/2006 och 31 § sådan den lyder i lag 615/2018, samt

fogas till lagen en ny 2 a § och ett nytt 5 a kap. som följer:

Lag

om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

Betänkande AjUB 18/2021 rd

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

Arbetstagarinflytandet ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal i enlighet med 3 och 4 kap. eller, om avtal inte träffas, i enlighet med referensbestämmelserna i 5 kap.

2 §

Tillämpning av lagen på europabolag och europeiska kooperativa föreningar

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som registreras i Finland. Bestämmelserna i denna lag om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och i representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanterna i det särskilda förhandlingsorganet, representationsorganet och europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltningsorgan, tillsynsorgan och föreningsstämma utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet europabolaget eller den kooperativa föreningen registreras.

Om en europeisk kooperativ förening har bildats av fysiska personer eller av en enda juridisk person och fysiska personer som tillsammans sysselsätter mindre än 50 arbetstagare eller minst 50 arbetstagare i endast en medlemsstat, tillämpas på arbetstagarinflytandet bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i den stat där den kooperativa föreningen har sin stadgeenliga hemort och på föreningens dotterbolag och driftställen bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i de stater där dessa är etablerade eller är belägna. Om dock minst en tredjedel av en europeisk kooperativ förenings och dess dotterbolags och driftställens arbetstagare i minst två olika medlemsstater efter registrering av föreningen begär det eller om antalet arbetstagare är minst 50 i minst två medlemsstater, ordnas arbetstagarinflytandet i tillämpliga delar enligt de bestämmelser som iakttas i europeiska kooperativa föreningar som bildats av juridiska personer eller genom ombildning.

Om en europeisk kooperativ förenings stadgeenliga hemort flyttas till en annan medlemsstat ska minst samma rätt till arbetstagarinflytande tillämpas som före flyttningen.

2 a §

Tillämpning av lagen på ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning

På ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas 5 a kap., om ett system för arbetstagarmedverkan används. Dessutom tillämpas då 31 § 2 mom., 33 § 2 mom., 34 § 3 mom., 37 § och 39 § 2 mom.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

5 a kap.

Ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag

30 a §

Tillämpning av bestämmelserna om europabolag

Om minst ett av de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten, ska ett i 4 § 2 mom. avsett särskilt förhandlingsorgan förhandla med de deltagande bolagens behöriga organ om ordnandet av arbetstagarmedverkan. På ordnandet av arbetstagarmedverkan tillämpas då 2 § 1 mom., 4–12 och 14 §, 16 § 1 mom. 1 och 7–9 punkten samt 2 mom., 18 § 1 mom., 19 §, 28 § 2 och 3 mom. samt 29 och 30 §. Dessutom tillämpas 18 § 2 mom. 2 punkten så att tillämpligheten av referensbestämmelserna om arbetstagarmedverkan i 28–30 § förutsätter procenttalet 33 1/3 i stället för 25. På ordnandet av arbetstagarmedverkan tillämpas dessutom artikel 12.2–12.4 i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag.

Bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion kan emellertid utan förhandlingar med personalen välja att tillämpa de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28–30 § direkt från och med dagen för registreringen av det bolag som bildas.

Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagarmedverkan och ett sådant system ska börja tillämpas i enlighet med 1 och 2 mom. i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen, ska bolaget få en bolagsform som möjliggör arbetstagarmedverkan rätt till medverkan.

30 b §

Beslut om att inte inleda förhandlingar eller om att avbryta förhandlingar

Ett sådant särskilt förhandlingsorgan som avses 30 a § 1 mom. får besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Beslutet förutsätter minst två tredjedels majoritet av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater. Då tillämpas inte 30 a och 30 c–30 e §.

