

RIKSDAGENS SVAR 286/2006 rd

Regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den (RP 254/2006 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 15/2006 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalanden:

1. Riksdagen förutsätter att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna noga bevakar
 - hur samarbetslagstiftningen utfaller,
 - hur lagstiftningen påverkar användningen av atypiska anställningar och inhyrd arbetskraft samt hur det utvidgade tillämpningsområdet påverkar mindre fö-

retag, framför allt utvecklingen i antalet fastanställda, och

— vilka effekter bestämmelserna om personalplaner och utbildningsbehov har på möjligheterna att bibehålla och utveckla arbetstagarnas yrkeskunnande samt på möjligheterna att i företagen ta hänsyn till behoven bland äldre arbetstagare och samordningen av arbete och familjeliv, samt

lämnar en utredning om frågan till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet senast vårsessionen 2010.

2. Riksdagen förutsätter att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna utreder möjligheterna att ta fram ett heltäckande statistik- och uppföljningssystem för personalplanerna och personalutbildningen.

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Genom denna lag främjas interaktiva samarbetsförfaranden mellan ett företag och dess personal vilka grundar sig på att tillräckliga uppgifter om företagets situation och om dess planer ges till personalen i rätt tid. Målet är att i samförstånd utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget. Målet är också att intensifiera arbetsgivarens, personalens och Arbetsmarknadsmyndigheternas samarbete i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas med de undantag som anges nedan i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

Vad som bestäms i 15 §, 17 § 3 och 4 mom., 18 och 19 § och 27 § 1 mom. 2—4 punkten tillämpas endast i företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

I företag som regelbundet har färre än 20 arbetstagare iakttas 9 kap. 2 och 3 § i Arbetsavtalslagen (55/2001).

3 §

Företag

I denna lag avses med företag sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte.

4 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i nämnda lag. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapets Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

Om ett företag är en ideell, konstnärlig eller vetenskaplig eller en religiös eller någon annan konfessionell sammanslutning eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte på beredningen av dessa avgöranden.

5 §

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 (/).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

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

nandet 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 utredningskyldighet 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 (495/1989).

6 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om huruvida ett företag skall anses vara sådant att denna lag skall tillämpas på företaget, så som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

2 kap.

Samarbetsparter

7 §

Allmän bestämmelse

Parter i samarbete enligt denna lag är arbetsgivaren och företags personal.

I samarbetsförhandlingarna deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna och hans eller hennes överordnade eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren som är behörig i det ärende som skall behandlas.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvärvaren eller det övertagande företaget delta i samarbetsförhandlingen på det sätt som bestäms nedan.

8 §

Företrädare för personalgrupperna

Företrädare för personalgrupperna är antingen den förtroendeman som valts på grundval av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som valts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Om det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingarna 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, företräds en personalgrupp också av 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 skall 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 skall 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 samarbetskyldighet tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

I fråga om uppsägningskyddet för ett samarbetsombud som avses i 2 och 3 mom. liksom för ett samarbetsombud som valts i stället för ett samarbetsombud som avgått under mandatperioden gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalsla-

gen bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud.

9 §

Gemensamt möte och delegation

Om ett ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingar berör arbetstagare som hör till flera personalgrupper än en, behandlas det på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och företrädarna för de berörda personalgrupperna. Det kan också avtalas att ärendet skall behandlas på ett gemensamt möte mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna mellan alla personalgrupper.

Arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna får avtala om att ärenden som omfattas av samarbete enligt denna lag i företaget eller i dess olika delar behandlas i en gemensam delegation för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna.

Av avtalet om delegationen skall framgå åtminstone vilka ärenden som skall behandlas i delegationen, delegationens sammansättning och delegationens mandatperiod. Mandatperioden för delegationens personalmedlemmar är två år, om inte någon annan mandatperiod har avtalats.

Avtalet om delegationen kan ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare är sex månader, om inte något annat avtalas.

3 kap.

Information till personalgruppernas företrädare

10 §

Uppgifter om företagets ekonomiska situation

Arbetsgivaren skall ge företrädarna för personalgrupperna

1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts el-

ler, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen skall avges, och

2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna skall arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 1 mom. 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i 3 mom. hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 1 mom. 2 punkten.

11 §

Löneuppgifter

Arbetsgivaren skall en gång om året ge företrädaren för var och en av personalgrupperna statistikuppgifter om de löner som betalats till alla arbetstagare i den personalgrupp han eller hon företräder. På begäran av företrädaren för en personalgrupp skall arbetsgivaren ge personalgruppens löneuppgifter specificerade enligt yrkesgrupp.

Specificeringen enligt personal- eller yrkesgrupp av de löneuppgifter som ges företrädarna för personalgrupperna skall göras så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av den.

En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kol-

lektivavtal får tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om meddelande av löneuppgifter.

12 §

Uppgifter om företagets anställningsförhållanden

Arbetsgivaren skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalgrupperna ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid i företaget.

13 §

Utredning om principerna för anlitande av utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i företaget i fråga om anlitande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser och i vilka arbetsuppgifter samt under vilken eller vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

Om anlitandet av arbetskraft enligt 1 mom. har konsekvenser för personalen i företaget, iakttas dessutom vad som bestäms i 6 och 8 kap.

14 §

Personalgruppernas företrädares rätt till tilläggsutredningar

Efter att ha fått de uppgifter eller utredningar som avses i 10—13 § har företrädarna för personalgrupperna rätt att ställa arbetsgivaren preciserade frågor. Arbetstagarna har motsvarande rätt i fall som avses i 8 § 4 mom. Arbetsgivaren skall ge sitt svar på dessa frågor inom rimlig tid.

4 kap.

Företagets allmänna planer, principer och mål

15 §

Principer och praxis vid anställningar

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) de allmänna principer och metoder som iakttas när någon anställs, vid behov specificerade enligt personal- eller yrkesgrupp eller arbetsuppgifter,

2) de uppgifter som behöver ges nyanställda för att de skall bli förtrogna med arbetsplatsen och företaget, samt

3) de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare i samband med att han eller hon anställs och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

16 §

Personalplan och utbildningsmål

I företaget skall vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personalplanen och utbildningsmålen utarbetas skall de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personalplanen och utbildningsmålen skall med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

1) personalens sammansättning och storlek i företaget samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) en bedömning av arbetstagarnas yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt de årliga

utbildningsmål som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp, samt

4) förfaranden för uppföljning av de planer och mål som avses i 1—3 punkten.

I personalplanen och utbildningsmålen skall uppmärksamhet fästas vid äldre arbetstagares särskilda behov liksom vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, skall nödvändiga ändringar göras i personalplanen och utbildningsmålen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

17 §

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft, meddelanden och fortsatt förhandlingsförfarande

Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av arbetskraft enligt 1 mom., skall detta meddelas de företrädare för personalgrupperna som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet till företrädarna för personalgrupperna skall framgå de hyrda arbetstagar- nas antal, arbetsuppgifter och arbetsplatsen, av- talstiden samt den eller de tidsperioder under vilka nämnda arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har företrädaren för den berörda perso- nalgruppen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det av- tal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Samarbetsförhand- lingarna skall föras inom en vecka efter det att

yrkandet framställts. Under samarbetsförhand- lingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

Företrädaren för personalgruppen kan emel- lertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., när avsikten är att anlita de hyrda ar- betstagarna för arbete som företagets arbetstaga- re enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande ar- bete eller installations-, reparations- eller servi- cearbete som det inte är möjligt att anlita företa- gets arbetstagare för.

18 §

Företagets interna information

Principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet skall behandlas vid samarbetsförhandlingar.

19 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas

1) den jämställdhetsplan för främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män som av- ses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvin- nor och män (609/1986), när avsikten är att pla- nen skall inkluderas i personalplanen,

2) före godkännande av ett sådant antidrog- program som avses i 11 § 4 mom. i lagen om fö- retagshälsovård de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet be- träffande vilka en arbetssökande eller arbetsta- gare är skyldig att lämna eller på basis av sam- tycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

3) syftet med, ibruktagandet av och metoder- na för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av ar- betstagarna,

4) principerna för användningen av elektro- nisk post och datanät,

5) bildandet av en personalfond enligt personalfondslagen (814/1989) och vinstpremiesystemet samt slopande av vinstpremiesystemet och upplösning av personalfonden.

20 §

Samarbetsförhandlingar

Innan en plan, mål, principer eller något annat arrangemang som avses i detta kapitel eller en ändring i dessa tas i bruk i företaget, skall grunderna och målen för samt syftena med och verkningarna av dem behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet tillsammans med företrädarna för de personalgrupper som berörs av saken.

Om det ärende som skall behandlas gäller en personalgrupp, behandlas ärendet tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp.

Om det ärende som skall behandlas påverkar flera personalgrupper än en, skall det behandlas vid ett gemensamt möte, där företrädarna för de personalgrupper som berörs av ärendet deltar. Ett sådant ärende kan också behandlas på något annat sätt som avses i 9 §.

21 §

Arbetsgivarens initiativ

Arbetsgivaren skall ta initiativ i ärenden som avses i detta kapitel i så god tid innan samarbetsförhandlingarna inleds att företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att förbereda sig för samarbetsförhandlingarna. Om det ärende som avses i initiativet gäller flera personalgrupper än en, skall initiativet tas så att företrädarna för de berörda personalgrupperna har möjlighet att även behandla det sinsemellan innan samarbetsförhandlingarna inleds.

Arbetsgivaren skall samtidigt meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

22 §

Uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna

Innan samarbetsförhandlingarna inleds skall arbetsgivaren lämna de behöriga företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som han har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling. Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ enligt 21 §. De kan också ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock med beaktande av vad som i 21 § 1 mom. bestäms om möjlighet för företrädarna för personalgrupperna att sätta sig in i ärendet, om inte arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna avtalar något annat.

23 §

Initiativrätt för företrädaren för personalgruppen

Om en företrädare för en personalgrupp begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i detta kapitel, skall arbetsgivaren med iakttagande av vad som bestäms i 21 och 22 § så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av samarbetsförhandlingar om det ärende som avses i begäran eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförhandlingar vara nödvändiga.

24 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

25 §

Fullgörande av samarbetsskyldigheten

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin samarbetsskyldighet enligt detta kapitel när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som bestäms i detta kapitel.

26 §

Information

Arbetsgivaren skall ge information om ärenden som behandlats vid samarbetsförhandlingar på grundval av uppnådd enighet eller om det detaljerade innehållet i och ikraftträdandetidpunkten för beslut som han annars fattat efter att samarbetsförhandlingarna avslutats. Beroende på hur vittgående ärendet är ges informationen aningen till de behöriga företrädarna för personalgrupperna eller till alla arbetstagare som berörs av ärendet eller med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

5 kap.

Avtal och personalens beslut

27 §

Förhandlingsinitiativ och ärenden som skall behandlas

Arbetsgivaren eller en företrädare för en personalgrupp kan lägga fram ett förhandlingsinitiativ för att förhandla och avtala om följande ärenden:

1) årligen om samarbetsutbildningens omfattning, innehåll och utbildningens inriktning enligt personalgrupp inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål,

2) de arbetsreglementen som skall iaktas i företaget eller en del av det och om ändringar i dem,

3) regler för initiativverksamheten och ändringar i dem,

4) de principer som skall följas vid fördelningen av tjänstebostäder, fastställandet av olika personalgruppers andelar samt fördelningen av bostäder, med undantag för de bostäder som är avsedda för företagsledningen,

5) planeringen och användningen av arbetsplatsens personalutrymmen och motsvarande lokaler samt ordnandet av barndagvård och perso-

nalbespisning inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat för dessa ändamål, samt

6) de allmänna grunderna för fördelningen av understöd som arbetsgivaren anvisat för personalens hobby-, rekreations- och semesterverksamhet.

I förhandlingsinitiativet skall det ärende som skall behandlas vid förhandlingarna samt grunderna för förhandlingsinitiativet utredas i huvuddrag.

28 §

Förhandlingar och avtal

Arbetsgivaren skall efter att ha lagt fram eller tagit emot ett förhandlingsinitiativ ge de behöriga företrädarna för personalgruppen de uppgifter som är nödvändiga med tanke på det ärende som skall behandlas. Om arbetsgivaren anser att de förhandlingar som avses i ett initiativ som lagts fram av en företrädare för personalgruppen är onödiga, skall de behöriga företrädarna för personalgruppen omedelbart underrättas om detta och grunderna för det.

Förhandlingskallelsen framställs av arbetsgivaren. Förhandlingarna förs i en anda av samarbete och i syfte att uppnå avtal om de ärenden som behandlas.

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingarna samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

Ett avtal som fåtts till stånd vid samarbetsförhandlingarna skall ingås skriftligen, om innehållet inte framgår av de protokoll som upprättats över förhandlingarna eller av bilagorna till dem. Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Vardera avtalsparten får säga upp ett avtal som gäller tills vidare. Uppsägningstiden är sex månader, om någon annan uppsägningstid inte har avtalats.

29 §

Avtals bindande verkan

Ett avtal om arbetsreglementen och regler för initiativverksamheten och om ändring i dessa är

bindande för arbetsgivaren och de arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde och till en personalgrupp vars företrädare har ingått avtalet. Avtalet iakttas som en del av respektive arbetstagares arbetsavtal, om inte något annat följer av det kollektivavtal som skall tillämpas i anställningsförhållandet. Ett sådant avtal åsidosätter dock inte en uttrycklig bestämmelse i arbetsavtalet som är förmånligare för arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall informera om ett avtal som ingåtts och om dess innehåll på lämpligt sätt på arbetsplatsen. Avtalet träder i kraft en månad efter det att informationen har getts, om inte något annat har avtalats.

30 §

Beslut av personalgruppernas företrädare

Om avtal i fråga om innehållet i och inriktningen enligt personalgrupp av samarbetsutbildningen enligt 27 § 1 mom. 1 punkten, fördelningen av tjänstebostäder enligt 4 punkten eller ärenden enligt 5 eller 6 punkten i nämnda moment inte fås till stånd mellan arbetsgivaren och de behöriga företrädarna för personalgrupperna vid samarbetsförhandlingar, fattar de behöriga företrädarna för personalgrupperna beslut om dessa saker.

31 §

Arbetsgivarens beslut

Om avtal om arbetsreglementen enligt 27 § 1 mom. 2 punkten eller ändringar i dem, reglerna för initiativverksamheten enligt 3 punkten eller ändringar i dem eller principerna för fördelningen av bostäder enligt 4 punkten eller fastställande av de olika personalgruppernas andelar inte fås till stånd, fattar arbetsgivaren beslut om dessa saker inom ramen för sin behörighet. Arbetsgivaren har inte rätt att ensidigt fastställa de arbetsreglementen som skall iakttas i företaget eller ändringar i dem.

6 kap.

Personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras

32 §

Tillämpningsområde

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas konsekvenser för personalen som följer av

- 1) att företaget eller någon del av det läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar,
- 3) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 4) andra motsvarande förändringar i företagsverksamheten,
- 5) arbetsarrangemangen, eller
- 6) anlitandet av utomstående arbetskraft.

