

RIKSDAGENS SVAR 308/2006 rd

Regeringens proposition med förslag till lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och till vissa lagar som har samband med den

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och till vissa lagar som har samband med den (RP 267/2006 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 17/2006 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalande:

Riksdagen förutsätter att regeringen

— tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna inom den kommunala sektorn och Kommunförbundet noga ger akt på hur samarbetet utfaller i praktiken, särskilt hur personalplaner utarbetas, hur trenden för visstidsanställningar utvecklas och hur personalplanerna kan bidra till att upprätthålla och höja de anställdas yrkeskunnande samt hur åldrande anställdas särskilda behov beaktas och hur arbete och familjeliv kan samordnas, och

— lämnar en utredning om uppföljningens resultat till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av vårsessionen 2010.

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren

delta i utvecklandet av kommunens verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Vad som i denna lag bestäms om kommuner tillämpas också på samkommuner.

I denna lag avses med arbetstagare den som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till en kommun.

3 §

Samarbetsparter

Parter i samarbete enligt denna lag är kommunen som arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen. I samarbetet deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförhandlingen och hans eller hennes chef eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren. I samband med överlåtelse av rörelse kan även förvärvaren av rörelse vara samarbetspart.

Vid samarbetsförhandlingarna kan personalen företräddas av en förtroendeman som har valts med stöd av arbets- eller tjänstekollektivavtal, av en arbetarskyddsfullmäktig eller av någon annan av personalen utsedd företrädare.

Om majoriteten av dem som hör till någon personalgrupp inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 2 mom., har de rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av eller något annat valförfarande i fråga om samarbetsombudet ordnas av de arbetstagare som hör till majoriteten av personalgruppen så att alla som hör till denna majoritet har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Också arbetstagarna i en personalgrupp som inte har valt en i 2 mom avsedd förtroendeman fastän de har rätt till det kan på motsvarande sätt välja ett samarbetsombud bland sig.

I fråga om uppsägningsskyddet för ett samarbetsombud under hans eller hennes mandatpe-

riod gäller vad som i 38 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän.

4 §

Ärenden som behandlas i samarbete

I samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandlas åtminstone ärenden som gäller

1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna som har betydande konsekvenser för personalens ställning,

2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser, så som anlitande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse,

3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet, samt

4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas vid samarbetsförhandlingen innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

I kommunen skall årligen vid samarbetsförhandlingen utarbetas en sådan personalplan eller någon annan plan av vilken principerna för användningen av olika anställningsformer framgår.

5 §

Samarbetsförfarande

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 § skall arbetsgivaren med åtminstone de

arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna skall inledas i så god tid som möjligt.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetstagaren i fråga och arbetsgivaren. På arbetstagarens begäran kan även en i 3 § avsedd företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller med företrädarna för ifrågavarande del av de anställda. Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av det samarbetsorgan som avses i 14 §.

Dessutom tillämpas på samarbetsförfarandet vad som föreskrivs i 7 §, om det är fråga om en i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedd nedskärning av personalen, vad som föreskrivs i 10 §, om vid samarbetsförfarandet behandlas anlitande av hyrd arbetskraft och vad som föreskrivs i 11 §, om det är fråga om överlåtelse av rörelse.

6 §

Lämnande av uppgifter

Innan samarbetsförfarande inleds skall arbetsgivaren lämna ifrågavarande arbetstagare samt deras företrädare de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende vid samarbetsförfarande så att de i tillräcklig utsträckning kan göra sig förtrogna med och förbereda sig för det ärende som skall behandlas. Sekretessbelagda uppgifter får dock lämnas ut endast i den omfattning som det är nödvändigt för behandling av ett ärende som enligt lag skall behandlas i samarbetsförfarande. Information om någons hälsotillstånd eller personliga förhållanden eller om andra sekretessbelagda uppgifter som omfattas av skyddet för privatlivet får emellertid inte lämnas ut utan samtycke från den som uppgifterna gäller.

Kommunen skall en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget och läget i fråga om verksamhet och ekonomi i kommunen samt om den sannolika utvecklingen i fråga om

dess. Kommunen skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalen i syfte att klarlägga arbetskraftssituationen i kommunen ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid hos kommunen.

Kommunen skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen 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 (1233/2006). Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser, i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

7 §

Minskning av användningen av arbetskraft

Om arbetsgivaren överväger i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedda åtgärder, skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid av minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna 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 blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, samt
- 4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

I samarbetsförhandlingarna deltar även en i 3 § avsedd företrädare för personalen, om permitteringen, överföringen till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre arbetsta-

gare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det.

8 §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats Arbetskraftsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

9 §

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 personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som stödjer sysselsättandet.

Av handlingsplanen, som skall utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller till vad som avtalats genom arbets- och tjänstekollektivavtal 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 arbetssökande och utbildning.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, skall ar-

betsgivaren 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 att stödja arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice.

10 §

Anlitande av hyrd Arbetskraft

Principerna för anlitande av hyrd Arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av Arbetskraft enligt 1 mom., skall arbetsgivaren meddela detta till de företrädare för personalen som företräder arbetstagare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet skall framgå antalet arbetstagare som skall anlitas, deras arbetsuppgifter och arbetsplatser, avtalstiden samt de tidsperioder under vilka nämnda Arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har ifrågavarande företrädare för personalen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Förhandlingarna skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Under samarbetsförhandlingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

En företrädare för personalen kan emellertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., om avsikten är att anlita de hyrda arbetstagarna för arbete som kommunens personal enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att utföra med kommunens egen personal.

11 §

Överlåtelse av rörelse

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för den personal 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 personalen de i 1 mom. nämnda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

12 §

Initiativrätt för företrädaren för personalen

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i 4 §, skall arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5—9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

13 §

Fullgörande av samarbetsskyldigheten

Samarbetsskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett ärende följer 5 § och 6 § 1 mom. När det är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten skall också 8 och 9 § iakttas.

Samarbetsskyldigheten kan anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom förmedling av företrädare har deltagit i beredningen av ärendet och inga väsentliga förändringar i ärendet har skett efter

detta. Arbetsgivaren skall under en sådan beredning klarlägga att behandlingen ersätter samarbetsförfarandet.

Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om uppsägningen, överföringen till anställning på deltid eller permitteringen på över 90 dagar som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

14 §

Samarbetsorgan

Kommunen har ett samarbetsorgan som består av företrädare för arbetsgivaren och för personalen. Arbetsgivaren samt de i 19 § avsedda föreningar som företräder personalen eller dessa föreningars registrerade lokala underföreningar utser företrädare i samarbetsorganet, vars mandatperiod är fyra år. I samarbetsorganets verksamhet deltar också det samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom.

Kommunerna och de föreningar som avses i 1 mom. kan vid behov avtala om ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner.

15 §

Undantag från samarbetsförfarandet

Om äventyrandet av verksamheten vid kommunala ämbetsverk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter, eller andra synnerligen vägande skäl som man inte har kunnat känna till på förhand, utgör hinder för samarbetsförfarande, kan beslut i sådana ärenden som avses i 4 §

1 mom. 1 och 4 punkten samt i 7 § fattas utan föregående samarbetsförfarande.

Ärenden som avses i 1 mom. skall behandlas vid samarbetsförfarande utan dröjsmål efter det att det inte längre finns grunder för att avvika från regelrätt förfarande. Samtidigt skall arbetsgivaren utreda orsaken till det avvikande förfarandet.

16 §

Anteckning om samarbetsförhandlingar

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, vilka som deltagit i förhandlingarna, förhandlingsresultatet och deltagarnas eventuella avvikande ställningstaganden. De som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om inte något annat avtalats i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

17 §

Tillämpning av bestämmelser om offentlighet

Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) tillämpas på offentligheten för handlingar som behandlas vid och upprättats med anledning av samarbetsförfarande och på tystnadsplikten för de företrädare för arbetsgivaren, en arbetstagare och personalen som deltar i samarbetsförfarandet.