30 c §

Begränsning av arbetstagarmedverkan

Om de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28–30 § blir tillämpliga efter förhandlingar med arbetstagarna, kan omfattningen av arbetstagarmedverkan begränsas i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen. Andelen arbetstagarrepresentanter i förvaltningsorganet får dock inte vara mindre än en tredjedel, om andelen arbetstagarrepresentanter i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen eller något annat förvaltningsorgan.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

30 d §

Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan

Om ett finskt bolag som har bildats genom gränsöverskridande fusion fusioneras med ett annat finskt bolag, får arbetstagarnas rätt till medverkan inte inskränkas under de tre år som följer efter ikraftträdandet av den gränsöverskridande fusionen.

30 e §

Gränsöverskridande delningar

Vad som ovan föreskrivs om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner gäller i tillämpliga delar även gränsöverskridande delningar.

31 §

Tystnadsplikt

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet samt de experter som biträder dem får inte röja någon information om företagshemligheter som de fått i förtroende och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller någon annan juridisk person eller deras kompanjon eller medkontrahent till andra än de arbetstagare och arbetstagarrepresentanter som ärendet berör. Detsamma ska gälla för arbetstagarrepresentanter och experter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Tystnadsplikten fortsätter att gälla även efter utgången av mandatperioden.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också i fråga om tystnadsplikten för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § och de experter som biträder dem.

33 §

Skydd för arbetstagarrepresentanter

På uppsägningsskyddet för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet, arbetstagarrepresentanterna inom ramen för informations- och samrådsförfarandet och de medlemmar i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens tillsyns- eller förvaltningsorgan eller föreningsstämmor som representerar arbetstagarna tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemen och förtroendeombud, i sådana fall där dessa är arbetstagare anställda i ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening, deras dotterbolag eller driftställen eller i ett deltagande bolag i Finland.

Det uppsägningsskydd som avses i 1 mom. gäller också ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § vid ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

34 §

Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader

Arbetsgivaren ska befria i 33 § angivna arbetstagarrepresentanter från normalt arbete för den tid som de behöver för deltagande i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet eller för informations- och samrådsförfarandet, för förhandlingar om ordnandet av arbetstagarnas medverkan eller för deltagande i möten i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltnings- eller tillsynsorgan eller föreningsstämmor samt för till dessa förfaranden direkt anslutna förberedelser bland arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren ska också ersätta dem för inkomstbortfall. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren.

Kostnaderna i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och förhandlingar, inklusive skäligena kostnader för experter, ska bäras av de deltagande bolagen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § samt förhandlingsorganets kostnader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av lagen om samarbetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010) 1, 2 och 6–8 § samt
fogas till lagen en ny 8 a § som följer:

1 §

Samarbetsombudsmannen

I anslutning till arbets- och näringsministeriet finns en samarbetsombudsman för tillsynen över efterlevnaden av samarbetslagen (/), lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grup-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

per av gemenskapsföretag (335/2007), lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004) och personalfondslagen (934/2010).

Behörighetsvillkor för samarbetsombudsmannen är annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. Samarbetsombudsmannen utnämns av statsrådet för viss tid, högst fem år åt gången.

Samarbetsombudsmannen har en oavhängig ställning vid fullgörandet av sina tillsynsuppdrag.

2 §

Uppgifter

Samarbetsombudsmannen ska

- 1) utöva tillsyn över efterlevnaden av de lagar som nämns i 1 §,
- 2) genom initiativ och anvisningar främja och förbättra samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt de övriga systemen för personalens medverkan,
- 3) följa hur syftet med de lagar som nämns i 1 § uppnås,
- 4) ge råd om tillämpningen av de lagar som nämns i 1 §,
- 5) begära i 8 § 8 punkten i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) avsett utlåtande av arbetsrådet om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på företaget eller företagsgruppen,
- 6) övervaka att en personalfonds verksamhet och förvaltning är förenliga med personalfondslagen och fondens stadgar,
- 7) föra ett register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera anmälningar och andra handlingar i anslutning till fonderna.

6 §

Uppmaningar

Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller mot en lag som nämns i 1 § eller mot bestämmelser eller föreskrifter som utfärdats med stöd av dem eller fortsätter eller upprepar ett lagstridigt förfarande, ska samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas.

