

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen (RP 198/2024 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 3/2025 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lag:

Lag

om ändring av samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 2 §, 7 § 1 mom., det inledande stycket i 12 § samt 23 §, 38 § 1 mom., 44 § 1 mom. och 46 § 1 mom.,
av dem 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 572/2023 och 38 § 1 mom. sådant det lyder i lag 949/2024, samt
fogas till lagen nya 7 a, 16 a och 25 a § som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Laggen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) eller i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 50 arbetstagare.

På sådana företag, sammanslutningar och filialer som nämns i 1 mom. där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20—49 tillämpas dock bestämmelserna i denna lag i

1) 7 a § om genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20—49 anställda,

Riksdagens svar RSV 40/2025 rd

- 2) 16 a § om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall,
- 3) 4 kap. om överlåtelse, fusion och delning av rörelse, samt
- 4) 5 § om företrädare för personalen, och i 6 kap. i de situationer som avses i 1—3 punkten.

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

— — — — —

7 a §

Genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20—49 anställda

En arbetsgivare som regelbundet har 20—49 anställda arbetstagare ska utarbeta arbetsplats-specifika rutiner för den regelbundna dialog som förs inom företaget eller sammanslutningen. Föremålen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för en dialog med den företrädare för personalen som avses i 5 §, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare enligt 5 § ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen. De rutiner som gäller dialogen och ändringar i rutinerna ska antecknas och arbetsgivaren ska informera personalen om dem.

Om arbetsgivaren behandlar ärenden som avses i 12 §, ska arbetsgivaren behandla dem som en del av den dialog som avses i denna paragraf.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 7 a § och 8 § 6 punkten är

— — — — —

Riksdagens svar RSV 40/2025 rd

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 a §

Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall

En arbetsgivare som regelbundet har 20—49 arbetstagare i anställningsförhållande ska föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning av, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen av minst 20 arbetstagare.

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

Vad som i 17—25 och 25 a § föreskrivs om omställningsförhandlingar som gäller uppsägning av, permittering av, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för arbetstagare tillämpas också på omställningsförhandlingar som avses i 1 mom.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel, med undantag för den tid som enligt 25 a § ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

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

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 50,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

Riksdagens svar RSV 40/2025 rd

25 a §

Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till Arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 19 § 4 mom.

Den tid som avses i 1 mom. tillämpas inte i en situation där arbetsgivaren i enlighet med 17 § 3 mom. får avgöra ärendet utan föregående omställningsförhandlingar.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare, eller från vad som i 25 a § föreskrivs om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice.

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som har sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrat ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta 17—23 eller 25 a §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 40 160 euro.

46 §

Straffbestämmelser

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

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
- 2) försummar att ordna sådana arbetsplatsspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen,
- 3) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,

Riksdagens svar RSV 40/2025 rd

- 4) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
 - 5) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
 - 6) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1—3 mom., eller
 - 7) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,
- ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.
- — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Ett ärende enligt 12 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare behöver inte behandlas i dialog enligt 7 a § till den del ärendet har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet har tagits ett initiativ enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ett nytt möte inte ordnas före ikraftträdandet av denna lag eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare har tagits initiativ till dialog enligt 13 § i den lag som ändras genom denna lag och ärendet inte behandlas före ikraftträdandet av denna lag, ska ärendet behandlas i dialog enligt 7 a § i denna lag.

Den dialog som avses i 2 kap. i denna lag ska i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare omarbetas så att den motsvarar de krav som anges i 7 a § i denna lag inom sex månader från ikraftträdandet av denna lag.

Om en förhandlingsframställning enligt 19 § i den lag som ändras genom denna lag har gjorts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas på förfarandet i fråga de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare före ikraftträdandet av denna lag har avgjort ett ärende i enlighet med 17 § 3 mom. i den lag som ändras genom denna lag utan föregående omställningsförhandlingar, ska arbetsgivaren inleda omställningsförhandlingar i enlighet med de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Sådana uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permitteringar med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001) som gjorts före ikraftträdandet av denna lag beaktas efter ikraftträdandet i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20—49 arbetstagare vid beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare under en period på 90 dagar vid övervägande av om det föreligger en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 a § i denna lag.

Ett avtal enligt 38 § som är i kraft vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas trots denna lag till dess att avtalet upphör att gälla, om inte avtalet ändras före det.

— — — — —

Riksdagens svar RSv 40/2025 rd

Helsingfors 23.4.2025

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare