

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom företag

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att lagen om samarbete inom företag skall ändras. Syftet med propositionen är att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

Den gällande lagen om samarbete inom företag motsvarar i huvudsak bestämmelserna i direktivet. För genomförande av direktivet blir det dock nödvändigt att till lagens 5 § foga en bestämmelse om uppsägningskydd

för en i paragrafen avsedd företrädare för personalen och i lagens tillämpningsområde stryka arbetsmarknadsorganisationers rätt att ingå avtal.

Det föreslås dessutom att till 11 § 2 mom. fogas en bestämmelse om den skyldighet överlåtaren och mottagaren av en rörelse har att meddela tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen.

Lagen avses träda i kraft senast den 23 mars 2005.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (2002/14/EG, nedan *informations- och samrådsdirektivet*) godkändes den 11 mars 2002. Medlemsstaterna skall genomföra bestämmelserna i direktivet senast den 23 mars 2005.

Direktivet har utfärdats med stöd av artikel 137.2 i grundfördraget. Med stöd av artikel 137.1 skall gemenskapen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom bl.a. områden som gäller information till och samråd med arbetstagarna. Enligt artikel 137.2 kan rådet i det syfte som avses i 137.1 genom direktiv anta minimikrav med kvalificerad majoritet och i enlighet med förfarandet i artikel 251 efter att har hört Ekonomiska och sociala kommittén samt Regi-
onkommittén.

2. Nuläge

2.1. Informations- och samrådsdirektivets huvudsakliga innehåll

Syften och mål, definitioner och tillämpning

Direktivets syfte är enligt artikel 1 att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Närmare bestämmelser om information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och rådande praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter i de enskilda medlemsstaterna.

I artikel 2 definieras företag, driftställe, arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarrepresentanter, information och samråd. Med företag avses ett offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller

utan vinstsyfte. Arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter får definieras på nationell nivå. Med information avses arbetsgivarens skyldighet att överlämna sådana uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma. Med samråd avses diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

Enligt artikel 3.1 skall direktivet, i enlighet med medlemsstaternas val, tillämpas antingen på företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare eller på driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare. Medlemsstaterna skall också själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare vid företag eller driftställen skall beräknas.

Enligt artikel 3.2 får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som skall tillämpas på sådana företag eller driftställen som direkt eller huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning. Sådana särskilda bestämmelser får fastställas endast under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning när direktivet träder i kraft.

Dessutom får medlemsstaterna enligt artikel 3.3. göra undantag från direktivet genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav.

Former för information och samråd

Enligt artikel 4 skall information och samråd omfatta (a) information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation, (b) information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen, och (c) information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Enligt artikeln skall informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.

Samråd skall äga rum på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas och med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt. Samråd skall dessutom äga rum på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge och på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden. Samrådets syfte är att nå en överenskommelse när det gäller de frågor som samrådet berör.

Enligt artikel 5 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, inbegripet på företags- och driftställesnivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för den information till och det samråd med arbetstagare som avses i direktivet. Dessa avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

När formerna för information och samråd fastställs och genomförs, skall arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna arbeta i samförståndsanda med respekt för varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt med beaktande av såväl företagets eller driftställets intressen som arbetstagarnas intressen.

Konfidentiell information

Enligt artikel 6 skall arbetstagarrepresentanter och experter som eventuellt biträder dem inte ha rätt att för arbetstagare eller för tredje man röja information som de i företagets eller driftställets legitima intresse uttryckligen fått i förtroende. Denna förpliktelse att inte röja information gäller oavsett var experterna eller företrädarna befinner sig, även efter det att deras mandatperiod har löpt ut. Arbetstagarrepresentanter eller någon som

biträder dem kan dock tillåtas att vidarebefordra konfidentiell information till arbetstagarare eller tredje man som är bundna av tystnadsplikt.

Genom nationell lagstiftning kan medlemsstaterna också föreskriva att arbetsgivaren i särskilda fall inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet.

I artikel 6 förutsätts också att medlemsstaterna även säkerställer att det finns tillgång till rättsligt eller administrativt överklagande-förfarande vid brott mot de nationella bestämmelser som grundar sig på bestämmelserna i artikeln.

Skydd för arbetstagarrepresentanterna

Enligt artikel 7 skall arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, få tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra de uppgifter som avses i direktivet.

Åtgärder för efterlevnaden av direktivet och förhållandet till andra direktiv

I artikel 8 i direktivet åläggs medlemsstaterna att föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna inte följer nationell lagstiftning som grundar sig på direktivet eller sådana i artikel 5 avsedda avtal som bygger på nationell lagstiftning. Med åtgärder avses såväl bestämmelser om effektiv tillsyn som bestämmelser om effektiva, proportionella och avskräckande påföljder.

I artikel 9 ingår bestämmelser om förhållandet mellan direktivet och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå. Direktivet skall inte påverka tillämpningen av de särskilda förfaranden för information och samråd som avses i artikel 2 i direktiv 98/59/EG (rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar) eller i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG (rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller de-

lar av företag eller verksamheter) och inte tillämpningen av de bestämmelser som antagits i enlighet med direktiv 94/45/EG (rådets direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagarare) och direktiv 97/74/EG (rådets direktiv om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG till att avse Förenade kungariket). De ovan uppräknade direktiven har satts i kraft i vår nationella lagstiftning inom utsatt tid.

Dessutom föreskrivs det i artikel 9 att genomförandet av direktivet inte skall utgöra något skäl för tillbakagång i arbetstagararnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

2.2. Motsvarigheten mellan lagstiftningen i Finland och informations- och samrådsdirektivet

I Finlands lagstiftning regleras information till och samråd med arbetstagarare i lagen om samarbete inom företag (725/1978, nedan *samarbetslagen*), som trädde i kraft den 1 februari 1979. Enligt 1 § i samarbetslagen är lagens syfte att öka till arbetsplatsens personal hörande arbetstagares och funktionärers möjligheter att inverka på behandlingen av ärenden som gäller deras arbete och arbetsplats för utvecklande av företags verksamhet och arbetsförhållanden samt för effektivisering av samarbetet mellan arbetsgivare och personal, liksom även personalens interna samarbete. Samarbetslagens syfte och principer måste därmed anses motsvara det syfte och de principer som avses i artikel 1 i informations- och samrådsdirektivet.

Samarbetslagen tillämpas enligt dess 2 § i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer. Enligt vedertagen tolkning avses med företag aktiebolag, andelslag och andra på vederbörligt sätt registrerade, självständiga juridiska personer och fysiska personer, som bedriver industriell, serviceinriktad eller annan ekonomisk verksamhet. Lagen tillämpas även i sådana fall då staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund äger alla aktier i ett bolag. Enligt rättspraxis har tillämpningsförfarandet i samarbetslagen tolkats så, att lagen skall

tillämpas på t.ex. sådana fonder som bedriver företagsverksamhet genom att producera olika tjänster, oberoende av om syftet är ekonomisk vinst eller inte (arbetsrådets beslut 1138—83, 1306—94 och 1319—95).

Utanför lagens tillämpningsområde hamnar politiska, religiösa och andra motsvarande ideella organisationer, vilka det enligt direktivet också är möjligt att utesluta, om det i den nationella lagstiftningen redan finns sådana bestämmelser när direktivet träder i kraft.

Definitionerna på arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter är redan vedertagna i den nationella lagstiftningen. Även om samarbetslagens bestämmelser om lagens syfte, principer och de samarbetsförfaranden som skall tillämpas i olika fall beträffande skrivningen avviker från definitionerna på information och samråd i artikel 2 i direktivet, motsvarar samarbetslagen dock till dessa delar direktivet.

Samarbetslagen tillämpas i företag vars personal normalt omfattar minst 30 arbetstagare. Enligt artikel 3 kan direktivet tillämpas så, att medlemsstaternas nationella bestämmelser och föreskrifter tillämpas på företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare. Gällande nationella bestämmelser och föreskrifter motsvarar de krav på tillämpningsområde som förutsätts i direktivet.

Enligt artikel 3 i direktivet skall medlemsstaterna själva besluta om hur de tröskelvärden för anställda arbetstagare som är en förutsättning för tillämpningen av den nationella lagstiftningen skall beräknas. Enligt 2 § i samarbetslagen skall lagen tillämpas i företag vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer. Av lagtextens formulering framgår att anställda i heltids- eller deltidsarbetsförhållanden eller visstidsanställda inte sinsemellan har olika ställning vid beräkningen av den "normala" personalen i arbetsförhållande.

I detaljmotiveringen till regeringens proposition (RP 39/1978 rd) konstaterades, att till personer som regelbundet arbetar inom företaget inte skall räknas sådana i arbetsavtalsförhållande anställda personer som under en kortare tid eller endast säsongartat eller undantagsvis är verksamma i företagets tjänst. Därmed avses i motiveringen att man vid den

beräkning av antalet anställda som är en förutsättning för tillämpningen av lagen får utesluta sådana anställda som med hänsyn till det arbete som företaget utför sköter avvikande eller tillfälliga uppgifter samt arbetstagare som sköter kortare, säsongbetonade arbetsuppgifter. Därför måste sådana i 2 § samarbetslagen avsedda visstidsanställda arbetstagare som utför arbetsuppgifter som ingår i företagets regelbundna verksamhet räknas in i antalet anställda även i sådana fall då de visstidsanställda arbetstagarna, såsom vikarier, av en eller annan orsak byts ut, till exempel under den tid en fast anställd arbetstagare är familjeledig.

