

RP 1/2011 rd

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det ändringar i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. Propositionens syfte är att i Finland genomföra det reviderade direktivet om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. I lagen tas det enligt förslaget in bestämmelser om internationellt koncernsamarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

I den föreslagna lagen definieras gränsöverskridande information till och samråd med personalen samt begränsas området för informations- och samrådsförfarandet till att

gälla gränsöverskridande frågor. Lagförslaget innehåller bestämmelser om hur omstruktureringar i ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag påverkar företagsrådets verksamhet. Dessutom ska arbetsmarknadsorganisationernas roll vid inrättandet av informations- och samrådsförfarandet stärkas. Arrangemangen för koncernsamarbetet ska i företagen även i fortsättningen primärt genomföras utifrån avtal och endast om avtal inte nås ska lagstadgade minimikrav tillämpas.

Lagen avses träda i kraft den 6 juni 2011, då det är meningen att direktivet ska genomföras även i de övriga medlemsstaterna inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÅGE	3
2.1 Bakgrunden till företagsrådsdirektivet.....	3
2.2 Företagsrådsdirektivets huvudsakliga innehåll	4
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN.....	6
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	6
4.1 Ekonomiska konsekvenser	6
4.2 Konsekvenser för myndigheterna	6
4.3 Konsekvenser för olika medborgargrupper.....	6
4.4 Konsekvenser för företagen	6
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	7
DETALJMOTIVERING	8
1 LAGFÖRSLAG	8
2 IKRAFTTRÄDANDE	12
LAGFÖRSLAG	13
Lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag	13
BILAGA	18
PARALLELLEXT	18
Lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag	18

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, nedan *företagsrådsdirektivet*, antogs den 6 maj 2009. Direktivet grundar sig på artikel 137 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (artikel 153 i det nuvarande fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF).

Företagsrådsdirektivet ersätter rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, utvidgat till att avse Förenade kungariket genom rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 och anpassat genom rådets direktiv 2006/109/EG av den 20 november 2006 med anledning av Bulgariens och Rumäniens anslutning.

2 Nuläge

2.1 Bakgrunden till företagsrådsdirektivet

Verksamheten på den inre marknaden innebär företagskoncentrationer, gränsöverskridande fusioner, företagsförvärv och samföretag och därmed omstruktureringar i företag och företagsgrupper. För att säkerställa att den ekonomiska verksamheten utvecklas harmoniskt är det nödvändigt att de företag och företagsgrupper som är verksamma i flera medlemsstater informerar företrädarna för arbetstagarna om beslutsfattandet och samråder med dem.

Som mål för det föregående företagsrådsdirektivet 94/45/EG ställdes att förbättra informationen till och samrådet med personalen i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag över gränserna genom att inrätta ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare. Direktivet tillämpades på såda-

na företag på gemenskapsnivå som har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater samt på företagsgrupper som likaså har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst två företag med över 150 arbetstagare i olika medlemsstater. Direktivet skulle följas även om företagets eller företagsgruppens centrala ledning fanns utanför medlemsstaterna, varvid informations- och konsulteringsförfarandet skulle omfatta företagsgruppens företag och företagets verksamhetsenheter inom medlemsstaternas område.

Till företagsrådsdirektivets tillämpningsområde hör cirka 2 350 gemenskapsföretag med sammanlagt cirka 24 miljoner arbetstagare. Inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet finns cirka 900 europeiska företagsråd, som företräder cirka 16 miljoner arbetstagare. Enligt Europeiska kommissionen har företagsråden blivit centrala aktörer i utvecklingen av de gränsöverskridande arbetsmarknadsrelationerna. De bidrar också till att jämka samman de ekonomiska och sociala målen på den inre marknaden, särskilt när det gäller att förutse och hantera förändringar i företagsstrukturerna på ett ansvarsfullt sätt.

Den praktiska tillämpningen av det föregående företagsrådsdirektivet orsakade dock vissa problem. Enligt Europeiska kommissionens utredningar har rätten till gränsöverskridande information och samråd inte förverkligats effektivt, eftersom företagsråden inte har fått tillräcklig information och inte har blivit tillräckligt hörda vid omstruktureringar. Dessutom har europeiska företagsråd inrättats endast i en tredjedel av de företag som hör till direktivets tillämpningsområde.

Problem med tillämpningen av direktivet har även kommit fram i EU-domstolens rättspraxis. I tre mål som domstolen behandlade som förhandsavgörandefrågor (målen C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel och C-349/01 ADS Anker GmbH) tolkade EU-domstolen direktivets bestämmelser om meddelande av de uppgifter som behövs för inrättande av ett europeiskt företagsråd. Dessutom uppvisade direktiven om informa-

tion till och samråd med arbetstagare bristande konsekvens och anknytning till varandra.

Enligt artikel 15 i det föregående företagsrådsdirektivet skulle kommissionen senast den 22 september 1999 i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå granska direktivets tillämpning och särskilt undersöka om trösklarna för antalet anställda är relevanta för att vid behov föreslå rådet lämpliga ändringar. Vid granskningen framgick det att det fanns behov av att göra flera betydande ändringar i företagsrådsdirektivet.

Kommissionen ansåg det viktigt att de europeiska företagsråden till fullo kan sköta sin uppgift att förutse och hantera förändringar samt att utveckla en genuin gränsöverskridande dialog mellan arbetsmarknadens parter. Innan kommissionen lade fram sitt direktivförslag (KOM(2008) 419 slutlig), samrådades det i enlighet med artikel 138.2 och 138.3 i fördraget (artikel 154 i FEUF) med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, som utredde möjligheterna att få till stånd ett avtal på gemenskapsnivå som ett alternativ till lagstiftning. Förhandlingarna ledde dock inte till ett avtal. Kommissionen lade i juli 2008 fram ett förslag till revidering av det föregående företagsrådsdirektivet genom ett ersättande direktiv. Syftet med direktivförslaget var att säkerställa ett effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, öka andelen europeiska företagsråd, öka rättssäkerheten samt att bättre samordna de olika direktiv som gäller information till och samråd med arbetstagarna. Förslaget syftade särskilt till att säkerställa att den rätt som ingår i artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna tillgodoses till fullo. I artikeln garanteras arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten och i nationell lagstiftning och praxis.