Om de ändringar i företagsverksamheten som avses i 1 mom. och som planeras av arbetsgivaren bedöms leda till att arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, iakttas vid samarbetsförfarandet bestämmelserna i 8 kap.

33 §

Ärenden som skall behandlas

Vid samarbetsförhandlingar skall behandlas väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande arbetslokaler vilka beror på åtgärder som avses i 32 § 1 mom., omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet och inverkar på arbetstagarnas ställning, samt förflyttningar från en uppgift till en annan, arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden, ändringar som planeras i dessa arrangemang och de planerade ändringarnas inverkan på när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar liksom tidpunkterna för vilo- och matpauser, om inte något annat följer av ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren.

34 §

Samarbetsförhandlingar

Innan arbetsgivaren fattar beslut i ett ärende som avses i detta kapital, skall grunderna för, verkningarna av och alternativen för en planerad ändring enligt 33 § diskuteras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

Om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs samarbetsförhandlingar separat med respektive arbetstagare, om inte något annat avtalas. Varje arbetstagare har dock rätt att yrka att förhandlingar om ett ärende som berör honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

Om den planerade ändringen allmänt berör arbetstagare som hör till en eller flera personalgrupper, förs samarbetsförhandlingar mellan företrädarna för de berörda personalgrupperna och arbetsgivaren. Samarbetsförhandlingar kan också föras på något annat sätt som avses i 9 §.

35 §

Arbetsgivarens initiativ

Arbetsgivaren skall ta initiativ till samarbetsförhandlingar i så god tid som möjligt med beaktande av inom vilken tid avsikten är att genomföra sådana planerade ändringar i företagsverksamheten som avses i 32 § 1 mom. och deras konsekvenser för personalen samt personalkonsekvensernas omfattning.

Arbetsgivaren skall samtidigt meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna.

36 §

Uppgifter som skall lämnas till arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare de uppgifter som behövs för behandlingen av ett ärende. Uppgifterna skall i första hand bifogas arbetsgi-

varens initiativ enligt 35 §. Om det ärende som skall behandlas är vittgående, kan uppgifterna också lämnas separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock så att de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att tillsammans sätta sig in i de uppgifter de fått.

37 §

Initiativrätt för personalgruppens företrädare

Om en företrädare för en personalgrupp begär att samarbetsförhandlingar skall inledas i ett ärende som avses i detta kapitel, skall arbetsgivaren så snabbt som möjligt ta initiativ till inledande av förhandlingar om det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som föreskrivs i 35 och 36 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförhandlingar vara nödvändiga.

38 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som avses i 34—36 § och ärendena har behandlats i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

39 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

40 §

Information

Arbetsgivaren skall informera antingen de behöriga företrädarna för personalgrupperna eller alla de arbetstagare som berörs av beslutet, eller med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §, om ett

ärende enligt detta kapitel som behandlats vid samarbetsförhandlingar på grundval av uppnådd enighet eller om ett beslut som han annars fattat efter att samarbetsförhandlingarna avslutats och om tidpunkten eller tidpunkterna för genomförande av beslutet.

7 kap.

Samarbetsförfarande i samband med överlåtelse av rörelse

41 §

Information till personalgruppernas företrädare

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för de personalgrupper som berörs av överlåtelsen utreda

1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,

2) orsakerna till överlåtelsen,

3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt

4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren skall lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifter som han förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren skall lämna företrädarna för personalgrupperna de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter att överlåtelsen har skett.

Om överlåtelsen av en rörelse har sådana konsekvenser för personalen som avses i denna lag, skall konsekvenserna behandlas i förhandlingar på det sätt som bestäms någon annanstans i denna lag.

42 §

Förvärvarens skyldighet till dialog

Efter att förvärvaren har utrett de saker som nämns i 41 § 1 mom. för företrädarna för personalgrupperna, skall förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av personalgruppernas företrädare skall arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 §.

43 §

Fusion och delning

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

8 kap.

Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar

44 §

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Bestämmelserna tillämpas också om arbetsgivaren annars ämnar säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid av ovan nämnda orsaker.

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas inte, om företaget har försatts i konkurs eller befinner sig i likvidation eller om delägarna i ett dödsbo överväger att säga upp ett arbetsavtal på det sätt som bestäms i 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

45 §

Arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar

När arbetsgivaren överväger att säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid skall arbetsgivaren för inledande av samarbets-

förhandlingar och vidtagande av sysselsättningsåtgärder göra en skriftlig förhandlingsframställning senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

Av förhandlingsframställningen skall framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna.

46 §

Parter i samarbetsförhandlingarna

Uppsägning eller permittering av arbetstagare eller överföring av arbetstagare till anställning på deltid behandlas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna eller på ett gemensamt möte i enlighet med 9 § 1 mom.

Uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en eller flera enskilda arbetstagare kan behandlas mellan arbetsgivaren eller arbetstagarna och arbetsgivaren. Arbetstagaren har dock rätt att kräva att förhandlingar om ett ärende som gäller honom eller henne också skall föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren.

47 §

Uppgifter som arbetsgivaren skall lämna

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid som gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna skriftligen de uppgifter han förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som sägs upp, permitteras och överförs till anställning på deltid, samt

4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs.

De uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna skall bifogas förhandlingsframställningen. Uppgifter som arbetsgivaren får efter förhandlingsframställningen kan lämnas senast vid den förhandling som inleder samarbetsförhandlingarna.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller färre än tio arbetstagare eller permittering av minst tio arbetstagare för kortare tid än 90 dagar, kan arbetsgivaren lämna de berörda arbetstagarna eller deras företrädare de uppgifter som avses ovan. Arbetsgivaren skall lämna uppgifterna skriftligen på begäran av arbetstagaren eller den behöriga företrädaren för personalgruppen.

48 §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar skall behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till Arbetskraftsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

49 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalgrupperna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheter-

na utreda den offentliga arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Av handlingsplanen, som skall utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller till vad som avtalats genom kollektivavtal i fråga om minskande av arbetskraften, skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av de arbetssökandes sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för stödjande av arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig arbetskraftsservice.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden finns i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

50 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll

Om de avgöranden som arbetsgivaren överväger och som gäller företagsverksamheten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall vid samarbetsförhandlingarna i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet behandlas grunderna för och verkningarna av dessa åtgärder, de handlingsprinciper eller den handlingsplan som avses i 49 §, alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften och för att lindra följderna av minskningen för arbetstagarna.

51 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.

52 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Bestämmelser om protokoll över samarbetsförhandlingar samt om justering och bestyrkande av protokollen finns i 54 §.

53 §

Arbetsgivarens utredning

Efter att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel skall arbetsgivaren inom en rimlig tid för företrädarna för personalgrupperna presentera en allmän utredning om de beslut som övervägs på grundval av samarbetsför-

handlingarna. Av utredningen skall framgå, beroende på vilka ärenden som det förhandlats om, åtminstone antalet personer som skall sägas upp, permitteras och överföras till anställning på deltid enligt personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft.

På begäran av en företrädare för en personalgrupp skall arbetsgivaren presentera den utredning som avses i 1 mom. för de arbetstagare som hör till den berörda personalgruppen till den del utredningen berör dem gemensamt.

9 kap.

Särskilda bestämmelser

54 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilka framgår åtminstone tidpunkterna för förhandlingarna, vilka som deltagit i dem samt resultaten av förhandlingarna eller deltagarnas avvikande ställningstaganden.