Med stöd av vad som anförts ovan kan det anses stå klart att sättet att beräkna antalet anställda har definierats i vår nationella lagstiftning på det sätt som förutsätts såväl i informations- och samarbetsdirektivet som i rådets direktiv 97/81/EG och rådets direktiv 99/70/EG. Genom direktiv 97/81/EG sattes ramavtalet om deltidsarbete i kraft och genom direktiv 99/70/EG ramavtalet om visstidsarbete, vilka båda ingicks mellan arbetsmarknadsorganisationerna på europainivå. Avtalsparterna var i bägge fallen Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP).

Samarbetslagen har ända från början tillämpats på i sjömanslagen (423/1978) avsedda arbetsförhållanden, även om det fartyg på vilket arbetstagarna är anställda trafikerar i artikel 3.3 i informations- och samrådsdirektivet avsett öppet hav.

I 6 § i samarbetslagen ingår bestämmelser om vilka ärenden som hör till samarbetsförfarandets område. Lagens 6 a § gäller konstaterande av förhandlingsskyldighet i samband med överlåtelse av rörelse. I 6 b § förutsätts att en personalplan och en utbildningsplan skall fastställas årligen av vilka det även skall framgå sådana frågor som uppenbart har betydelse för personalens struktur, storlek eller art, liksom även de förändringar som kan väntas i personalens storlek och art. I 7 § ingår bestämmelser om samarbetsförfarandet, i 7 a § om förhandlingsframställningen, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande och i 8 a § om anteckning

om förhandlingsresultatet och parternas ståndpunkter. Bestämmelser om information om planerat anlitande av utomstående arbetskraft och avtal om anlitande av utomstående arbetskraft ingår i 9 §. Dessutom föreskrivs i 11 § om arbetsgivarens allmänna informationsskyldighet och i specialbestämmelser om informationsskyldigheten i samband med överlåtelse av rörelse.

Genom de ovan nämnda bestämmelserna har de detaljerade bestämmelserna om information och samråd i artikel 4.1 och 4.2 genomförts, även om samarbetslagens bestämmelser till struktur, disposition och skrivsätt avviker från bestämmelserna i direktivet. Samarbete skall enligt samarbetslagen dessutom genomföras även i andra än i direktivet avsedda ärenden.

Enligt artikel 4.3 skall informationen vid samråd överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd. Enligt samarbetslagens 7 a § skall en förhandlingsframställning, om inte något annat avtalas, i ett sådant samrådsärende som avses i direktivet göras minst tre dagar innan förhandlingarna inleds, och fem dagar innan förhandlingarna inleds om de åtgärder arbetsgivaren planerar skulle leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid. Till förhandlingsframställningen skall fogas de med hänsyn till behandlingen nödvändiga uppgifter som avses i 7 § 2 mom.

I motiveringen till samarbetslagen betonas att det med tanke på ett korrekt genomförande av samarbetsförfarandet är väsentligt att personalen har en klar bild av de faktorer som utgör bakgrund till de frågor som behandlas. Dessutom innehåller 7 § 2 mom. och 7 a § specialbestämmelser om skyldigheten att överlämna uppgifter och om att ange inom vilken tid planerade åtgärder skall ske i så fall att samarbetsförfarandet beror på en överlåtelse av rörelse eller arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare, eller att permittera dem för mera än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid. I 8 § föreskrivs även om hur lång tid som minst måste avsättas för egentliga förhand-

lingar.

De ovan avsedda bestämmelserna i samarbetslagen måste anses uppfylla kraven på att informationen skall överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att det möjliggör en adekvat granskning och vid behov förberedelser för samråd.

Enligt artikel 4.4 punkt b i direktivet skall samråd äga rum på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. I samarbetslagen ingår inte någon motsvarande bestämmelse. Vid bedömningen av överensstämelsen med samarbetslagen måste samarbetslagens mål att ordna samarbetet i enlighet med företagets normala organisation liksom bestämmelserna i gällande lag om hanteringen av samarbetsfrågor på det sätt som är mest ändamålsenligt för företagsorganisationen och beslutsfattandet beaktas. Sätillvida motsvarar samarbetslagen bestämmelserna i direktivet.