Utgångspunkten för revideringen är att arbetstagarna och deras representanter garanteras information och samråd på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. Därför har det europeiska företagsrådets behörighet i fråga om information och samråd avskiljts

från de nationella organens behörighet och begränsats till att gälla gränsöverskridande frågor.

Arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå förhandlade efter framläggandet av direktivförslaget om preciseringar i förslagets innehåll och nådde samförstånd om dem den 29 augusti 2008. Efter att Europaparlamentet hade avgett sitt yttrande om förslaget den 16 december 2008 antogs direktivet i enlighet med arbetsmarknadsparternas preciseringar den 6 maj 2009.

2.2 Företagsrådsdirektivets huvudsakliga innehåll

I företagsrådsdirektivet kvarstår i stor utsträckning de bestämmelser som fanns i det föregående företagsrådsdirektivet. Vissa betydande ändringar i innehållet har dock gjorts.

Enligt direktivet ska information till och samråd med arbetstagare ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant. I direktivet begränsas det europeiska företagsrådets behörighet och området för informations- och samrådsförfarande till gränsöverskridande frågor. Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftsställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska enligt artikel 1 anses vara gränsöverskridande frågor. Enligt stycke 16, som införts i ingressen till direktivet utifrån Europaparlamentets yttrande och som preciserar definitionen, bör man för att avgöra om en fråga är gränsöverskridande se till såväl omfattningen av de möjliga följdverkningarna som till den lednings- och representationsnivå som berörs. Gränsöverskridande är sådana frågor som oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

Artikel 2 med definitioner i det föregående företagsrådsdirektivet, har i det nya direktivet preciserats. Till direktivet har fogats en definition på information och definitionen på samråd har bringats i överensstämmelse med definitionerna i de nyare direktiven om in-

formation och samråd. Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sätta sig in i frågan, bedöma de eventuella konsekvenserna och vid behov förbereda samråd. Med samråd avses upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå. Samrådet ska ske vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid kunna avge ett yttrande, till ett behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens skyldigheter.

Enligt direktivet ska ledningen för ett företag som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och den centrala ledningen för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag vara ansvariga för att ta fram och till berörda parter överlämna sådan information som krävs för att inleda förhandlingar om ett informations- och samrådsförfarande (artikel 4). Bestämmelsen grundar sig på EU-domstolens rättspraxis.

Ledamöterna i det förhandlingsorgan som representerar arbetstagarerna väljs eller utnämns i förhållande till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. I förhandlingsorganet ska finnas en representant per grupp av anställda arbetstagare i medlemsstaten som utgör 10 procent av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp (artikel 5).

I direktivet fastställs för de europeiska arbetsmarknadsparterna en roll vid förhandlingarna om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande. Den centrala ledningen och den lokala ledningen, liksom behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, ska underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds. Före och efter varje möte med den centrala ledningen ska det särskilda förhand-

lingsorganet ha rätt att sammanträda, med tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande. Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det självt utser. Förhandlingsorganet kan begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter som det självt utser, t.ex. av företrädare för lämplig arbetstagarorganisation på europeisk nivå. Experterna får enligt artikel 5 på det särskilda förhandlingsorganets begäran, i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna för att främja samstämmighet på gemenskapsnivå.

I direktivet kompletteras innehållet i avtalet om företagsrådet mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet. Avtalet ska innehålla regler för hur avtalet kan ändras eller omförhandlas, vid behov även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag (artikel 6).

Enligt direktivet ska ledamöterna i de europeiska företagsråden underrätta arbetstagarrepresentanterna vid driftsställena eller vid företagen inom en grupp av gemenskapsföretag om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts i överensstämmelse med direktivet. I direktivet förtydligas arbetstagarrepresentanternas behörighet och deras rätt att delta i den utbildning som krävs med bibehållen lön (artikel 10).

Om väsentliga omstruktureringar gäller gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och inget föreskrivs om personalrepresentationen i gällande avtal ska ledningen inleda avtalsförhandlingar antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst hundra arbetstagare eller deras representanter (artikel 13).

Avtal som avses i artikel 6 i det föregående företagsrådsdirektivet kan fortfarande ingås under en övergångsperiod på två år efter det att direktivet har trätt i kraft. Bestämmelserna i det reviderade direktivet, med undantag av bestämmelserna om anpassning av informations- och samrådsförfarandet vid omstrukturering i företag, gäller inte gemenskapsföretag och företagsgrupper där avtal har ingåtts

under övergångsperioden eller innan det föregående direktivet genomfördes (artikel 14).

I en bilaga till direktivet fastställs de delområden där information och samråd kan ske. Enligt bilagan ska samrådet ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att få motiverade svar på eventuella yttranden (bilaga I punkt 1).

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Propositionens syfte är att nationellt genomföra det reviderade företagsrådsdirektivet. Den gällande lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) uppfyller i huvudsak direktivets krav. På grund av direktivet är det dock nödvändigt att ändra lagen till vissa delar. Lagen föreslås bli ändrad så att det i lagen tas in särskilda bestämmelser om genomförandet av information och samråd. Dessutom ska de gränsöverskridande frågor som är föremål för information och samråd definieras i lagen.

Lagen föreslås bli kompletterad med bestämmelser om hur förfarandet för gränsöverskridande information och samråd förhåller sig till samarbetsförfarandet på nationell nivå. Till lagen ska det fogas bestämmelser om anpassningen av förfarandet för gränsöverskridande information och samråd till omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen. Om avtalet om ett europeiskt företagsråd inte innehåller bestämmelser om anpassningen av informations- och samrådsförfarandet, ska den centrala ledningen inleda förhandlingar om ett nytt avtal antingen på eget initiativ eller på arbetstagarernas begäran.

Arbetsmarknadsorganisationernas ställning vid inrättandet av ett företagsråd och i företagsrådets verksamhet ska stärkas. Företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna på europeisk nivå kan främja avtalsförhandlingarna genom sin sakkunskap.

Till lagen fogas enligt förslaget övergångsbestämmelser, som tryggar kontinuiteten av de avtal som ingåtts om ett europeiskt företagsråd innan det nya företagsrådsdirektivet träder i kraft.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Direktivet syftar till att effektivisera informations- och samrådsförfarandet samt företagens och företagsgruppernas beslutsfattande och näringsverksamhetens utveckling. Förslaget ökar i någon mån de kostnader som ordnandet av det gränsöverskridande samarbetet orsakar gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag samt deras företag och verksamhetsenheter. Jämfört med nuläget är de ekonomiska konsekvenserna av propositionen dock inte betydande. I de fall då samarbetet i företaget eller företagsgruppen fortsätter på grundval av ett redan gällande avtal, tillkommer inga extra kostnader.