I uppmaningen ska de tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem specificeras. Om uppmaningen gäller en skyldighet som föreskrivs i 2 kap. i samarbetslagen, ska det i uppmaningen dessutom anges en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna. I fråga om andra skyldigheter ska en tid anges vid behov.

Samarbetsombudsmannen ska sända uppmaningen för kännedom till sådana representanter för personalen som saken gäller. Om arbetsplatsen inte har några valda representanter för personalen, ska arbetsgivaren på lämpligt sätt delge uppmaningen på arbetsplatsen.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

7 §

Domstolsbehandling av ett ärende

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt 46 § i samarbetslagen, 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, 39 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag eller 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889), ska samarbetsombudsmannen anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälan behöver inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänintresset inte kräver att en anmälan görs.

Vid förundersökningen av en i 1 mom. avsedd gärning ska samarbetsombudsmannen ges möjlighet att bli hörd. Allmänna åklagaren ska ge samarbetsombudsmannen möjlighet att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Samarbetsombudsmannen har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol.

8 §

Vite

Samarbetsombudsmannen kan ålägga en arbetsgivare eller ett företag att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite, om det är uppenbart att

1) företaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina i 5 kap. i samarbetslagen avsedda skyldigheter i fråga om personalens förvaltningsrepresentation,

2) ett deltagande bolag enligt 3 § 3 punkten i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt den lagen.

8 a §

Dispens

Samarbetsombudsmannen kan på ansökan beviljas tillstånd till avvikelse från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation som avses i 29 § 1 mom. i samarbetslagen. Innan samarbetsombudsmannen fattar beslut i ärendet ska arbetsgivaren ge företrädarna för personalgrupperna tillfälle att bli hörda i ärendet, antingen skriftligt eller muntligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om det i ett ärende utifrån 48 § i samarbetslagen ska tillämpas en lag som gällde vid ikraftträdandet av samarbetslagen, ska även i fråga om denna lag den lag tillämpas som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

4.

Lag

om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 och 8 §, sådana de lyder, 7 § i lag 877/2019 och 8 § i lagarna 1527/2009 och 223/2010, som följer:

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (872/2019), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida företag och sammanslutningar ska anses vara sådana att samarbetslagen (/) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) ska tillämpas på företaget eller sammanslutningen.

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

- 1) en domstol,
- 2) regionförvaltningsverket,
- 3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,
- 4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,
- 5) kyrkans avtalsdelegation,
- 6) kommunala arbetsmarknadsverket,
- 7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, eller
- 8) samarbetsombudsmannen om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § och 21 §, sådana de lyder, 4 § i lag 347/2019 och 21 § delvis ändrad i lag 126/2009, som följer:

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningar om arbetstagaren, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldighet att till den registrerade lämna uppgifter samt om den registrerades rätt att få tillgång till uppgifter finns i kapitel III i dataskyddsförordningen.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

Betänkande AjUB 18/2021 rd

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagers elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter det förfarande som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 3, 12 och 26 a §, av dem 26 a § sådan den lyder i lag 620/2011, som följer:

3 §

Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa

Betänkande AjUB 18/2021 rd

föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i samarbetslagen (/).

Trots vad som föreskrivs i denna lag ska samarbetslagen iakttas vid samarbete mellan finska företag och dess personal.

12 §

Samarbetsförfarande

En person som hör till ledningen för en företagsgrupp eller för ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det ska informeras om ska lämna de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. så att växelverkan kan förverkligas vid behandlingen av ärenden såväl mellan ledningen för företagsgruppen eller för ett företag som består av självständiga verksamhetsenheter och arbetstagarnas företrädare som mellan företrädarna för arbetstagarna.