Enligt artikel 4.4 punkt d skall arbetsgivaren ordna samråd med arbetstagarrepresentanterna på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden. I samarbetslagen förutsätts det förhandlingar mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen. I allmänt språkbruk avses med förhandlingar ett utbyte av synpunkter mellan olika parter om de förfråganden eller andra lösningar med vilkas hjälp ett önskat resultat kan uppnås. I samarbetslagens 7 § 1 mom. förutsätts att arbetsgivaren skall förhandla med berörda parter om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna. I 8 a § bestäms dessutom att resultatet av samarbetsförhandlingarna eller parternas ståndpunkter på begäran skall antecknas i protokollet. Genom de nämnda bestämmelserna tryggas personalföreträdarnas rätt att få i direktivet avsedda motiverade svar av arbetsgivaren på sina ställningstaganden.

Enligt artikel 4.4 punkt e i direktivet skall samråd äga rum i syfte att nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter. Detta mål har också uttalats redan i motiveringen till regeringens proposition med förslag till lag om samråd i företag (s. 10).

Enligt artikel 5 i direktivet får medlemsstaterna genom nationell lagstiftning reglera arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, inbegripet på företags- eller driftställe-nivå, genom bilaterala avtal avvika från de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i artikel 4 har genomförts. Med stöd av 14 § i samarbetslagen kan arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar, vilkas verksamhet omfattar hela landet genom avtal avvika från vad som bestäms om lagens tillämpningsområde, samarbetsparter, ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, konstaterande av förhandlingsskyldighet i samband med överlåtelse av rörelse, personal- och utbildningsplaner, samarbetsförfarande, förhandlingsframställning, förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande samt anteckning om förhandlingar, arbetsgivares informationsskyldighet, koncernsamarbete samt befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

Ett avtal som ingåtts enligt 14 § 1 mom. har enligt 14 § 2 mom. samma rättsverkan som kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. Bestämmelsen i 14 § skall därmed tolkas så, att man genom avtal inte helt kan avstå från samarbetsförfarandet, även om man genom avtal kan inskränka arbetstagarnas i lag fastställda rätt till samarbete. Därmed harmonierar 14 § i samarbetslagen med artikel 5 i direktivet.

Direktivet gör det dock inte möjligt för medlemsstaterna att på nationell nivå lagstifta om arbetsmarknadens parter möjlighet att ingå avtal om den räckvidd som avses i artikel 3.1. Bestämmelsen i 14 § 1 mom. i samarbetslagen om möjligheten att genom avtal avvika från vad som bestäms om lagens tillämpningsområde motsvarar därmed inte bestämmelsen i artikel 5.

I artikel 6.1 förutsätts att det i nationell lagstiftning föreskrivs om rätt till konfidentiell information och om arbetstagarrepresentanternas och dem biträdande experters tystnadsplikt. I samarbetslagens 12 § bestäms om arbetstagarers, funktionärer och personalföreträdarens tystnadsplikt, men inte om någon tystnadsplikt för experter som biträder dem. Av samarbetslagen och i synnerhet av motiveringen till den framgår att arbetstagarerna

har rätt att anlita biträdande sakkunniga endast vid internationellt koncernsamarbete i företag eller företagsgrupperingar som bedriver verksamhet i flera stater inom gemenskapen. Inom det nationella samarbetet har företrädare för personalen enligt 7 § 6 mom. endast rätt att som sakkunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget. Det är sålunda motiverat att utreda frågan om arbetstagarernas möjlighet att biträdas av experter vid samarbetsförfarandet i dess helhet.

I 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs att det är förbjudet att röja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter. Å andra sidan har det inom det internationella koncernsamarbetet inte i praktiken förekommit några problem i fråga om tystnadsplikten. Därför kan frågan om tystnadsplikt för experter som eventuellt biträder arbetstagarerna lämnas till dess att totalrevideringen av samarbetslagen genomförs.

I direktivet förutsätts därutöver att arbetstagarrepresentanternas och experternas tystnadsplikt skall fortsätta att gälla även efter det att deras mandatperiod har löpt ut. Arbetsavtalslagens förbud mot att röja affärs- och yrkeshemligheter varar under hela anställningsförhållandet, och slutar därmed inte att gälla efter att personalföreträdarens mandatperiod har löpt ut. Den nationella lagstiftningen kan därför anses uppfylla direktivets bestämmelser i detta avseende.

Enligt artikel 6.2 skall medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet. I samarbetslagens 10 § bestäms om avvikelser från samarbetsförfarandet. Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren fatta beslut i ärenden som annars skulle kräva samarbetsförfarande utan sådant förfarande då särskilt vägande orsaker, som skulle skada företagets produktiva verksamhet eller ekonomi och som inte kunnat förutses utgör hinder för samarbetsförfarandet. Även i sådana fall skall ärendet utan dröjsmål behandlas enligt 7 § i samarbetslagen när det inte längre finns grunder för avvikelse från samarbetsförfarandet. Samtidigt skall

arbetsgivaren redogöra för orsakerna till det avvikande förfarandet. I motiveringen till samarbetslagens 10 § konstateras att syftet med bestämmelsen är att bevara den smidighet som är nödvändig vid företagsverksamhet med tanke på sådana oförutsedda situationer som medför skada för företagets produktion eller ekonomi. Skrivsätten i 10 § i samarbetslagen och artikel 6.2 i direktivet avviker här i någon mån från varandra. Oberoende av dessa skillnader måste bestämmelsernas syfte och innehåll anses motsvara varandra.