4.2 Konsekvenser för myndigheterna

De föreslagna lagändringarna gäller den lagstiftning som samarbetsombudsmannen utövar tillsyn över. Ändringarna uppskattas dock inte ha några särskilda konsekvenser för myndigheterna.

4.3 Konsekvenser för olika medborgargrupper

Propositionen förbättrar informationen till och samrådet med personalen i gränsöverskridande frågor i företag och företagsgrupper som är verksamma i flera medlemsstater och gör det därigenom också lättare att förutse och hantera de sociala konsekvenserna av omstruktureringar i företagen.

Propositionen syftar till att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män i genomförandet av förfarandet för gränsöverskridande information och samråd. I avtalet om ett europeiskt företagsråd eller om ett annat informations- och samrådsförfarande ska i den mån det är möjligt beaktas att arbetstagarrepresentationen är jämnt fördelad även mellan könen.

4.4 Konsekvenser för företagen

I kommissionens konsekvensanalys formulerades fyra särskilda mål för utvecklingen av personalens deltaganderättigheter. Dessa mål

är ett effektivt utövande av rättigheterna, ett ökat antal europeiska företagsråd, rättssäkerhet och en bättre samordning av unionens rättsliga instrument på området information till och samråd med arbetstagarna. Kommissionen ansåg en revidering av företagsrådsdirektivet som det bästa alternativet för uppnåendet av dessa mål. Samtidigt är det också meningen att effektiviteten i företagets beslutsförfarande ska främjas. Eftersom man i direktivet har hållit fast vid att tusen arbetstagare är den nedre gränsen för tillämpningsområdet, påverkar propositionen inte små och medelstora företags verksamhet.

Propositionen medför inga betydande ekonomiska konsekvenser för företagen.

5 Beredningen av propositionen

Propositionen har under ledning av arbets- och näringsministeriet beretts i en trepartsarbetsgrupp med representanter för Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland, FFC, STTK och Akava. Arbetsgruppens proposition var enhälligt godkänd. I arbetsgruppens arbete har i tillämpliga delar beaktats slutsatserna från den expertgrupp som Europeiska kommissionen har tillsatt för transponering av direktivet.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

13 a §. *Gränsöverskridande fråga.* I paragrafen definieras en gränsöverskridande fråga som är föremål för information och samråd så att därmed avses en fråga som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller hela gemenskapsföretaget eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter inom företaget som är belägna i olika medlemsstater. Det europeiska företagsrådets behörighet ska skilja sig från de nationella organens behörighet, eftersom den ska begränsas till att gälla endast gränsöverskridande frågor. Enligt stycke 16 i ingressen till direktivet ska man för att avgöra om en fråga är gränsöverskridande se till såväl omfattningen av de möjliga följdverkningsarna som till den lednings- och representationsnivå som berörs. Gränsöverskridande ska enligt förslaget till bestämmelse även vara sådana frågor som, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna. Gränsöverskridande ska således även kunna vara ett sådant företagsarrangemang som gäller ett företag inom en företagsgrupp eller en verksamhetsenhet inom ett företag i endast en medlemsstat, om konsekvenserna av företagsarrangemanget är betydande för personalens ställning. Den föreslagna 13 a § motsvarar artikel 1.3 och 1.4 i direktivet med beaktande av stycke 16 i ingressen, som preciserar dessa punkter.

13 b §. Arbetstagarnas rätt till information och samråd. Enligt paragrafen ska information till och samråd med arbetstagare ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant. Syftet är speciellt att säkerställa att informationen och samrådet genomförs på ett korrekt och effektivt sätt, när sådana beslut i gränsöverskridande frågor som gäller arbetstagarna fattas i en annan medlemsstat än i den där de arbetar. När dialogen förs på en

nivå där det beslutas om affärsverksamhetens inriktningar, kan man bättre förutse och hantera förändringar även med hänsyn till personalens ställning.

13 c §. *Genomförande av information och samråd.* I paragrafen ska föreskrivas om genomförandet av information och samråd. Förslaget till bestämmelse motsvarar de definitioner som ingår i artikel 2.1 f och 2.1 g i direktivet, vilka syftar till att förbättra det gränsöverskridande samarbetets effektivitet. Vid utarbetandet av definitionen har beaktats motsvarande definitioner i de senaste direktiven som gäller personaldeltagande. Avsikten är att definitionen och genomförandet av förfarandena för information till och samråd med arbetstagare ska ske på ett sätt som säkerställer att bestämmelserna i företagsrådsdirektivet har en effektiv inverkan. För detta ändamål är det nödvändigt att informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet gör det möjligt för företagsrådet att, på grundval av de uppgifter det fått, avge ett yttrande i god tid före beslutsfattandet, dock utan att detta äventyrar företagets anpassningsförmåga.

Informationen ska ordnas så att arbetstagarna har möjlighet att sätta sig in i frågan tillräckligt väl. Detta förutsätter att informationen ges vid ett sådant tillfälle, ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som behövs. Samtidigt ska dock förutsättas att företagets beslutsprocess inte blir långsammare på grund av informationen.

Syftet med samrådet är att ge företrädarna för arbetstagarna möjlighet att inom rimlig tid avge ett yttrande som är betydelsefullt för beslutsfattandet. Detta förutsätter att även samrådet sker vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som är lämpligt.

18 §. *Förberedande åtgärder.* I 2 mom. föreskrivs om skyldigheten att överlämna den information som behövs för att inleda förhandlingar. Sådan information ska överlämnas av den centrala ledningen eller den pre-

sumerade centrala ledningen samt ledningen för ett företag i Finland som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och ledningen för en verksamhetsenhet i Finland inom ett gemenskapsföretag. Informationen ska överlämnas på ett sådant sätt att arbetstagarna utifrån den kan veta om företaget eller företagsgruppen är ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag och skapa behövliga kontakter för att förhandlingarna om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande kan inledas. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar artikel 4.4 i direktivet, som grundar sig på EU-domstolens förhandsavgörande.