18 §

Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna samt arbets- och tjänstekollektivavtalens förhandlingsbestämmelser

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag borde behandlas även i enlighet med ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) eller i enlighet med ett tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kommunala tjäns-

tekollektivavtal (669/1970), skall inga samarbetsförhandlingar inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemannan som företräder arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är bundna av avtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

19 §

Avtalsrätt

Kommunala arbetsmarknadsverket och berörda arbetstagares och tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 4—10 och 12—16 §. Genom avtal kan man emellertid inte avvika från vad som i 6 § föreskrivs om lämnande av sekretessbelagda uppgifter eller från vad som bestäms i 7 och 8 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i 1 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal och ett tjänstekollektivavtal enligt lagen om kommunala tjänstekollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare och tjänsteinnehavare som inte är bundna av avtalet men som hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

20 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen 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 personalen 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 avtalas

mellan ifrågavarande företrädare för personalen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen 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 hans eller hennes lön för ordinarie arbetstid.

21 §

Gottgörelse

En arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta vad som bestäms i 5 och 7—9 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

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

Arbetstagarens eller tjänsteinnehavarens rätt till gottgörelse har förfallit, om talan medan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter det att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphörde.

22 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 21 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

23 §

Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden

Tvistemål och gottgörelseyrkanden enligt denna lag behandlas vid allmän domstol.

24 §

Straffbestämmelser

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som företräder kommunen som arbetsgivare och som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 4 § 2 eller 3 mom., i 5 §, när det inte är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten, eller i 6, 10, 11 eller 20 §, med undantag för vad som i 20 § bestäms om arbetsgivares betalningsskyldighet, skall för *brott mot kommunens samarbetskyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

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

25 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Denna lag tillämpas även på regionala organ som avses i lagen om försök med samarbete inom regioner (560/2002).

Lag

om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut

fogas till 31 § i lagen av den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) ett nytt 3 mom., till lagen en ny 37 a § samt till 43 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom., som följer:

31 §

Permitteringsförfarande

— — — — —
Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) skall ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

37 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktions-

orsaker eller att ett tjänsteförhållande för viss tid har upphört samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

43 §

Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande

— — — — —
Om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare är skyldig att förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med arbetstagarna eller deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som motsvarar den som avses i 1 mom.

— — — — —
Denna lag träder i kraft den

20 .

Lag

om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen av den 26 maj 1944 om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster (389/1944) 1 § 3 mom. och 7 a §, sådana de lyder, 1 § 3 mom. i lag 674/1970 och 7 a § i lag 437/1993, och

ändras 1 § 1 mom., sådant det lyder i nämnda lag 674/1970, som följer:

1 §
Innehavare av kommunala tjänster har rätt att i sådana ärenden av principiell eller annars allmän natur, angående anställning i tjänst samt till tjänsteförhållandet hörande rättigheter och skyldigheter, om vilka inte kan förhandlas och avtalsas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), så som bestäms i denna lag och med stöd av den utfärdad förordning,

förhandla med vederbörande statliga myndighet genom förmedling av sådan registrerad förening med förhandlingsrätt, till vars egentliga syfte mål hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i kommunala tjänsteförhållanden.

— — — — —
Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag /2007, som följer:

80 §
Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd

Skattepliktiga ersättningar är inte

samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetsskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid.

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (/) och enligt 21 § i lagen om

— — — — —
Denna lag träder i kraft den 20 .

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 /2007,
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 förtroendemän, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i lagen om perso-

nalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (/) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (/) eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den

20 .

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 §, sådan den lyder i lag /2007,
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 (/) eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/) bestäms om förhandlingsförfarandet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 /2007, som följer:

5 a kap. Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan 7 § <i>Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter</i> I syfte att genomföra omställningsskyddet skall arbetskraftsbyrån	2) informera om vilka tjänster, åtgärder och förmåner som står till buds samt för den offent- liga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbe- tandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (/) samt enligt 9 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete mellan kommunala arbets- givare och arbetstagare (/),
---	---

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom., sådant
det lyder i lag 760/2004, som följer:

11 § <i>Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram</i>	skriftligt antidrogprogram. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvänd- ning och hänvisa personer med drogproblem vi- dare till vård. Programmet kan ingå i verksam- hetsplanen för företagshälsovården. Innan pro- grammet godkänns skall arbetsuppgifterna be- handlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (/), lagen om sam-
---	---

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall
genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 §
1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett

arbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/). I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före besluts-

fattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för nar-
kotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den

20 .

Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § 3 mom. och 21 § 1 mom. som följer:

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (/), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (/).

der av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska meto-

Denna lag träder i kraft den

20 .

Helsingfors den 13 februari 2007