I artikel 6.3 förutsätts att arbetstagarens tillgång till rättsligt eller administrativt överklagandeförfarande säkerställs genom nationella bestämmelser i sådana fall då arbetsgivaren hävdar att informationen är konfidentiell eller inte lämnar ut information i enlighet med artikel 6.1 och 6.2. I 16 § 1 mom. i samarbetslagen föreskrivs att straffet för brott mot samarbetsskyldighet är böter. På så sätt är det möjligt för arbetstagaren att få ett eventuellt brott mot lagen behandlat av domstol.

I artikel 6.3 föreskrivs också om medlemsstaternas möjlighet att införa förfaranden som säkerställer att informationen förblir konfidentiell. I 16 § 3 mom. i samarbetslagen föreskrivs att straffet för brott mot tystnadsplikten utdöms enligt 38 kap. i strafflagen (39/1889).

Enligt artikel 7 skall medlemsstaterna se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter. Arbetstagarrepresentanterna är enligt det i samarbetslagen föreskrivna samarbetsförfarandet i allmänhet förtroendemän valda enligt kollektivavtalen, i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsedda förtroendeombud och i 10 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) avsedda arbetarskyddsfullmäktige. Dessa har liksom de i samarbetslagens 11 e § avsedda företrädare för personalen som valts för internationellt koncernsamarbete sådant särskilt uppsägningsskydd som föreskrivs i arbetsavtalslagens 7 kap. 10 §.

Ifall någon av företagets personalgrupper som omfattas av samarbetslagen inte har någon förtroendeman som valts enligt arbetsav-

tal eller om denna har blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, eller om personalgruppen inte har valt något förtroendeombud bland sig, har de arbetstagare som hör till personalgruppen i fråga enligt samarbetslagens 5 § 1 mom. rätt att bland sig välja en representant för det samarbete som avses i samarbetslagen, om de utgör majoriteten av denna personalgrupp och majoriteten av dem beslutar att utnyttja den rätt som föreskrivs i samarbetslagens 5 §.

Den i samarbetslagens 5 § avsedda företrädaren för personalen, liksom den i samarbetslagen föreskrivna företrädaren för personalen inom koncernsamarbetet, har inte något sådant särskilt uppsägningsskydd som avses i arbetsavtalslagens 7 kap. 10 §. Deras uppsägningsskydd baserar sig på de allmänna bestämmelserna om uppsägningsskydd i arbetsavtalslagens 7 kap. 1—4 §. Enligt bestämmelsen i arbetsavtalslagens 7 kap. 2 § är det uttryckligen förbjudet för arbetsgivaren att säga upp arbetsgivarens avtal bl.a. på grund av arbetstagarens politiska eller samhällseliga åsikter. Vid fastställande av uppsägningsskydd måste även bestämmelserna om diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande i arbetsavtalslagens 2 kap. 2 § beaktas. Uppsägningsskyddet för personalens företrädare förutsätter dock för att förtroendeuppdraget skall kunna skötas ett skydd som är effektivare än det vanliga uppsägningsskyddet, vilket innebär att den nationella lagstiftningen inte uppfyller minimikravet i direktivet.

Enligt samarbetslagens 13 § 1 mom. skall arbetsgivaren befria företrädare för personalen från normalt arbete för den tid som de behöver för samarbetsförfarande enligt lagen samt till samarbetsförfarandet direkt anslutna föreberedelser bland företrädarna för personalen och ersätta dem för bortfall av förvärvsinkomst. Om en företrädare för personalen deltar i samarbetsförfarande utom arbetstid är arbetsgivaren enligt 13 § 2 mom. skyldig att till honom eller henne betala ett arvode som motsvarar det mötesarvode som erläggs enligt gällande bestämmelser om statens kommittéer. Eftersom bestämmelserna om statens kommittéer numera är upphävda, kan hänvisningen i samarbetslagens 13 § 2 mom. anses hänvisa till finansministeriets re-

kommandation av den 11 november 2003 om mötesarvoden som betalas till medlemmar av statens kommittéer mm. (6/2003). På så sätt kan det anses att företrädarna för personalen får de garantier och ersättningar för förlorad inkomst som avses i direktivet, så att de också i praktiken kan utföra de uppgifter som åligger dem enligt samarbetslagen.