20 §. Förhandlingsorganets sammansättning och experter. I 1 mom. ska föreskrivas om bildandet av det förhandlingsorgan som företräder personalen. Fördelningen av platserna i förhandlingsorganet ska bestämmas på så sätt att för varje medlemsstat ges en plats per varje grupp av arbetstagare i medlemsstaten, som företräder tio procent, eller en andel därav, av personalen. T.ex. om personalen i någon medlemsstat utgör en halv procent av hela gemenskapsföretagets eller företagsgruppens personal, kommer från denna medlemsstat en företrädare för arbetstagarna med i förhandlingsorganet och om personalen i någon annan medlemsstat utgör 10,1 procent av hela personalen, kommer på motsvarande sätt två företrädare med och så vidare. Bestämmelsen motsvarar artikel 5.2 b i direktivet, som syftar till att förhandlingsorganet ska bildas på så sätt att det företräder de olika medlemsstaternas arbetstagare på ett väl avvägt sätt.

Enligt 2 mom. ska förhandlingsorganet vara skyldigt att meddela sin sammansättning till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget samt till ledningen för de företag som kontrolleras av gruppen av gemenskapsföretag eller ledningen för verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag och till behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar artikel 5.2 i direktivet, som syftar till att förbättra de europeiska arbetsmarknadsorganisationernas möjligheter att följa med inrättandet av företagsråd och främja god praxis.

I 3 mom. ska det göras möjligt för företrädare för arbetstagarorganisationer på europeisk nivå att närvara vid förhandlingarna som stöd för förhandlingsorganet. Förhandlingsorganet ska kunna begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter, som t.ex. kan vara företrädare för erkända behöriga arbetstagarorganisationer på europeisk nivå. Med erkända behöriga arbetstagarorganisationer avses i paragrafen organisationer som kommissionen samråder med i enlighet med artikel 154 i FEUF. Kommissionen för en förteckning över dessa organisationer. Experterna och företrädarna för arbetstagarorganisationerna ska på förhandlingsorganets begäran kunna närvara vid förhandlingarna. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar artikel 5.4 i direktivet.

22 §. Förhandlingar om ordnande av samarbete. För att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på europeisk nivå ska kunna följa med inrättandet av nya företagsråd och främja goda arbetssätt, ska de underrättas om inledandet av förhandlingarna. I praktiken kan centralförvaltningen underrätta sina medlemsorganisationer, som i sin tur underrättar de i bestämmelsen avsedda behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på europeisk nivå. Om underrättelseskyldigheten föreskrivs i ett nytt 3 mom., som motsvarar artikel 5.2 i direktivet. Som 4 mom. fogas det till paragrafen en bestämmelse, som motsvarar artikel 5.4 i direktivet, om att förhandlingsorganet före och efter varje möte med den centrala ledningen har rätt att sammanträda, med tillgång till alla nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande. Arbetstagarrepresentanternas möjlighet att föra inbördes förhandlingar behövs, för att de ska kunna fastställa sin ståndpunkt inför förhandlingarna med den centrala ledningen.

26 §. Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande. I 1 mom. föreskrivs om innehållet i ett avtal om ett europeiskt företagsråd. Denna bestämmelse föreslås bli kompletterad så att den motsvarar artikel 6.2 i direktivet. Vid överenskommelse om företagsrådets sammansättning bör enligt 1 mom. 2 punkten i den mån det är möjligt beaktas att arbetstagarrepresentationen är jämnt fördelad mellan

olika verksamheter, kategorier av arbetstagare och kön. I avtalet ska enligt 1 mom. 3 punkten bestämmas om hur det avtalade informations- och samrådsförfarandet förhåller sig till motsvarande förfaranden på nationell nivå. De nationella bestämmelserna och förfaringssätten ska dock inte kunna begränsas genom avtal. I avtalet ska det enligt 1 mom. 5 punkten tas in bestämmelser om sammansättningen, utnämningssätt, uppgifter och förfaringsregler för det arbetsutskott som bildats i anslutning till företagsrådet. I avtalet ska det enligt 1 mom. 7 punkten bestämmas om förfarandena för ändring, uppsägning och omförhandling av avtalet samt om förfarandet vid omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Förteckningen över de frågor som ska tas upp i avtalet om det europeiska företagsrådet är dock endast riktgivande, eftersom det också ska vara möjligt att komma överens om annat.

Hänvisningen i 3 mom. till sekundära bestämmelser föreslås bli ändrad så att den motsvarar 27 § 1 mom., som föreslås bli ändrat.

26 a §. Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning. Företagsrådsdirektivets effektivitet, konsekvens och rättssäkerhet förutsätter att det informations- och samrådsförfarande som gäller det europeiska företagsrådet på ett ändamålsenligt sätt samordnas med motsvarande förfaranden i de nationella bestämmelserna. Om detta föreskrivs i artikel 12 i direktivet, som motsvaras av den föreslagna 26 a §. Utgångspunkten ska vara att det informations- och samrådsförfarande som gäller det europeiska företagsrådet samordnas med förfarandena på nationell nivå genom att detta tas in i avtalet om det europeiska företagsrådet. Till detta hänför sig också bestämmelsen i lagens 42 §, som gör det möjligt att sammanföra företagsgruppsarbetet på nationell nivå och gemenskapsnivå, om ledningen och företrädarna för alla arbetstagare som deltar i företagsgruppsarbetet på nationell nivå och gemenskapsnivå enligt denna lag kommer överens om detta.

Om det i avtalet om företagsrådet inte har bestämts hur informations- och samrådsförfarandet förhåller sig till de nationella bestäm-

melserna, ska informationen ges till och samrådet hållas med såväl det europeiska företagsrådet som arbetstagarnas nationella representationsorgan, när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena. Det europeiska företagsrådet ska vid behov kunna underrättas tidigare eller samtidigt som de nationella organ som företräder arbetstagarna.

26 b §. Anpassning av informations- och samrådsförfarandet. Med anpassning av informations- och samrådsförfarandet avses att ett eller flera befintliga företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande anpassas till omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, t.ex. till följd av fusion, förvärv eller uppdelning. Enligt 1 mom. ska anpassningen av informations- och samrådsförfarandet primärt genomföras i enlighet med det avtal som ingåtts om det europeiska företagsrådet. Om det emellertid inte finns några bestämmelser om anpassning i avtalet om företagsrådet eller i ett avtal om något annat informations- eller samrådsförfarande eller om bestämmelserna om anpassning i fler än ett avtal som ska tillämpas är sinsemellan motstridiga, ska den centrala ledningen inleda förhandlingar om ett nytt avtal. Förhandlingarna ska inledas antingen på den centrala ledningens initiativ eller på skriftlig begäran av minst hundra arbetstagare eller deras företrädare vid minst två företag eller verksamhetsenheter i olika medlemsstater. Arbetstagarnas begäran om inledande av förhandlingar ska göras skriftligen.

Bestämmelser om sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsorgan vid förhandlingarna om anpassningen finns i 2 mom. Enligt momentet ska minst tre av medlemmarna i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ingå i förhandlingsorganet utöver de medlemmar som väljs enligt 20 §. Om förhandlingarna inte leder till ett avtal, ska de sekundära bestämmelserna i 27 § 1 mom. om ordnande av samarbetet tillämpas.

Bestämmelser om arrangemangen under övergångsskedet finns i 3 mom., enligt vilket det befintliga företagsrådet eller de befintliga företagsråden ska fortsätta sin verksamhet medan de förhandlingar som avses i 2 mom.

pågår i enlighet med vad som har överenskommit i avtalet om det europeiska företagsrådet. Paragrafen motsvarar artikel 13 i direktivet.

27 §. Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag. Enligt förslaget ska de sekundära bestämmelser som räknas upp i 1 mom. även omfatta 38 §, eftersom motsvarande bestämmelse i punkt 1 d i bilaga I till företagsrådsdirektivet hör till direktivets tilläggsföreskrifter.

28 §. Europeiska företagsråds sammansättning. Paragrafen ska gälla det europeiska företagsrådets sammansättning i situationer enligt 27 § som förutsätter tillämpning av sekundära bestämmelser. Fördelningen av platserna ska bestämmas på så sätt att för varje medlemsstat ges en plats per varje grupp av arbetstagare i medlemsstaten som representerar tio procent, eller en andel därav, av personalen. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar punkt 1 c i bilaga I.

31 §. Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott. Paragrafens 2 mom. föreslås bli ändrat så att företagsrådet inom sig väljer ett arbetsutskott med högst fem medlemmar och att arbetsutskottet självt fastställer sin arbetsordning. Dessutom ska arbetsutskottet kunna sammanträda regelbundet. Avsikten är att arbetsutskottet ska kunna genomföra sin koordinationsuppgift och agera effektivt även i sådana exceptionella situationer som avses i 34 § i lagen. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar punkt 1 d i bilaga I.

33 §. Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem. Bestämmelsen i 3 mom. om de ärenden som behandlas på företagsrådets ordinarie möten föreslås bli ändrad på det sätt som förutsätts i punkt 1 a i bilaga I till företagsrådsdirektivet. I paragrafen förtydligas området information till och samråd med det europeiska företagsrådet vid tillämpningen av sekundära bestämmelser. I 3 mom. ska endast föreskrivas om ärenden som hör till informationsområdet, medan det i ett nytt 4 mom. ska föreskrivas om ärenden som hör till såväl informations- som samrådsområdet. Enligt ett nytt 5 mom. ska samrådet ske på ett sätt som gör det möjligt för företrädarna för arbetstagarna att få motive-

rade svar på sina yttranden. Avsikten med den föreslagna bestämmelsen är att informationen och samrådet ska genomföras på ett sådant sätt att det europeiska företagsrådet bättre kan bedöma hur gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet påverkar arbetstagarnas ställning.

34 §. Extra möten i exceptionella situationer. Paragrafens 1 mom. föreslås bli ändrat i enlighet med 3 punkten i bilaga I till direktivet, på så sätt att den centrala ledningens redogörelse ska gälla även beslut. Den centrala ledningens skyldighet att lämna arbetsutskottet en redogörelse för kollektiva uppsägningar av arbetstagare hänför sig till det nya 33 § 4 mom. I genomförandet av informationen och samrådet ska den nya 13 c § beaktas.

36 §. Informationsskyldighet för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar. Enligt paragrafen ska informationsskyldigheten för arbetstagarföreträdarna även vid tillämpningen av sekundära bestämmelser bestämmas enligt den föreslagna 40 a §. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar artikel 10.2 i direktivet.

40 §. Rättigheter för arbetstagarnas företrädare. Det ändrade direktivet avser att stärka arbetstagarföreträdarnas rättigheter för att säkerställa att de kan utföra sina uppgifter till fullo i det europeiska företagsrådet.

Enligt 1 mom. ska företrädarna för arbetstagarna inom europeiskt koncernsamarbete ha rätt att till behövlig utbildning. Utbildningen i anslutning till europeiskt koncernsamarbete kan vara t.ex. språkkurser eller annan utbildning som behövs för att företrädaren ska kunna utföra sina uppgifter i ett internationellt sammanhang. Det kan också vara fråga om sådan utbildning som endast en del av företagsrådets medlemmar behöver. För anordnandet av utbildningen ansvarar i sista hand den centrala ledningen. Enligt 2 mom. ska företrädare för arbetstagarna ha rätt att för utbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet.

I 3 mom. föreskrivs att medlemmarna av de europeiska företagsråden ska ha möjlighet att utöva de rättigheter som följer av denna lag för att gemensamt företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Med detta avses också me-

del som behövs om arbetstagarnas rättigheter i fråga om information och samråd kränks.

Den föreslagna bestämmelsen motsvarar artikel 10.1 och 10.4 i direktivet.

40 a §. Informations skyldighet för arbets tagarnas företrädare. Enligt paragrafen ska de företrädare för arbetstagarna som hör till företagsrådet vara skyldiga att informera de arbetstagare de företräder om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Rätten att få information ska gälla alla arbetstagare som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag oberoende av om de har en vald företrädare i företagsrådet eller inte. Rätten att få information begränsas dock av bestämmelsen om tystnadsplikt i 43 §. Förslaget till bestämmelse motsvarar artikel 10.2 i direktivet, enligt vilken bestämmelsen om informations skyldighet ska utsträckas till att gälla även annat än en situation som avses i de sekundära bestämmelserna.