Alla företrädare för arbetsgivaren och personalgrupperna som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om det inte vid samarbetsförhandlingarna avtalas något annat i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

55 §

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalgrupperna har när de förbereder sig för samarbetsförfarandet samt vid samarbetsförhandlingarna rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i mån av möjlighet även av andra sakkunniga i företaget, när det är nödvändigt med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall enligt 56 §.

56 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för en personalgrupp har rätt att för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet. Arbetsgivaren och företrädaren för personalgruppen skall komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för personalgruppen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för en personalgrupp utom sin arbetstid deltar i en samarbetsförhandling 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.

57 §

Tystnadsplikt

En arbetstagare, en företrädare för en personalgrupp och en i 55 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. avsedda arbetstagare och deras företrädare skall hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna

1) uppgifter om affärs- och yrkeshemligheter,
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 sekretessplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller en företrädare för en personalgrupp, 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 skall uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten,

2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalgruppen samt en i 55 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

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

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för personer enligt 1 mom. är i kraft.

58 §

Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna och kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag borde behandlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, skall inga samarbetsförhandlingar inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

59 §

Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet

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

60 §

Undantag från samarbetsförfarandet

Arbetsgivaren får fatta beslut i ärenden som avses i 32 och 33 § samt i 44 § 1 mom. utan föregående samarbetsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som är till skada för företags produktions- eller serviceverksamhet eller företags ekonomi och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör hinder för samarbetsförhandlingar.

När grunderna enligt 1 mom. för att avvika från samarbetsskyldigheterna inte längre föreligger, skall arbetsgivaren utan dröjsmål inleda samarbetsförhandlingar, där även orsakerna till det avvikande förfarandet skall utredas.

61 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 3—6 och 8 kap. Genom avtal får avvikelse dock inte göras från vad som bestäms i 47 och 48 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

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

Ett avtal som avses i 1 och 2 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. 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 personalgrupp som avses i avtalet.

62 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som bestäms i 45—51 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms skall beaktas graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat.

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.

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

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. Sedan anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter anställningsförhållandets slut.

63 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 62 § justeras treårsvis genom förordning av statsrå-

det så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

64 §

Tvångsmedel

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10—13 § bestäms om de uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att utarbeta en personalplan och utbildningsmål enligt 16 §, kan arbetsministeriet på begäran av en företrädare för en personalgrupp hos domstolen yrka ett beslut enligt 1 mom., om det är uppenbart att det inte går att få personalplanen och utbildningsmålen behandlade vid samarbetsförfarande enligt 4 kap.

65 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

66 §

Tillsyn

Tillsynen över efterlevnaden av denna lag utövas av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iaktas i företagets anställningsförhållanden.

67 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter

att iakttä eller bryter mot vad som bestäms i 17, 20 eller 22 §, 28 § 1 eller 2 mom., 30, 31, 34, 36, 41, 43 eller 55 §, 56 § 1 mom. eller 65 §, med undantag för vad som i 55 eller 56 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet, skall för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

Vid bestämmandet av straff för försummelse av skyldigheterna enligt 34, 36 och 41 § betraktas det inte som en straffsänkande omständighet att det företag som har bestämmande inflytande inte har lämnat det företag som står under bestämmande inflytande de uppgifter som behövs för att genomföra samarbetsförfarandet.

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 8 § 2 och 3 mom. bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 57 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

10 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

68 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 200 .

Genom denna lag upphävs lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) jämte ändringar.

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till andra bestämmelser i den lag om samarbete inom företag som gällde vid denna lags ikraftträdande än till de bestämmelser som gäller nationellt eller internationellt koncernsamarbete, skall i stället för dem tillämpas denna lag.

69 §

Övergångsbestämmelser

Ett avtal enligt 14 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid denna lags ikraftträdande får tillämpas utan hinder av bestämmelserna i 61 § i denna lag till dess avtalet upphör att gälla.

Bestämmelserna i denna lag tillämpas på företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande när sex månader förflutit från lagens ikraftträdande, om företaget inte överväger att säga upp minst tio arbetstagare.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt 16 § i denna lag skall fullgöras inom sex månader från lagens ikraftträdande.

Lag

om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

I denna lag bestäms om sådana samarbetsförhållanden mellan ledningen och personalen i såväl finska företagsgrupper som grupper av gemenskapsföretag som säkerställer utbyte av åsikter och dialog mellan företrädarna för arbetstagarna och den behöriga företagsledningen.

Lagens syfte är att förbättra arbetstagarnas rätt att få uppgifter och bli hörda om företagets och företagsgruppernas verksamhet och deras framtidsutsikter samt i synnerhet om ärenden beträffande vilka besluten påverkar arbetstagarnas ställning och deras sysselsättning i företagsgruppen eller företaget. Lagens syfte är också att främja växelverkan mellan arbetstagarna i företagen och företagsgrupperna.

2 §

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i 1, 2, 4 och 5 kap. tillämpas i finska företagsgrupper enligt 7 § samt i företag vars verksamhet består av administrativt självständiga verksamhetsenheter.

Bestämmelserna i 1 och 3—5 kap. tillämpas i grupper av gemenskapsföretag enligt 13 § samt i gemenskapsföretag.

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 föreningar (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Oberoende av vad som bestäms i denna lag skall vid samarbete mellan finska företag och dess personal iakttas vad som bestäms i lagen om samarbete inom företag (/).

4 §

Företagsgrupp och kontrollerande företag

I denna lag avses med företagsgrupp en grupp som omfattar ett kontrollerande företag samt de företag i vilka detta företag utövar bestämmande inflytande.

Som ett kontrollerande företag betraktas ett företag som utövar bestämmande inflytande över ett annat företag i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller det kontrollerade företagets bolagsordning eller regler eller på något annat motsvarande sätt.

Om inte något annat visas anses ett företag utöva bestämmande inflytande över ett annat företag

1) när det direkt eller indirekt kan utse mer än hälften av medlemmarna i företagets styrelse eller ett motsvarande organ,

2) när det har majoriteten av de röster som är knutna till företagets aktier eller andelar, eller

3) när det direkt eller indirekt äger mer än hälften av företagets aktier eller andelar.

Om två eller flera företag i en företagsgrupp kan anses utöva bestämmande inflytande, har i första hand det företag som avses i 3 mom. 1 punkten och i andra hand det som avses i 2 punkten bestämmande inflytande, om det inte visas att något av företagen utövar bestämmande inflytande på någon annan grund.

Bestämmelser om den lag som skall tillämpas vid fastställande av bestämmande inflytande i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag finns i 16 §.

5 §

Beräkning av antalet arbetstagare

I finska företagsgrupper och företag beräknas det antal arbetstagare som avses i 7 och 13 §, deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare medräknade, som ett medeltal för dem som arbetat i företaget under de två senaste åren.

6 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om huruvida en företagsgrupp eller ett företag skall anses vara sådana att denna lag skall tillämpas på företagsgruppen eller företaget, så som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

2 kap.

Samarbete inom finska företagsgrupper

7 §

Företagsgrupp och företag

Bestämmelserna i denna lag tillämpas inom en finsk företagsgrupp som har sammanlagt minst 500 arbetstagare i Finland. Bestämmelserna tillämpas i de finska företag inom företagsgruppen som har minst 20 arbetstagare.

Om det inom en företagsgrupp finns en eller flera företagsgrupper, tillämpas bestämmelserna i detta kapitel endast i den högsta företagsgruppen, om inte ledningen för den sistnämnda och företrädarna för arbetstagarna avtalar om att samarbetet skall ordnas på något annat sätt.