Uppgifter om de ärenden som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas företrädarna för de arbetstagare som ärendena gäller. Dessa uppgifter ska lämnas så att de omställningsförhandlingar som avses i 3 kap. i samarbetslagen eller de förfaranden som avses i 4 kap. i den lagen kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om inget har avtalats om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten, ska såväl i det europeiska företagsrådet som i enlighet med samarbetslagen, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 13 §, sådan den lyder i lag 1467/2016, som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (/), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 11 §, sådan den lyder i lag 1468/2016, som följer:

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen (/), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om studieledighet (273/1979) 9 §, sådan den lyder i lag 454/2007, som följer:

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla som ansökt om ledighet, för den tid som avses i ansökningarna, skulle medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och ledighet därför inte kan beviljas åt alla, ska de som lämnat in ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ges företräde. Om prioritetsordningen inte kan avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan saken avgörs ska arbetsgivaren behandla ärendet med företrädarna för personalen genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (/) eller ett förhandlingsförfarandet enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 2 och 9 § i personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i personalfondslagen (934/2010) 2 och 9 § som följer:

2 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *personalfond* en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de resultat- eller vinstpremiebelopp som företaget betalat till fonden och de övriga medel som avses i denna lag,

2) *personalfondsavsättning* en penningprestation vars maximibelopp bestäms enligt enhetliga principer och enligt det för alla medlemmar i fonden avsedda resultat- eller vinstpremiesystemet i de företag och resultatenheter som omfattas av personalfonden,

3) *personalfondsavsättningens tilläggsdel* en sådan penningprestation som varje företag eller resultatenhet som omfattas av personalfonden kan besluta om separat och som är avsedd för en viss del av hela personalen vid det företag eller den resultatenhet som fattat beslutet och vars maximibelopp under ett år kan vara högst lönesumman under en månad för de medlemmar som får tilläggsdelen eller en månads lön för varje medlem,

4) *personalgruppens företrädare* de företrädare för personalen som avses i samarbetslagen (/), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

9 §

Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den

När en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det i dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen eller på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden.

Om de lagar som avses i 1 mom. inte är tillämpliga, ska de frågor som avses i det momentet behandlas på något annat sätt som företaget och dess personal kommer överens om. Om arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag ska bli medlemmar i personalfonden, ska företaget iaktta motsvarande förfaringssätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

De förfaranden som avses i denna paragraf ska också iakttas om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen ändras.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) 3 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1056/2020, som följer:

3 §

Utbildningsplan

För att få det skatteavdrag som avses i 5 § eller ett motsvarande ekonomiskt incitament ska arbetsgivaren upprätta en utbildningsplan för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens.

I fråga om de företag och sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (/) betraktas en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen enligt 9 § i den lagen som en sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) betraktas en personal- och utbildningsplan enligt 4 a § i den lagen som en sådan plan.

En plan som upprättas av någon annan än de arbetsgivare som avses i 2 mom. ska inbegripa en bedömning av hela personalens yrkeskompetens samt av förändringarna i kraven på yrkeskompetens och orsakerna till dem samt en plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning. Planen ska dessutom inbegripa allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. I planen ska dessutom antecknas på vilket sätt planen avses bli genomförd och övervakad.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 12 kap. 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 12 kap. 3 § 2 punkten,
sådan den lyder i lag 1474/2016, som följer:

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 21 § i samarbetslagen (/) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag

om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 49 § 2 mom., sådant det lyder i lag 217/2010, som följer:

49 §

Anmälan till andra myndigheter

Om det i samband med inspektioner enligt denna lag framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att det sannolikt har brutits mot samarbetslagen (/), ska samsarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om den misstänkta överträdelsen av lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag

om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom., sådant det lyder i lag 456/2007, som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram

Om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen i dialog enligt samarbetslagen (/) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) i fråga om vilken arbetssökanden eller arbetstagaren antingen är skyldig att lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren eller på grundval av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. I andra företag och offentligt rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag

om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) 70 § 4 mom., sådant det lyder i lag 940/2010, som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

70 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

16.

Lag

om ändring av 85 § i pensionslagen för den offentliga sektorn

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) 85 § 4 mom. som följer:

85 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En förutsättning är dessutom att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag

om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 78 § 4 mom., sådant det lyder i lag 941/2010,
som följer:

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

18.