46 §. Straffbestämmelser. Paragrafens 1 mom. föreslås bli ändrat så att straffbarheten även ska gälla 13 c §, där det ska beskrivas om genomförandet av information och samråd inom ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag. Information och samråd hör i fråga om samarbetet mellan ledningen och arbetstagarna till den centrala ledningens viktigaste förpliktelser och det gränsöverskridande koncernsamarbetet byggs på ett korrekt genomförande av dem.

Genom lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010) har det skapats ett enhetligt tillsyns- och styrsystem för efterlevnaden av de lagar som gäller samarbete och andra deltaganderättigheter för personalen. När lagen om samarbetsombudsmannen stiftades ändrades i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag 48 § om tillsyn så att tillsynen över efterlevnaden av lagen blev samarbetsombudsmannens uppgift. Tillsynen går primärt ut på att ge anvisningar och råd om tillämpningen av lagarna i enskilda fall. Samarbetsombudsmannen har också rätt att förelägga vite och ge arbetsgivaren en uppmaning att rätta till ett lagstridigt förfarande. Dessutom kan samarbetsombudsmannen föra ett fall till förundersökning, om det är fråga om en straffbar gärning.

2 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft den 6 juni 2011. Direktivet avses bli genomfört nationellt i samtliga medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samtidigt.

Övergångsbestämmelse. De övergångsbestämmelser som har tagits in i företagsrådsdirektivet tryggar under vissa förutsättningar att de avtal som ingåtts i enlighet med det föregående företagsrådsdirektivet fortbestår och ger på så sätt uttryck för principen om avtalsfrihet, som är direktivets utgångspunkt vid beslut om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande.

Enligt förslaget till övergångsbestämmelse ska bestämmelserna i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag inte, med undantag av 26 b §, gälla gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag i två fall.

För det första ska enligt 1 mom. i förslaget till bestämmelse lagen inte tillämpas om det i företaget eller företagsgruppen enligt artikel 13.1 i det föregående företagsrådsdirektivet eller i artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG finns ett eller flera gällande avtal, som omfattar hela personalen, om gränsöverskridande information och samråd, eller om avtalet eller avtalen har ändrats på grund av omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen. För det andra ska lagen enligt 2 mom. inte tillämpas om det i företaget eller företagsgruppen finns ett gällande avtal som har undertecknats eller setts över mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 enligt artikel 6 i det föregående företagsrådsdirektivet.

Om överenskommelse om en förlängning ett avtal som avses i 1 mom. eller 2 mom. i förslaget till bestämmelse inte nås, ska gällande bestämmelser om samarbete i grupper av gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag tillämpas. Uppsägningstiden för ett avtal som avses i 1 mom. ska fortfarande vara sex månader.

Den föreslagna bestämmelsen motsvarar artikel 14 i direktivet.

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

*Lagförslag***Lag****om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 18 och 20 §, 26 § 1 och 3 mom., 27 § 1 mom., 28 §, 31 § 2 mom., 33 § 3 mom., 34 § 1 mom., 36 och 40 § samt 46 § 1 mom. och

fogas till lagen nya 13 a—13 c §, till 22 § nya 3 och 4 mom., till lagen nya 26 a och 26 b §, till 33 § nya 4 och 5 mom., varvid nuvarande 4 mom. blir 6 mom., till 34 § ett nytt 6 mom. och till lagen en ny 40 a § som följer:

13 a §

Gränsöverskridande fråga

Med gränsöverskridande fråga avses en fråga som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller hela gemenskapsföretaget eller minst två verksamhetsenheter inom gemenskapsföretaget som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Gränsöverskridande är också en fråga som oberoende av antalet medlemsstater har en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

13 b §

Arbetstagarnas rätt till information och samråd

I grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag ska information till och samråd med arbetstagare i en gränsöverskridande fråga ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant.

13 c §

Genomförande av information och samråd

Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett

sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna ges den information som behövs för behandlingen av frågan och att de tillräckligt väl kan sätta sig in i frågan och förbereda samråd med ett behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Samrådet ska genomföras så att det upprättas en dialog mellan arbetstagarföreträdarna och den centrala ledningen eller någon annan lämplig företagsledningsnivå. Samrådet ska ske vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna på grundval av de uppgifter de fått kan avge ett yttrande, vilket kan beaktas när saken avgörs inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar ledningens ansvar.

18 §

Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag ska tillsammans med arbetstagarnas företrädare ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- eller samrådsförfarande.

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag samt ledningen för ett företag i Finland som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och ledningen för en verksamhetsenhet i Finland inom ett gemenskapsföretag är skyldiga att se till att de parter som bereder inrättandet av ett informations- och samrådsförfarande får tillgång till den information som behövs för att inleda förhandlingar enligt 22 §. Med sådan information avses särskilt information som gäller företagsgruppens eller företagets struktur och arbetskraft samt de i 13 § avsedda antalen arbetstagarare.

20 §

Förhandlingsorganets sammansättning och experter

Medlemmarna av arbetstagararnas förhandlingsorgan väljs i proportion till det antal arbetstagarare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagarare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagarare som arbetar i samtliga medlemsstater.

Förhandlingsorganet ska meddela sin sammansättning till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget, ledningen för de företag som kontrolleras av gruppen av gemenskapsföretag eller ledningen för verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag och till behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå.

Förhandlingsorganet kan begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter som det självt utser, till exempel av företrädare för behöriga arbetstagarorganisationer på europeisk nivå. Sådana experter och företrädare för arbetstagarorganisationer får på det särskilda förhandlingsorganets begäran i egenkap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten.

22 §

Förhandlingar om ordnande av samarbete

Den centrala ledningen ska även underrätta behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå om kallelsen till förhandlingar.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen har förhandlingsorganet rätt att sammanträda, med hjälp av alla nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

26 §

Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

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

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

2) företagsrådets sammansättning, antal medlemmar och fördelning av platser på ett sätt som i den mån det är möjligt beaktar att arbetstagarrepresentationen är jämnt fördelad mellan olika verksamheter, kategorier av arbetstagarare och kön, samt företagsrådets mandatperiod,

3) företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd samt dess förhållande till motsvarande förfarande på nationell nivå,

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

5) sammansättning, utnämning, uppgifter och förfaringsregler för företagsrådets arbetsutskott,

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

7) tidpunkten då avtalet träder i kraft, avtalets löptid samt förfarandet för ändring, uppsägning och omförhandling av avtalet samt förfarandet vid omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande åsidosätter de i 27—38 § avsedda sekundära bestämmelserna om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag, om inte något annat följer av avtalet.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

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

26 b §

Anpassning av informations- och samrådsförfarandet

Om det sker väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och det inte finns några avtalsbestämmelser om sådana eller om bestämmelserna i två eller flera avtal är samskilda, ska den centrala ledningen inleda de förhandlingar som avses i 22 § på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst hundra arbetstagare eller deras företrädare vid minst två företag eller verksamhetsenheter i olika medlemsstater.