När det antal arbetsgivare som avses i 1 mom. uppfylls tillämpas bestämmelserna i detta kapitel även på ett sådant finskt företag vars verksamhet består av administrativt självständiga verksamhetsenheter på olika orter i Finland. På en administrativt självständig verksamhetsenhet tillämpas vad som bestäms om företag inom en företagsgrupp.

Om verksamhetsområdet för ett företag som hör till en företagsgrupp eller för ett företags verksamhetsenhet inte har någon nära anknytning till den produktions- eller serviceverksamhet som bedrivs inom företagsgruppen eller företaget och detta företags eller denna verksamhetsenhets verksamhet inte är betydande med tanke på ställningen för företagsgruppens eller företagets arbetstagare, får ett sådant företag ställas utanför det samarbete som föreskrivs i detta kapitel.

8 §

Avtal om samarbete

Ledningen för en företagsgrupp eller ett företag och företrädarna för arbetstagarna får utan hinder av 9—12 § avtala om samarbetets innehåll och förfaringssätten samt om antalet företrädare för arbetstagarna och deras fördelning enligt personalgrupp.

Varje personalgrupp inom företagsgruppen eller företaget har rätt att inom sig välja en företrädare till arbetstagarnas förhandlingsorgan. Personalgrupperna får före valet av företrädare avtala sinsemellan att till arbetstagarnas förhandlingsorgan väljs högst tre extra medlemmar. Samtidigt skall man avtala om vilka personalgrupper som har rätt att välja extra medlemmar.

Avtal om samarbete skall ingås skriftligen. Avtalet kan gälla en viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av ledningen för företagsgruppen eller företaget och av respektive personalgrupps företrädare som avses i det avtalsbaserade samarbetet. Om en personalgrupp har flera företrädare än en, skall de vara eniga om att säga upp avtalet. Genom avtalet om samarbete kan rätten för personalgruppernas företrädare att säga upp detta avtal begränsas. Uppsägningstiden är åtta månader, om något annat inte har avtalats.

Sedan ett avtal om samarbete upphört att gälla skall 9—12 § iakttas.

9 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom företagsgrupper och företag

I företagsgrupper och företag där avtal om samarbete mellan ledningen och arbetstagarna inte har ingåtts, skall 10—12 § tillämpas. Ett avtal om samarbete inom en företagsgrupp eller ett företag får emellertid ingås när som helst utan hinder av 10—12 §.

I en företagsgrupp eller ett företag som efter att antalet arbetstagare har ökat uppfyller tillämpningsvillkoren i 7 §, skall de sekundära bestämmelserna ändå tillämpas först 12 månader efter att avtalsförhandlingar enligt 8 § inletts, dock senast 24 månader efter att villkoren för tillämpning av lagen uppfyllts, om ett avtal om samarbete inte har ingåtts före det.

10 §

Företrädare för arbetstagarna

Arbetstagarna vid varje finskt företag inom en företagsgrupp har rätt att bland sig välja en företrädare för samarbetet mellan företagsgruppens ledning och arbetstagarna. Företrädarna för arbetstagarna skall väljas så att alla personalgrupper i företagsgruppen har åtminstone en företrädare.

11 §

Ärenden som skall meddelas och behandlas i samarbetsförfarande

Företrädarna för arbetstagarna i sådana företag inom en företagsgrupp som är verksamma i Finland skall ges

1) för varje räkenskapsperiod en enhetlig redogörelse för företagsgruppens ekonomiska situation som innehåller koncernbokslutet eller, om företagsgruppen inte enligt lag skall upprätta ett koncernbokslut, motsvarande tillgängliga redogörelse som företagsgruppen har tillgång till,

2) för varje räkenskapsperiod uppgifter om framtidsutsikterna för företagsgruppens produk-

tion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en uppskattning av den sannolika personalstyrkan samt förändringar i kraven på arbetstagarnas yrkesskicklighet eller kompetens enligt personalgrupp,

3) uppgifter om avgöranden som ledningen för företagsgruppen överväger och som gäller väsentlig utvidgning, inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till företagsgruppen, samt

4) uppgifter om planerade avgöranden som träffas i företagsgruppens ledning och som väsentligt förändrar produkturvalet eller serviceverksamheten eller andra liknande funktioner i ett företag som hör till företagsgruppen och därvid påverkar arbetstagarnas ställning.

I fråga om ett företag som hör till företagsgruppen men som är verksamt någon annanstans än i Finland skall förutom de uppgifter som framgår av koncernbokslutet eller motsvarande lämnas endast sådana i 1 mom. 2 punkten avsedda uppgifter som är av väsentlig betydelse för företagsgruppens arbetstagare som arbetar i Finland.

12 §

Samarbetsförfarande

En person som hör till ledningen för en företagsgrupp eller ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det skall informeras om skall 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 skall lämnas så att de samarbetsförfaranden och samarbetsförhandlingar som avses i 6—8 kap. i lagen om samarbete inom företag kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

3 kap.

Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag

13 §

Grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas i privata eller publika företagsgrupper och företag som bedriver ekonomisk verksamhet och som har sammanlagt minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, när

1) en grupp av gemenskapsföretag har företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, eller

2) ett gemenskapsföretag har minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

14 §

Undantag till följd av EU:s koncentrationsförordning

Företag som avses i artikel 3.5 a och 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer anses inte som kontrollerande företag.

15 §

Utredningsförfarandes inverkan på bestämmande inflytande

En boförvaltare, utredare eller likvidator som sköter sina uppgifter enligt konkurslagen (120/2004), lagen om företagssanering (47/1993), aktiebolagslagen (624/2006) eller motsvarande lagstiftning anses inte enbart på denna grund utöva bestämmande inflytande enligt 4 §.

16 §

Bestämmande inflytande och lagval

Tillämplig lag när det kontrollerande företaget skall bestämmas är den lag i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som skall tillämpas på respektive företag inom företagsgruppen. Om ingen medlemsstats lag ändå tillämpas på företaget, är den lag som skall tillämpas för att fastställa det bestämmande inflytandet lagen i den medlemsstat där den företrädare som företaget angett finns eller, om någon sådan inte finns, där det företag som har de flesta arbetstagarna inom företagsgruppen finns.

17 §

Central ledning

De skyldigheter som föreskrivs i detta kapitel tillkommer i Finland registrerade företag och i Finland registrerade gemenskapsföretag som utövar bestämmande inflytande över en grupp av gemenskapsföretag (*central ledning*).

Om en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag har sin centrala ledning utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, tillkommer de skyldigheter som föreskrivs i detta kapitel ett av företagsgruppen kontrollerat företag som är beläget i Finland eller en verksamhetsenhet som gemenskapsföretaget har i Finland, om företagsgruppens eller gemenskapsföretagets centrala ledning har angett det.

Om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag finns utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och inte har angett vilket av dess kontrollerade företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som ansvarar för skyldigheterna enligt detta kapitel, ansvarar för dem ett finskt kontrollerat företag eller en finsk verksamhetsenhet, om företaget eller verksamhetsenheten har det största antalet arbetstagare av de företag eller verksamhetsenheter som gruppen av gemenskapsföretag

eller gemenskapsföretaget kontrollerar inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

18 §

Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag skall tillsammans med företrädarna för arbetstagarna ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen skall lämna företrädarna för arbetstagarna uppgifter om antalet arbetstagare i de företag eller verksamhetsenheter den kontrollerar.