Lag

om ändring av 11 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 11 kap. 3 § 4 mom., sådant det lyder i lag 535/2019,
som följer:

11 kap.

Beloppet av dagpenningsförmånerna

3 §

Löneinkomst

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

19.

Lag

om ändring av 81 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) 81 § 4 mom. som följer:

81 §

Arbetsinkomst som utgör grund för en ersättning för inkomstbortfall

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av kontant vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag

om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 19 § 3 mom., sådant det lyder i lag 943/2010, som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

19 §

Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie, att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen (/) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

21.

Lag

om ändring av 9 § i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag (354/1997) 9 § 2 mom., sådant det lyder i lag 524/2008, som följer:

9 §

Bolagsstämma

De försäkrades representanter vid bolagsstämman väljs särskilt för varje försäkring mellan företrädare för de personalgrupper som avses i samarbetslagen (/). Kan avtal inte nås om de försäkrades representanter eller ovan nämnda lag inte tillämpas på företaget, ska de arbetstagare som saken gäller sörja för att val eller annat förfarande för väljande verkställs. Val eller annat förfarande för väljande av företrädare ska verkställas så att alla arbetstagare, för vilka företrädare väljs, har möjlighet att delta. Bestämmelser om valförfarandet ska tas in i arbetspensionsförsäkringsbolagets bolagsordning.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

22.

Lag

om ändring av 32 § i lagen om Forststyrelsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Forststyrelsen (234/2016) 32 § som följer:

32 §

Personalens deltagande

Forststyrelsen kan besluta att samarbetslagen (/) ska tillämpas på Forststyrelsen i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). I koncernsamarbetet inom Forststyrelsekoncernen iakttas i tillämpliga delar lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Om samarbetslagen tillämpas på Forststyrelsen, kan den ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

23.

Lag

om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om statliga affärsverk (1062/2010) 10 § 2 och 3 mom. som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

10 §

Personalens deltagande

— — — — —
Ett affärsverk kan besluta att samarbetslagen (/) ska tillämpas på det i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013).

Ett affärsverk på vilket samarbetslagen tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

24.

Lag

om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 148 § 2 mom. 1 punkten och 153 § 2 mom. som följer:

148 §

Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk

— — — — —
Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare omfattas av samarbetslagstiftningen ska sammanslutningsabonnenten

1) genom dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen (/) eller ett samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) behandla grunderna och praxisen för de i 146–156 § avsedda förfaranden som ska tillämpas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter,

— — — — —

Betänkande AjUB 18/2021 rd

153 §

Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk

Den redogörelse som avses i 1 mom. ska lämnas till en förtroendeman som utsetts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om någon sådan inte har utsetts, till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om arbetstagarna inom en personalgrupp inte har utsett någon förtroendeman eller något förtroendeombud, ska redogörelsen lämnas till ett samarbetsombud enligt 5 § i samarbetslagen eller 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden eller till en företrädare enligt 6 § 3 i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om inte heller några sådana har utsetts ska redogörelsen lämnas till alla arbetstagare som hör till personalgruppen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

Lag

om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) 6 § 2 mom., sådant det lyder i lag 770/2011, som följer:

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

Genom ett kollektivavtal som ska iakttas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sjöarbetstidslagen (296/1976), semesterlagen för sjömän (433/1984) eller samarbetslagen (/). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetsta-

Betänkande AjUB 18/2021 rd

gargrupper vars anställningsvillkor avtalet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå vilka villkor som ska iakttas i stället för bestämmelser i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

26.

Lag

om ändring av 2 kap. 4 § och 18 kap. 8 § i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder (162/2014) 2 kap. 4 § 14 punkten och 18 kap. 8 § som följer:

2 kap.

Definitioner

4 §

Definitioner med anknytning till AIFM-direktivet

I denna lag avses med

14) *arbetstagarrepresentanter* sådana företrädare för personalgrupperna som avses i 5 § i samarbetslagen (/),

Betänkande AjUB 18/2021 rd

18 kap.