Artikel 8 i direktivet innehåller de sedvanliga bestämmelserna om rättsskydd. I 15 § i samarbetslagen föreskrivs att tillsynen över tillämpningen av lagen utövas av arbetsministeriet. Tillsynen över avtal som ingåtts med stöd av samarbetslagens 14 § åligger enligt vad som föreskrivs i 8 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) de arbetsmarknadsparter som ingått avtalet. Ett i 7 § i lagen om kollektivavtal avsett avtalsbrott samt underlåtenhet att iakttä tillsynsskyldigheten kan anhängiggöras för behandling vid arbetsdomstolen.

I samarbetslagens 15 a § föreskrivs om den gottgörelse som skall betalas ut till en arbetstagare eller funktionär på grund av underlåtenhet att iakttä lagen i vissa fall, och vilken kan uppgå till ett belopp motsvarande lönen för högst 20 månader. I samarbetslagens 16 § ingår straffbestämmelser gällande brott mot samarbetskyldighet och brott mot tystnadsplikt. Bestämmelserna kan anses trygga det tillvaratagande av rättigheterna som föreskrivs i artikel 8 i direktivet. Även de påföljder som döms ut på grund av överträdelse måste anses vara tillräckligt effektiva, proportionella och avskräckande på det sätt som föreskrivs i direktivet.

2.3. Sambandet mellan Finlands lagstiftning och artikel 7 i överlåtelsedirektivet

Rådets direktiv om ändring av direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (98/50/EG) utfärdades den 29 juni 1998. Medlemsstaterna skulle bringa direktivet i kraft senast den 17 juli 2001. Senare har direktiv 77/187/EEG upphävts sådant det lydte ändrat genom direktiv 98/50/EG och ersatts med ett nytt, rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd

för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (2001/23/EG, nedan *överlåtelsedirektivet*), som utfärdades den 12 mars 2001. I det sistnämnda direktivet begränsades inte medlemsstaternas skyldighet att införa direktivet i den nationella lagstiftningen inom den tidsfrist som angivits i de tidigare direktiven. Direktiven har genomförts nationellt före utgången av tidsfristen genom de nationella lagarna arbetsavtalslagen och samarbetslagen.

Enligt artikel 7.1 i överlåtelsedirektivet, som svarar mot artikel 6.1 i direktiv 77/187/EEG sådan den lydte i det ovan nämnda ändringsdirektivet 98/50/EG, är överlåtaren och förvärvaren skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om tidpunkt eller föreslagna tidpunkt för överlåtelsen, skälen för överlåtelsen, överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna samt planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Enligt samarbetslagens 11 § 3 mom. skall överlåtaren och mottagaren av rörelsen meddela företrädarna för de av sina arbetstagare som överlåtelsen berör orsakerna till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna av överlåtelsen för arbetstagarna samt de planerade åtgärder som berör arbetstagarna. Enligt paragrafens 4 mom. skall överlåtaren lämna företrädarna för sina arbetstagare dessa uppgifter i god tid innan överlåtelsen verkställs.

Bestämmelserna har trätt i kraft den 1 januari 1994 genom en särskild förordning, 1357/1993, om ikraftträdande av vissa arbetsrättsliga lagar som har samband med avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Bestämmelserna i samarbetslagens 11 § 3 och 4 mom. motsvarar därmed det överlåtelsedirektiv som då var i kraft (77/187/EEG). Den uttryckliga bestämmelsen om överlåtarens och förvärvarens skyldighet att informera även om tidpunkt eller föreslagna tidpunkt för överlåtelsen togs in först i direktiv 98/50/EG. Även om de nämnda bestämmelserna i samarbetslagens 11 § om överlåtarens och mottagarens informationsskyldighet i praktiken även förutsätter att den faktiska eller planerade tidpunkten för

överlåtelsen meddelas för att samarbetsförfaranden skall kunna genomföras på ett korrekt sätt, vore det med tanke på överensstämmelsen mellan direktivet och den nationella lagstiftningen befogat att komplettera samarbetslagen så, att den även motsvarar direktivets skrivsätt.

3. Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1. Målsättning

Målsättningen för propositionen är att genomföra informations- och samrådsdirektivet genom att foga ytterligare bestämmelser till samarbetslagen i den utsträckning som bestämmelserna i gällande lag inte är tillräckligt omfattande. En ytterligare målsättning är att komplettera samarbetslagen i så måtto, att den skyldighet att informera om tidpunkten för överlåtelse av rörelse som tas upp i överlåtelsedirektivet, vilket redan genomförts i vår lagstiftning, skall preciseras i den nationella lagstiftningen.

3.2. De viktigaste förslagen

Med anledning av bestämmelserna i informations- och samrådsdirektivet föreslås att samarbetslagen ändras så, att uppsägningskyddet förbättras för en företrädare för personalen som representerar majoriteten av en personalgrupp vilken inte, i motsats till minoriteten av personalgruppen, har rätt att med stöd av kollektivavtalet välja förtroendeman eller inte har valt i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud. Dessutom föreslås att arbetsmarknadsorganisationernas rätt att ingå avtal begränsas, så att de inte kan avtala om tillämpningsområdet för samarbetsförfarandet.

Det föreslås också att samarbetslagen preciseras såtillvida, att företrädarna för personalen i samband med rörelseöverlåtelse skall informeras även om tidpunkten för överlåtelsen eller den planerade tidpunkten.

4. Propositionens konsekvenser

De föreslagna ändringarna grundar sig på bestämmelserna i informations- och sam-

rådsdirektivet och överlåtelsedirektivet. Eftersom den gällande samarbetslagen redan till övervägande del uppfyller direktivets krav, är konsekvenserna av de föreslagna ändringarna totalt sett relativt små. Det är emellertid nödvändigt att i de avseenden som anförts ovan uppfylla de krav direktivet ställer för att Finland skall kunna uppfylla sina förpliktelser.

5. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts av en av arbetsministeriet den 30 oktober 2003 tillsatt kommitté för totalreform av samarbetslagen med tidsfrist fram till den 31 januari 2006. Kommitténs ordförande är professor i arbetsrätt vid juridiska fakulteten vid Helsingfors universitet. I kommittén ingår representanter för arbetsministeriet såväl som för alla centrala arbetsmarknadsparter och Företagarna i Finland rf, samt forskare.

I enlighet med sitt uppdrag skulle kommittén före den 30 september 2004 överlämna erforderliga förslag till lagändringar för att informations- och samrådsdirektivet skall kunna genomföras före den 23 mars 2005.

Kommittén har under arbetets gång även utrett behovet av att komplettera samrådslagen så, att det redan genomförda överlåtelsedirektivet och samarbetslagen till sitt skrivsätt motsvarar varandra bättre än förut.

Propositionen grundar sig på de förslag som kommittén har utarbetat.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Syftet med propositionen är att få vår nationella lagstiftning att motsvara informations- och samrådsdirektivet inom utsatt tid. De nu föreslagna ändringarna kan därmed med beaktande av direktivets krav utvärderas på nytt i den kommitté som bereder totalreformen av samarbetslagen.

Informations- och samrådsdirektivet berör även arbetsgivarna inom den offentliga sektorn, och de eventuella lagändringar eller avtal mellan arbetsmarknadsparterna som behövs bereds särskilt.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

5 §. *Val av företrädare för personalen i vissa fall.* Enligt artikel 7 i informations- och samrådsdirektivet skall arbetstagarnas representanter få tillräckligt skydd och tillräckliga garantier genom den nationella lagstiftningen när de utför sina uppdrag, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter. Därför föreslås att till slutet av 5 § 1 mom. fogas en bestämmelse om uppsägningsskydd för i denna paragraf avsedd företrädare för personalen. Enligt den föreslagna bestämmelsen har företrädaren för personalen utöver det allmänna uppsägningsskyddet ett likadant uppsägningsskydd som en förtroendemans som valts på basis av kollektivavtal och som ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud när arbetsgivaren stöder sig på en sådan i arbetsavtalslagens 7 kap. 2 § avsedd uppsägningssgrund som har samband med arbetstagarens person, såsom dennes ställning som företrädare för personalen.

En företrädare för personalen som avses i denna paragraf har därmed inte riktigt samma starka uppsägningsskydd som en förtroendemans som har valts på basis av kollektivavtalet eller ett förtroendeombud om arbetsgivaren har för avsikt att säga upp hans eller hennes arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Den tolkning som varit vedertagen rättspraxis ända sedan 1970-talet framgår av bestämmelsen i 7 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren får alltså inte hänvisa till ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om den verkliga orsaken är en sådan som avses i 7 kap. 2 §, i synnerhet dess 2 mom., och som har samband

med arbetstagarens person. Om arbetsgivaren t.ex. strax efter genomgångna samarbetsförhandlingar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker säger upp ett i paragrafen avsett arbetsavtal för en företrädare för personalen, kan det leda till ett antagande om att den verkliga orsaken till uppsägningen är just arbetstagarens ställning som företrädare för personalen enligt samarbetslagens 5 §. I sådana fall har arbetsgivaren en ännu större bevisbördan än normalt då det gäller det berättigade i uppsägningen med hänvisning till ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

11 §. *Arbetsgivares informationsskyldighet.* Det föreslås att en bestämmelse tas in i 3 mom. utöver de gällande bestämmelserna om att såväl överlåtaren som mottagaren av rörelsen i samband med en överlåtelse även skall informera de företrädare för personalen som överlåtelsen berör om tidpunkten för överlåtelsen eller den planerade tidpunkten.