Om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag finns utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och inte, trots begäran från ett finskt företag eller en finsk verksamhetsenhet enligt 17 § 2 eller 3 mom., tillställer företaget eller verksamhetsenheten uppgifter om antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget, skall företaget eller verksamhetsenheten skaffa dessa uppgifter från företagsgruppens företag eller företagets verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Ett kontrollerat företag och en kontrollerad verksamhetsenhet i Finland skall lämna uppgifter om antalet arbetstagare till ett inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet beläget företag inom en grupp av gemenskapsföretag eller en inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet belägen verksamhetsenhet vid ett gemenskapsföretag, om företaget eller verksamhetsenheten begär att få uppgifterna i ett fall liknande det som avses i 3 mom.

19 §

Inrättande av ett förhandlingsorgan för arbetstagarna

Arbetstagarna skall välja ett förhandlingsorgan

1) när den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag föreslår förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av motsvarande informations- och samrådsförfarande, eller

2) när sammanlagt minst 100 arbetstagare eller deras företrädare från minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet begär att sådana förhandlingar skall inledas.

20 §

Förhandlingsorganets sammansättning

Till sitt förhandlingsorgan väljer arbetstagarna en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget har ett företag eller en verksamhetsenhet. Förutom dessa medlemmar väljer arbetstagarna till förhandlingsorganet

1) en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 25 procent men mindre än 50 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

2) två medlemmar från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 50 procent men mindre än 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

3) tre medlemmar från den medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

21 §

Antal medlemmar i förhandlingsorganet och val av medlemmar

Arbetslagarnas förhandlingsorgan har minst tre och högst 18 medlemmar, om inte tillämpningen av första meningen i 20 § leder till ett större antal medlemmar.

Arbetslagarna i företag eller verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljer sina företrädare till förhandlingsorganet genom överenskommelse eller val. Om arbetslagarna inte kommer överens om förfarandet för val av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för val av medlemmar till förhandlingsorganet. Samtliga arbetslagare i företagen eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i det val som arbetarskyddsfullmäktige ordnar.

Företrädare för arbetslagarna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljs med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

Arbetslagarnas förhandlingsorgan skall meddela både den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och ledningarna för företagsgruppens kontrollerade företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter sin sammansättning.

22 §

Förhandlingar om ordnande av samarbete

Den centrala ledningen och arbetslagarnas förhandlingsorgan skall förhandla i en anda av samarbete och i syfte att uppnå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen kallar arbetslagarnas förhandlingsorgan till ett möte där de avtalsför-

handlingar som avses i 1 mom. inleds. Den centrala ledningen skall underrätta ledningen för de andra företagen inom en grupp av gemenskapsföretag eller ledningarna för ett gemenskapsföretags verksamhetsenheter om kallelsen till förhandlingar.

23 §

Ansvar för förhandlingsorganets kostnader

Den centrala ledningen ansvarar för de skäliga kostnaderna för valet av medlemmar till arbetslagarnas förhandlingsorgan, förhandlingsorganets avtalsförhandlingar enligt 22 § samt sak-kunniga som förhandlingsorganet anlitat vid dessa förhandlingar.

24 §

Förhandlingsorganets avstående från avtalsförhandlingar

Arbetslagarnas förhandlingsorgan kan med minst två tredjedels majoritet besluta att inte inleda förhandlingar enligt 22 § eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar. För att på nytt inleda förhandlingar kan arbetslagarnas förhandlingsorgan sammankallas tidigast två år efter beslutet, om inte den centrala ledningen och förhandlingsorganet har kommit överens om eller kommer överens om en kortare tidsfrist.

Om arbetslagarnas förhandlingsorgan i enlighet med 1 mom. har beslutat att avstå från förhandlingar, tillämpas inte de sekundära bestämmelserna om samarbetsförfarande i 27—37 § i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

25 §

Beslut om samarbetsavtal i förhandlingsorganet

Arbetslagarnas förhandlingsorgan kan ingå avtal med den centrala ledningen om ett eller flera europeiska företagsråd eller ett eller flera andra informations- och samrådsförfaranden, om mera än hälften av förhandlingsorganets medlemmar understöder det.

26 §

Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

I ett skriftligt avtal om ett europeiskt företagsråd skall, om inte något annat överenskomms, bestämmas

1) vilka företag eller verksamhetsenheter som hör till avtalets tillämpningsområde,

2) företagsrådets sammansättning och dess mandatperiod,

3) företagsrådets uppgifter samt förfaringsätten för information och ömsesidigt utbyte av åsikter,

4) platsen eller platserna för företagsrådets möten, mötesfrekvensen och mötenas längd,

5) vilka ekonomiska och andra materiella resurser som skall anvisas företagsrådet, samt

6) avtalets giltighetstid och de förfaringsätt som iakttas när avtalet ändras på grund av förändringar som verkställts i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller när avtalet revideras av någon annan orsak.

Den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan kan i stället för att inrätta ett europeiskt företagsråd skriftligen avtala om ett eller flera informations- och samrådsförfaranden. I avtalet skall anges de ärenden som arbetstagarnas företrädare har rätt att få information om och att bli hörda om. Till dem hör i synnerhet övernationella frågor som berör gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. I avtalet skall också anges detaljerade regler för hur företrädarna för arbetstagarna har rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått.

Ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande åsidosätter de i 27—37 § avsedda sekundära bestämmelserna om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag, om inte något annat följer av avtalet.

27 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna om europeiska företagsråd i 28—37 § skall tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag

1) när den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan har avtalat om det,

2) om den centrala ledningen inte har inlett förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsorgan inom sex månader efter begäran om förhandlingar enligt 19 § 2 punkten från arbetstagarna eller deras företrädare, eller

3) om den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan i sina förhandlingar inte har uppnått avtal om samarbete enligt detta kapitel inom tre år från de tidpunkter som avses i 19 § utom när detta har berott på arbetstagarnas förhandlingsorgans beslut enligt 24 § att avstå från avtalsförhandlingar.

Om det i en grupp av gemenskapsföretag finns flera kontrollerande företag än ett, inrättas ett europeiskt företagsråd bara på det högsta kontrollerande företags nivå, om inte något annat följer av ett avtal enligt 26 §.

28 §

Europeiskt företagsråd och dess sammansättning

Ett europeiskt företagsråd är ett samarbetsorgan som arbetstagarna i ett gemenskapsföretag eller i en grupp av gemenskapsföretag väljer inom sig och som har minst tre och högst 30 medlemmar.

Till företagsrådet skall väljas minst en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget har ett företag eller en verksamhetsenhet. Utöver dessa medlemmar väljs

1) en medlem från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 25 procent men mindre än 50 procent

av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

2) två medlemmar från varje medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 50 procent men mindre än 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget,

3) tre medlemmar från den medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som har minst 75 procent av alla arbetstagare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

29 §

Val av medlemmar i europeiska företagsråd

Arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljer bland sig medlemmar som företrädar dem i det europeiska företagsrådet genom överenskommelse eller val. Om personalen inte kommer överens om förfarandet för val av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagens eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för val av medlemmar i företagsrådet. Alla som hör till personalen i företagen eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i det val av medlemmar i det europeiska företagsrådet som arbetarskyddsfullmäktige ordnar.

Företrädare för arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljs med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

30 §

Meddelande om europeiska företagsråds sammansättning

Företagsrådet skall meddela den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller

gemenskapsföretaget eller en av den centrala ledningen anvisad annan behörig ledning för företagsgruppen eller företaget sin sammansättning och eventuella förändringar i den.

31 §

Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

Företagsrådet fastställer självt sin arbetsordning.

Företagsrådet kan inom sig välja ett arbetsutskott med högst tre medlemmar, om företagsrådets medlemsantal förutsätter detta.