AIF-fonder som investerar i onoterade bolag

8 §

Personalrepresentanternas tystnadsplikt

Arbetstagarrepresentanter och sakkunniga som representerar arbetstagare ska hemlighålla sådana konfidentiella uppgifter som getts i enlighet med detta kapitel, med iakttagande av 40 § i samarbetslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

27.

Lag

om ändring av 17 § i lagen om pensionsstiftelser

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om pensionsstiftelser (1774/1995) 17 § 3 mom. som följer:

17 §

Trots bestämmelserna i 2 mom. väljer arbetsgivaren vid grundandet av pensionsstiftelsen intermistiskt alla styrelsemedlemmar och deras suppleanter. Av dessa ska två medlemmar och deras suppleanter vara personer som kan höra till pensionsstiftelsens verksamhetskrets. När arbetsgivaren väljer styrelsemedlemmar som ska företräda de personer som hör till verksamhetskretsen ska arbetsgivaren höra representanter för verksamhetskretsen. Om samarbetslagen (/) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) tillämpas på arbetsgivaranslutningen, ska arbetsgivaren vid val av styrelsemedlemmar som företräder verksamhetskretsen höra de företrädare för personalen som avses i de lagarna. Efter det att pensionsstiftelsen blivit registrerad ska val av styrelsemedlemmar som hör till verksamhetskretsen och av deras suppleanter förrättas så snart som det med beaktande av bestämmelserna i 3 § 2 mom. är möjligt.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

28.

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 1235/2013, som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen (/), enligt 21 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) och enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetsskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

Denna lag träder i kraft den 20 .

29.

Lag

om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet (360/1968) 56 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1258/2013, som följer:

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (/) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
 - 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
 - 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

Lag

om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i inkomstskattelagen för gårdsbruk (543/1967) 10 f § 1 mom., sådant det lyder i lag 1259/2013, som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

10 f§

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2–4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en i 9 § i samarbetslagen (/) avsedd utvecklingsplan eller en i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013) avsedd utbildningsplan, om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
 - 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
 - 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

31.

Lag

om ändring av 7 kap. 5 § i kreditinstitutslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i kreditinstitutslagen (610/2014) 7 kap. 5 § 5 mom. som följer:

7 kap.

Förvaltnings- och styrningssystem

5 §

Ledningens tidsdisposition

Vad som föreskrivs i 1–3 mom. ska inte tillämpas på styrelsemedlemmar som är sådana företrädare för personalen som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

32.

Lag

om ändring av 6 b kap. 11 § i lagen om investeringstjänster

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om investeringstjänster (747/2012) 6 b kap. 11 § 2 mom., sådant det lyder i lag 523/2021, som följer:

6 b kap.

Förvaltnings- och styrningssystem, insyn, riskhantering och ersättning

11 §

Ersättningskommitté

Ersättningskommittén ansvarar för beredningen av beslut om ersättning, inbegripet beslut som får konsekvenser för det berörda företags risker och riskhantering och som ska fattas av ledningen. Ordföranden och ledamöterna i ersättningskommittén ska vara sådana medlemmar av ledningen som inte utövar någon verkställande funktion i det berörda värdepappersföretaget. Om det bland styrelsemedlemmarna finns sådana personalrepresentanter som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/), ska minst en av dem utses till ledamot av ersättningskommittén.

Denna lag träder i kraft den 20 .

33.

Lag

om ändring av 79 f § i sparbankslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sparbankslagen (1502/2001) 79 f § 2 mom. sådant det lyder i lag 1423/2007, som följer:

79 f §

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 76 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska sparbanksbanker som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 74 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande sparbanksbanker har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

34.

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 1234/2013, som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

47 kap.

Om arbetsbrott

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 5 § i samarbetslagen eller i 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) eller i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

35.