Vid de förhandlingar som avses i 1 mom. ska minst tre av medlemmarna i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ingå i arbetstagarnas förhandlingsorgan utöver de medlemmar som väljs enligt 20 §.

Medan de förhandlingar som avses i 1 mom. pågår ska de europeiska företagsråden fortsätta sin verksamhet i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal mellan medlemmarna i företagsrådet eller företagsråden och den centrala ledningen.

27 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna om europeiska företagsråd i 28—38 § ska 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.

28 §

Europeiska företagsråds sammansättning

Medlemmarna av europeiska företagsråd väljs i proportion till det antal arbetstagare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagare som arbetar i samtliga medlemsstater.

31 §

Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

Företagsrådet väljer inom sig ett arbetsutskott med högst fem medlemmar. Arbetsutskottet fastställer sin arbetsordning och ska

ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

33 §

Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem

Det europeiska företagsrådet ska särskilt informeras om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation samt utvecklingsutsikterna för dess verksamhet, produktion och försäljning.

Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och utvecklingsutsikterna för det, investeringar, betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag, verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa samt sådana minskningar av antalet arbetstagare som avses i rådets direktiv 98/59/EG 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.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för företrädarna för arbetstagarna att sammanträda med den centrala ledningen och att få motiverade svar på alla sina yttranden.

34 §

Extra möten i exceptionella situationer

Den centrala ledningen ska i rätt tid med tanke på utbytet av åsikter lämna arbetsutskottet en redogörelse för exceptionella omständigheter eller beslut som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. Sådana omständigheter är i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt uppsägningar enligt 33 § 4 mom.

cering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt uppsägningar enligt 33 § 4 mom.

På arbetstagarnas tystnadsplikt i situationer som avses i 1 mom. tillämpas 43 §.

36 §

Informationsskyldighet för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar

På informationsskyldigheten för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar tillämpas 40 a §.

40 §

Rättigheter för arbetstagarnas företrädare

De europeiska företagsrådets medlemmar ska ha tillräckliga möjligheter att utöva rättigheter som följer av denna lag för att gemensamt kunna företråda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan och av de europeiska företagsråden ska ges utbildning i den utsträckning som behövs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som företrädare i ett internationellt sammanhang.

De företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag har rätt att få tillräckligt med befrielse från sitt arbete för att sköta sina uppgifter och för utbildning. Arbetsgivaren ska betala ersättning för inkomstbortfall till följd av detta. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för arbetstagarna samt arbetsgivaren.

Om en företrädare för arbetstagarna utom sin arbetstid deltar i ett samarbetsförfarande enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, ska arbetsgivaren för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 18 och 20 §, 26 § 1 och 3 mom., 27 § 1 mom., 28 §, 31 § 2 mom., 33 § 3 mom., 34 § 1 mom., 36 och 40 § samt 46 § 1 mom. och

fogas till lagen nya 13 a–13 c §, till 22 § nya 3 och 4 mom., till lagen nya 26 a och 26 b §, till 33 § nya 4 och 5 mom., varvid nuvarande 4 mom. blir 6 mom., till 34 § ett nytt 6 mom. och till lagen en ny 40 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 a §

Gränsöverskridande fråga

Med gränsöverskridande fråga avses en fråga som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller hela gemenskapsföretaget eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter inom gemenskapsföretaget som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Gränsöverskridande är också en fråga som oberoende av antalet medlemsstater har en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

13 b §

Arbetstagarnas rätt till information och samråd

I grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag ska information till och samråd med arbetstagare i en gränsöverskridande fråga ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant.

13 c §

Genomförande av information och samråd

Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetslagarna ges den information som behövs för behandlingen av frågan och att de tillräckligt väl kan sätta sig in i frågan och förbereda samråd med ett behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Samrådet ska genomföras så att det upprättas en dialog mellan arbetstagarföreträdarna och den centrala ledningen eller någon annan lämplig företagsledningsnivå. Samrådet ska ske vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagararna på grundval av de uppgifter de fått kan avge ett yttrande, vilket kan beaktas när saken avgörs inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar ledningens ansvar.

18 §

Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag ska tillsammans med arbetstagararnas företrädare ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- eller samrådsförfarande.

Den centrala ledningen skall lämna företrädarna för arbetstagararna 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 verksam-

18 §

Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag ska tillsammans med arbetstagararnas företrädare ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- eller samrådsförfarande.

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag samt ledningen för ett företag i Finland som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och ledningen för en verksamhetsenhet i Finland inom ett gemenskapsföretag är skyldiga att se till att de parter som bereder inrättandet av ett informations- och samrådsförfarande får tillgång till den information som behövs för att inleda förhandlingar enligt 22 §. Sådan information är särskilt sådan som gäller företagsgruppens eller företagets struktur och arbetskraft samt de

hetsenheten 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 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.

20 §

Förhandlingsorganets sammansättning

Till sitt förhandlingsorgan väljer arbetstagarerna 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 arbetstagarerna 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.

antal arbetstagare som avses i 13 §.

20 §

Förhandlingsorganets sammansättning och experter

Medlemmarna av arbetstagarernas förhandlingsorgan väljs i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att för varje medlemsstat finns en företrädare per grupp av anställda arbetstagare i medlemsstaten som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater.

Förhandlingsorganet ska meddela sin sammansättning till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget, ledningen för de företag som kontrolleras av gruppen av gemenskapsföretag eller ledningen för verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag och till behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisa-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

tioner på europeisk nivå.

Förhandlingsorganet kan begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter som det självt utser, till exempel av företrädare för erkända behöriga arbetstagarorganisationer på europeisk nivå. Sådana experter och företrädare för arbetstagarorganisationer får på det särskilda förhandlingsorganets begäran i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna.