32 §

Rätt att få uppgifter och att bli hörd

Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott har rätt att få uppgifter och bli hört om sådana frågor som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller minst två av företagsgruppens företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter, som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. På motsvarande sätt behandlas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag enligt 17 § 2 och 3 mom. enbart ärenden som gäller antingen alla företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

33 §

Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem

Det europeiska företagsrådet har rätt att sammanträda minst en gång om året tillsammans med företrädarna för den finska centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget för att få uppgifter och bli hört om företagsgruppens eller företagets affärsverksamhet och framtidsutsikter. Före mötet

skall den centrala ledningen lämna en skriftlig redogörelse för de ärenden som kommer att behandlas på mötet.

Den centrala ledningen skall informera ledningen för övriga företag eller verksamhetsenheter som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget om mötet.

På de ordinarie mötena skall behandlas i synnerhet följande ärenden:

- 1) företagsgruppens eller företagets struktur,
- 2) företagsgruppens eller företagets ekonomiska och finansiella situation,
- 3) framtidsutsikterna för företagsgruppens eller företagets verksamhet, produktion och försäljning,
- 4) sysselsättningsläget och framtidsutsikterna för det,
- 5) investeringsprogrammet eller investeringsprogrammen,
- 6) betydande organisationsförändringar,
- 7) införandet av nya arbetsmetoder och produktionsprocesser,
- 8) produktionsöverföringar,
- 9) fusioner,
- 10) inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag eller verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa, och
- 11) sådana minskningar av antalet arbetstagare som avses i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar av arbetstagare, i enlighet med vad som bestäms i den nationella lagstiftningen i etableringsstaten för respektive företag som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller för respektive verksamhetsenhet vid gemenskapsföretaget.

Före ett ordinarie möte har medlemmarna i det europeiska företagsrådet rätt att sammanträda för sig.

34 §

Extra möten i exceptionella situationer

Den centrala ledningen skall med tanke på utbytet av åsikter i rätt tid lämna arbetsutskottet en redogörelse för sådana exceptionella omständigheter som har en betydande inverkan på arbets-

tagarnas ställning, i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt uppsägningar enligt 33 § 3 mom. 11 punkten.

På begäran av arbetsutskottet skall den centrala ledningen eller någon annan sådan företagsledning som har beslutanderätt i de ärenden som behandlas, ordna ett möte där den informerar om de ärenden som avses i 1 mom. och utbyter åsikter om dem med arbetsutskottet. Också de medlemmar av det europeiska företagsrådet som inte hör till arbetsutskottet men som företräder arbetstagare som direkt berörs av de ärenden som avses i 1 mom. har rätt att delta i mötet.

Ett extra möte skall ordnas så snart som möjligt efter att utredningen givits. För mötet utarbetar den i 2 mom. avsedda ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget en berättelse om vilken arbetsutskottet kan avge utlåtande när mötet avslutas eller inom en rimlig tid efter att mötet avslutats.

Arbetsutskottet, vid behov kompletterat på det sätt som avses i 2 mom., har rätt att samlas utan att ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget är närvarande.

Vad som ovan bestäms om arbetsutskottet gäller det europeiska företagsrådet, om det inte har valt något arbetsutskott inom sig.

35 §

Rätt att anlita sakkunniga

Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskottet har rätt, i den mån det är nödvändigt, att anlita sakkunniga som det själv valt när det förbereder sig för möten som avses i 33 och 34 §.

36 §

Informationsskyldighet för medlemmarna av företagsrådet och dess arbetsutskott

Medlemmarna av det europeiska företagsrådet eller dess arbetsutskott skall informera de andra företrädarna för arbetstagarna i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget

eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och resultaten av de informations- och samrådsförfaranden som avses ovan i detta kapitel, om inte något annat följer av tystnadsplikten enligt 43 §.

37 §

Ansvar för samarbetskostnaderna

Den centrala ledningen svarar för kostnaderna för det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts verksamhet. Sådana kostnader är åtminstone kostnaderna för mötesarrangemang och tolkning samt rese- och inkvarteringskostnader för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet, om inte något annat har avtalats.

Den centrala ledningen skall anvisa det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts medlemmar tillräckliga ekonomiska och andra materiella resurser så att de kan sköta sina uppgifter på lämpligt sätt.

Den centrala ledningen svarar för rese- och inkvarteringskostnaderna för en (1) sakkunnig som det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott anlitar i fall som avses i 33 och 34 §, om inte något annat avtalas.

38 §

Det europeiska företagsrådets bedömning av avtalsförhandlingarna

Företagsrådet bedömer senast fyra år efter att det inrättats huruvida förhandlingar om ett avtal enligt 26 § borde inledas med den centrala ledningen.

Om företagsrådet med enkel majoritet beslutar att föreslå förhandlingar för den centrala ledningen, skall företagsrådet föra förhandlingarna i stället för arbetstagarnas förhandlingsorgan. Vid förhandlingarna iaktas i övrigt i tillämpliga delar vad som bestäms i 22—26 §.

39 §

Inverkan av en minskning av antalet arbetstagare

Även om antalet arbetstagare i en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag minskar så att det understiger det som föreskrivs i 13 §, skall ett i Finland ingånget avtal enligt 26 § om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande tillämpas ytterligare sex månader från det att antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget inte längre uppfyller antalet enligt 13 §, om inte något annat följer av avtalet.

På motsvarande sätt behåller arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 19 § och det europeiska företagsrådet enligt 28 § sin ställning och sina uppgifter sex månader från det har antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget har minskat så att det understiger det som föreskrivs i 13 §.

4 kap.

Särskilda bestämmelser

40 §

Rättigheter för företrädare för arbetstagarna

De företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag har rätt att för skötseln av sina uppgifter liksom för samarbetsutbildning som avtalas särskilt få tillräckligt med befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av detta. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för arbetstagarna samt arbetsgivaren.

Om en företrädare för arbetstagarna utom sin arbetstid deltar i samarbetsförfarande enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att till honom eller henne erlagga en ersättning för den tid som använts för uppgiften vilken motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

41 §

Uppsägningsskydd för företrädare för arbetstagarna

I fråga om uppsägningsskyddet för de företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud.

Uppsägningsskyddet för en företrädare för arbetstagarna som valts i någon annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet bestäms enligt den nationella lagstiftningen i staten i fråga.

42 §

Avtalsrätt

Ledningen för en finsk företagsgrupp eller ett finskt företag som avses i 7 § och de företrädare för arbetstagarna som avses i 8 eller 10 § samt den i 17 § avsedda centrala ledningen för en företagsgrupp eller ett företag som avses 13 § och de finska företrädarna för arbetstagarna i detta företag får utan hinder av vad som bestäms ovan skriftligen avtala om sammanförande av innehållet i och förfarandet för de nationella samarbetsförfarandena och samarbetsförfarandena på gemenskapsnivå.

43 §

Tystnadsplikt

En arbetstagare som är medlem av arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 8 eller 20 § och en företrädare för arbetstagarna vilken deltar i samarbetsförfarandet samt en i denna lag avsedd sakkunnig som bistår företrädarna för arbetstagarna skall hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna

1) uppgifter om företagsgruppens eller företagets affärs- och yrkeshemligheter,

2) sådana uppgifter om företagsgruppens eller företagets ekonomiska ställning som inte är

offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent, samt

3) uppgifter om företagsgruppens eller företagets företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent.

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte den som har tystnadsplikt, efter att ha informerat om tystnadsplikten, från att röja sekretessbelagda uppgifter för andra i nämnda moment avsedda arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem, om det är nödvändigt för skötseln av samarbetsuppgifterna.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) företagsgruppens eller företagets ledning har visat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten,

2) företagsgruppens eller företagets ledning har meddelat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

3) den som har tystnadsplikt enligt 1 mom. har underrättat de i 2 mom. avsedda arbetstagarna eller företrädarna för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för en arbetstagare enligt 1 mom. och dennes företrädare är i kraft och tystnadsplikten för en sakkunnig efter att sakkunniguppdraget fullgjorts.