Lag

om ändring av 16 kap. 25 § och 17 kap. 24 § i aktiebolagslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i aktiebolagslagen (624/2006) 16 kap. 25 § 2 mom. och 17 kap. 24 § 2 mom., sådana de lyder i lag 1415/2007, som följer:

Betänkande AjUB 18/2021 rd

16 kap.

Fusion

25 §

Verkställande av fusion som registreras i Finland

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande bolag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

17 kap.

Delning

24 §

Verkställande av delning som registreras i Finland

I fråga om delningar enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av delning. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i delningen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag, att samtliga deltagande bolag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

36.

Lag

om ändring av 20 kap. 26 § och 21 kap. 25 § i lagen om andelslag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om andelslag (421/2013) 20 kap. 26 § 2 mom. och 21 kap. 25 § 2 mom. som följer:

20 kap.

Fusion

26 §

Verkställande av fusion som registreras i Finland

I fråga om fusioner som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av fusioner. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i fusionen godkänner den rätt till återbetalning av andel som avses i 13 § och den lösningsrätt som avses i 14 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag (758/2004), att samtliga i fusionen deltagande andelslag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

21 kap.

Delning

25 §

Verkställande av delning som registreras i Finland

I fråga om delningar som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av delning. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i delningen godkänner den rätt till återbetalning eller den lösningsrätt som medlemmar och andra ägare av andelar

Betänkande AjUB 18/2021 rd

och aktier, optionsrätter och andra rättigheter som berättigar till andelar eller aktier har enligt 13 respektive 14 §, att reglerna om personalens representation har fastställts i enlighet med 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag, att samtliga i delningen deltagande andelslag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors 7.12.2021

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Aino-Kaisa Pekonen vänst
vice ordförande Katja Taimela sd
medlem Atte Kaleva saml
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Rami Lehto saf
medlem Jukka Mäkynen saf
medlem Anders Norrback sv
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Juha Pylväs cent
medlem Arto Satonen saml
medlem Riikka Slunga-Poutsalo saf
ersättare Jari Myllykoski vänst.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 18/2021 rd

Reservation

Reservation

Motivering

Samlingspartiets och Sannfinländarnas utskottsgrupper anser att den omarbetade samarbetslagen är en välkommen och behövlig reform. Det huvudsakliga syftet med samarbetslagen är att öka samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Främjande av dialog är ett viktigt mål som också måste främjas genom lagstiftning.

I propositionen (RP 159/2021 rd) föreslås det att lagens tillämpningsområde utvidgas till att omfatta arbetsgivare som sysselsätter minst 20 personer. Men det är oändamålsenligt att låta de lagstadgade samarbetsskyldigheterna gälla små företag, eftersom samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen genomförs naturligt i synnerhet i små företag och på ett sätt som lämpar sig för företagets verksamhet också utan lagstiftning.

Utifrån en sakkunnigutredning står det klart att propositionen inte innehåller tillräckliga grunder för ett ändrat tillämpningsområde. Propositionen står också till denna del i strid med tillämpningsområdet för EU:s samarbetsdirektiv. Det är logiskt att EU:s lagstiftning och Finlands lag är i linje med varandra också i fråga om tillämpningsgränsen. Gränsen på 50 anställda enligt samarbetsdirektivet beskriver också den europeiska synen på storleken på de företag som lämpligen kan omfattas av de allmänna samarbetsskyldigheterna.

Följaktligen anser vi att propositionen bör ändras så att avgränsningen av tillämpningsområdet fortfarande är minst 50 personer.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslagen enligt betänkandet, men 1 kap. 2 § 1 mom. i lagförslag 1 med ändringar. (*Reservationens ändringsförslag*)

Reservationens ändringsförslag

Lagförslag 1

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/

Betänkande AjUB 18/2021 rd
Reservation

1919), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 50 arbetstagare.
(2 mom. som i AjUB)

Helsingfors 7.12.2021

Arto Satonen saml
Atte Kaleva saml
Riikka Slunga-Poutsalo saf
Jukka Mäkynen saf
Rami Lehto saf