14 §. *Rätt att ingå avtal.* Paragrafens finska rubrik ändras för att bättre motsvara paragrafens sakliga innehåll. Dessutom föreslås att den möjlighet arbetsmarknadsorganisationer vilkas verksamhet omfattar hela landet har att enligt paragrafens 1 mom. genom avtal avvika från vad som bestäms om lagens tillämpningsområde skall upphöra.

2. Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft senast den 23 mars 2005.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslag***Lag****om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 5 § 1 mom., 11 § 3 mom., den finska språkdräkten i rubriken för 14 § samt 14 § 1 mom.,

sådana de lyder, 5 § 1 mom. i lag 906/1996, 11 § 3 mom. i lag 236/1993 och 14 § 1 mom. i lag 723/1997, som följer:

5 §

Val av företrädare för personalen i vissa fall

När någon personalgrupp saknar förtroendemän, förbindelsemän eller kontaktpersoner eller har denna blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer som inte hör till föreningen majoritet i personalgruppen, har dessa arbetstagare eller funktionärer, när majoriteten av dem fordrar det, rätt att bland sig välja en företrädare för samarbete som avses i denna lag för ett år i sänder. Vid uppsägning av arbetsavtalet för en ovan avsedd företrädare för personalen skall utöver vad som bestäms i 7 kap. 1—4 § i arbetsavtalslagen även iakttas 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

11 §

Arbetsgivares informationsskyldighet

Överlåtaren och mottagaren av rörelsen skall meddela företrädarna för de av sina arbetstagare som överlåtelsen berör:

1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,

2) orsakerna till överlåtelsen,

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

4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

14 §

Rätt att ingå avtal

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad som i 3 och 4 § bestäms om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförfarandet, i 7 a § om förhandlingsframställning, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, i 11 b—e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen

från arbete och om de ersättningar som skall Denna lag träder i kraft den 2005.
betalas för detta.

Helsingfors den 15 oktober 2004

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Tarja Filatov

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 5 § 1 mom., 11 § 3 mom., den finska språkdräkten i rubriken för 14 § samt 14 § 1 mom., sådana de lyder, 5 § 1 mom. i lag 906/1996, 11 § 3 mom. i lag 236/1993 och 14 § 1 mom. i lag 723/1997, som följer:

Gällande lydelse

5 §

Val av företrädare för personalen i vissa fall

När någon personalgrupp saknar förtroendeman, förbindelseman eller kontaktperson eller har denna blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer som inte hör till föreningen majoritet i personalgruppen, har dessa arbetstagare eller funktionärer, när majoriteten av dem fordrar det, rätt att bland sig välja en företrädare för samarbete som avses i denna lag för ett år i sänder.

Föreslagen lydelse

5 §

Val av företrädare för personalen i vissa fall

När någon personalgrupp saknar förtroendeman, förbindelseman eller kontaktperson eller har denna blivit utsedd genom val där förutsättningen för deltagande har varit medlemskap i en facklig förening, och utgör de arbetstagare eller funktionärer som inte hör till föreningen majoritet i personalgruppen, har dessa arbetstagare eller funktionärer, när majoriteten av dem fordrar det, rätt att bland sig välja en företrädare för samarbete som avses i denna lag för ett år i sänder. *Vid uppsägning av arbetsavtalet för en ovan avsedd företrädare för personalen skall utöver vad som bestäms i 7 kap. 1—4 § i arbetsavtalslagen även iakttas 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.*

11 §

Arbetsgivares informationsskyldighet

Överlåtaren och mottagaren av rörelsen skall meddela företrädarna för de av sina arbetstagare som överlåtelsen berör:

- 1) orsakerna till överlåtelsen,
- 2) de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- 3) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

11 §

Arbetsgivares informationsskyldighet

Överlåtaren och mottagaren av rörelsen skall meddela företrädarna för de av sina arbetstagare som överlåtelsen berör:

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

14 §

Rätt att ingå avtal

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad som i 2 § 1 mom. bestäms om lagens tillämpningsområde, i 3 och 4 § om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförbandet, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförbandet, i 7 a § om förhandlingsframställning, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, i 11 b—11 e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

14 §

Rätt att ingå avtal

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad som i 3 och 4 § bestäms om samarbetsparter, i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförbandet, i 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse, delning eller fusionering av en rörelse, i 6 b § om personal- och utbildningsplaner, i 7 § om samarbetsförbandet, i 7 a § om förhandlingsframställning, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, i 8 a § om anteckning om förhandlingar, i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, i 11 b—e § om koncernsamarbete samt i 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

Denna lag träder i kraft den 2005.