44 §

Undantag från informationsskyldigheten

Ledningen och den centrala ledningen för en företagsgrupp är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller deras företrädare sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företagsgruppen, företaget eller dess verksamhet.

45 §

Det kontrollerande företags informationsskyldighet

När det företag som utövar bestämmande inflytande över en företagsgrupp eller när ett gemenskapsföretag enligt 7 § 3 mom. eller 13 § 2 punkten förbereder ekonomiska beslut eller produktionsbeslut, som leder till att ett företag eller en verksamhetsenhet som det kontrollerar sannolikt måste överväga att minska användningen av arbetskraft på det sätt som avses i rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar av arbetstagare, skall det ge det kontrollerade företaget eller den kontrollerade verksamhetsenheten tillräckliga uppgifter om de avgöranden som är under beredning och alternativen till dem så att det sistnämnda företaget eller verksamhetsenheten kan fullgöra sin samarbetsskyldighet på korrekt sätt.

46 §

Straffbestämmelser

En företrädare för den centrala ledningen, ett kontrollerat företag eller ett företag enligt 2 § 2 mom. eller ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 11 eller 12 §, 18 § 2 mom., 22 § 2 mom., 32—35, 39, 40 eller 47 §, med undantag för vad som i 40 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller som väsentligt försummar att iaktta vad som överenskommit i ett avtal enligt 8 eller 26 §, skall för *brott mot samarbetsskyldigheten inom företagsgrupper* dömas till böter.

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en samarbetsföreträdare enligt 41 § bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889) och om straff för hindrande av arbetstagarna från att välja företrädare i förhandlings- eller samarbetsorgan enligt denna lag bestäms i 47 kap. 5 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 43 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i straffla-

gen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

47 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

48 §

Tillsyn

Iakttagandet och tillämpningen av denna lag övervakas av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaförbund som ingått ett riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iakttagas i företags anställningsförhållanden.

5 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

49 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 200 .

Om det någon annanstans i lagstiftningen hänvisas till bestämmelserna om nationellt eller internationellt koncernsamarbete i den lag om samarbete inom företag (725/1978) som gällde vid denna lags ikraftträdande, skall denna lag tillämpas i stället för dem.

50 §

Övergångsbestämmelse

Bestämmelserna i denna lag tillämpas inte på de företag och företagsgrupper som avses i denna lag och i vilka det vid denna lags ikraftträdande finns ett gällande avtal om nationellt eller internationellt koncernsamarbete enligt den lag om samarbete inom företag som gäller vid ikraftträdandet eller i vilka det före den 22 september

1996 har ingåtts ett avtal som gäller hela personalen om gränsöverskridande växelverkan mellan koncernens ledning och personalen. Om inte något annat har avtalats är uppsägningstiden för

det sistnämnda avtalet sex månader, varefter de skyldigheter som föreskrivs i denna lag skall iakttas.

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 av den 19 maj 2004 om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 § 1 mom. och 8 § som följer:

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om unga arbetstagare (998/1993) och lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977) samt om huruvida ett företag skall anses vara sådant att på företaget skall tillämpas lagen om samarbete inom företag (/) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/).

- 2) arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå,
- 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) arbetsministeriet om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag skall tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

8 §

Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av
1) en domstol,

Denna lag träder i kraft den

200 .

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 7 punkten, sådan den lyder i lag 1218/2006, och
fogas till 80 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1389/1995 och i lag 896/2001 samt i nämnda lag 1218/2006, en ny 8 punkt som följer:

80 §

Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

— — — — —
 7) engångsersättning som med stöd av naturvårdslagen har betalats till ägaren av ett skydds-

område för den förlust av ekonomisk nytta som ägaren tillfogas av skyddet,

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid.

_____ Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 6 § i personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 6 §, sådan den lyder i lag 344/1999, som följer:

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiesystem och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samar-

bete inom företag (/) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller ämbetsverket och de personalgrupper som avses i de nämnda lagarna.

_____ Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 4 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) 4 § 1 mom., sådant det lyder i lag 724/1997, som följer:

4 §

Personalrepresentation som grundar sig på avtal

Personalrepresentationen i ett företags förvaltning kan genomföras i enlighet med vad som avtalas vid ett möte enligt 9 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag (/) eller i en delegation enligt 9 § 2 mom. i nämnda lag. Avtalet

skall ingås mellan arbetsgivaren och minst två sådana personalgrupper som avses i 8 § i nämnda lag och som tillsammans representerar en majoritet av personalen. I fråga om anteckning av förhandlingsresultatet gäller 54 § i nämnda lag.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 35 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) 35 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 663/2006, som följer:

35 §

Internationellt koncernsamarbete

Om ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna i 3 kap. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/), skall bestämmelserna i den lagen inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet

i europabolaget, den europeiska kooperativa föreningen eller deras dotterbolag.

Om det särskilda förhandlingsorganet i enlighet med 13 § 1 mom. dock beslutar att inte inledda förhandlingar om ordnandet av arbetstagarinflytandet eller att avbryta förhandlingarna, skall bestämmelserna om grupper av gemenskapsföretag i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 12 § i lagen om statliga affärsverk

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 20 december 2002 om statliga affärsverk (1185/2002) 12 § 2 och 3 mom.
som följer:

12 §

Personalens deltagande

På affärsverken kan, enligt vad affärsverken beslutar, i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) tillämpas lagen om samarbete inom företag (/). Vid koncernsamarbete inom en affärs-

verkskoncern iakttas i tillämpliga delar vad som bestäms i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/).

Ett affärsverk på vilket lagen om samarbete inom företag tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 61 § i den nämnda lagen.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 24 § i sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/1978) 24 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1440/1992, som följer:

24 §

Permittering

Genom arbetsavtal eller även annars medan ett arbetsförhållande består kan överenskommelse på arbetstagarens eller arbetsgivarens initia-

tiv träffas om permittering av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 36 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 36 § 3 mom. som följer:

36 §

Medan ett tjänsteförhållande består kan på myndighetens eller en tjänstemans initiativ överenskommelse träffas om permittering av tjänstemannen. Genom tjänstekollektivavtal och över-

enskommelse som nämns i 9 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar kan om permittering avtalas även på annat sätt än det som bestäms i 1 och 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 9 § som följer:

9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på

denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarernas förtroendemän med iakttagande av vad som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag (/) bestäms om förhandlingsförfarandet.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 7 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 458/2005, som följer:

5 a kap.

Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan

7 §

Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter

I syfte att genomföra omställningsskyddet skall Arbetskraftsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offentliga Arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (/),

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 72/2001, som följer:

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 förtroende- man, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig eller en företrädare för perso-

nalen eller arbetstagarna som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom fin- ska företagsgrupper och grupper av gemen- skapsföretag (/) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom före- tag (/) eller ombildar dennes anställnings- förhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepre- sentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 2 § 2 mom. sådant det lyder i lag 720/2000, som följer:

2 §

Tillämpningsområde

gens justitieombudsmans kansli, i statens revisionsverk eller i Finlands Bank. Bestämmelserna i 15 a § tillämpas inte på republikens presidents verksamhet.

— — — — —
Lagen tillämpas varken i riksdagens, republikens presidents, statsrevisorernas eller riksdagens

Denna lag träder i kraft den

200 .

Helsingfors den 14 februari 2007