22 §

Förhandlingar om ordnande av samarbete

22 §

Förhandlingar om ordnande av samarbete

Den centrala ledningen ska även underrätta arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på europeisk nivå om kallelsen till förhandlingar.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen har förhandlingsorganet rätt att sammanträda, med tillgång till alla nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

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

26 §

Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

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

- 1) vilka företag eller verksamhetsenheter som hör till avtalets tillämpningsområde,
- 2) företagsrådets sammansättning, antal medlemmar och fördelning av platser på ett sätt som i den mån det är möjligt beaktar att arbetstagarrepresentationen är jämnt fördelad mellan olika verksamheter, kategorier av arbetstagare och kön, samt företagsrådets mandatperiod,

3) företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd samt dess förhållande till motsvarande förfarande på nationell nivå,

- 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.

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.

möten, mötesfrekvensen och mötenas längd,

5) sammansättning, utnämning, uppgifter och förfaringsregler för företagsrådets arbetsutskott,

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

7) tidpunkten då avtalet träder i kraft, avtalets löptid samt förfarandet för ändring, uppsägning och omförhandling av avtalet samt förfarandet vid omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande åsidosätter de i 27—38 § avsedda sekundära bestämmelserna om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag, om inte något annat följer av avtalet.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om det inte ingåtts något avtal om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten ska information och samråd genomföras såväl genom det europeiska företagsrådet som genom ett förfarande i enlighet med lagen om samarbete inom företag, när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

26 b §

Anpassning av informations- och samrådsförfarandet

Om det sker väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och det inte finns några avtalsbestämmelser om sådana eller om bestämmelserna i två eller flera avtal är inemellan motstridiga, ska den centrala led-

ningen inleda de förhandlingar som avses i 22 § på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst hundra arbetstagare eller deras företrädare vid minst två företag eller verksamhetsenheter i olika medlemsstater.

Vid de förhandlingar som avses i 1 mom. ska minst tre av medlemmarna i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ingå i arbetstagarnas förhandlingsorgan utöver de medlemmar som väljs enligt 20 §.

Medan de förhandlingar som avses i 1 mom. pågår ska de europeiska företagsråden fortsätta sin verksamhet i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal mellan medlemmarna i företagsrådet eller företagsråden och den centrala ledningen.

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.

27 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna om europeiska företagsråd i 28—38 § ska 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.

28 §

Europeiskt företagsråd och dess sammansättning

Ett europeiskt företagsråd är ett samarbets-

28 §

Europeiska företagsråds sammansättning

Medlemmarna i det europeiska företagsrå-

organ 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.

det väljs i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att för varje medlemsstat finns en företrädare per grupp av anställda arbetstagare i medlemsstaten som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater.

31 §

Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

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

33 §

Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem

På de ordinarie mötena skall behandlas i synnerhet följande ärenden:

1) företagsgruppens eller företagens struk-

31 §

Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

Företagsrådet väljer inom sig ett arbetsutskott med högst fem medlemmar. Arbetsutskottet fastställer sin arbetsordning och ska ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

33 §

Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem

Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekono-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

tur,

2) företagsgruppens eller företagens ekonomiska och finansiella situation,

3) framtidsutsikterna för företagsgruppens eller företagens 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.

miska och finansiella situation samt utvecklingsutsikterna för dess verksamhet, produktion och försäljning.

Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och utvecklingsutsikterna för det, betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag, verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa samt sådana minskningar av antalet arbetstagare som avses i rådets direktiv 98/59/EG 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.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för företrädarna för arbetstagarna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på alla sina yttranden.

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

34 §

Extra möten i exceptionella situationer

Den centrala ledningen ska med tanke på utbytet av åsikter i rätt tid lämna arbetsutskottet en redogörelse för sådana exceptionella omständigheter eller beslut som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning, i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt uppsägningar enligt 33 § 4 mom.

På arbetstagarnas tystnadsplikt i situationer som avses i 1 mom. tillämpas 43 §.

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 §.

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.

36 §

Informationsskyldighet för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar

På informationsskyldigheten för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar tillämpas 40 a §.

40 §

Rättigheter för arbetstagarnas företrädare

Medlemmarna av de europeiska företagsråden ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av denna lag, så att de gemensamt kan företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan och av de europeiska företagsråden ska ges utbildning i den utsträckning som behövs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som företrädare i ett internationellt sammanhang.

De företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag har rätt att för skötseln av sina uppgifter liksom för utbildning få tillräckligt med befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren ska betala ersättning för inkomstbortfall till följd av detta. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska 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.

40 a §

Informationsskyldighet för arbetstagarnas företrädare

Företrädarna för arbetstagarna ska informera de andra företrädarna för arbetstagarna i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och utgången av de informations- och samrådsförfaranden som avses i 3 kap., om inte något annat följer av tystnadsplikten enligt 43 §.

46 §

Straffbestämmelser

En företrädare för den centrala ledningen, ett kontrollerat företag eller ett företag enligt 2 § 2 mom. eller ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligen 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 överenskommits i ett avtal enligt 8 eller 26 §, skall för brott mot samarbetskyldigheten inom företagsgrupper dömas till böter.

46 §

Straffbestämmelser

En företrädare för den centrala ledningen eller för ett kontrollerat företag eller en företrädare för ett företag enligt 2 § 2 mom. eller ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 11, 12 eller 13 c §, 18 § 2 mom., 22 § 2 mom. eller 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 överenskommits i ett avtal enligt 8 eller 26 §, ska för brott mot samarbetskyldigheten inom företagsgrupper dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20

Med undantag av 26 b § tillämpas denna lag inte på de gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där det, i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemen-

skapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket, har ingåtts ett eller flera avtal som omförtar hela personalen om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna, eller där sådana avtal ändras på grund av omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen.

På gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där det mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011, i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, har undertecknats ett avtal eller setts över ett tidigare avtal tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag samt 26 b § i denna lag.

När giltighetstiden för avtal som avses i 1 och 2 mom. löper ut, kan avtalsparterna komma överens om att avtalets giltighetstid ska förlängas och att avtalet ska gälla i antingen i oförändrad form eller att det ska ses över. På avtalet ska i sådana fall de bestämmelser som avses i 1 och 2 mom tillämpas. Om inte något annat har avtalats, är uppsägningstiden för ett avtal som avses i 1 mom. sex månader.
